

# **CÂȘTIGURILE SALARIALE ȘI COSTUL FORȚEI DE MUNCĂ, ÎN ANUL 2018**

*Informațiile prezentate în această lucrare au fost obținute prin ancheta anuală asupra costului forței de muncă desfășurată în întreprinderi pentru anul 2018 ca perioadă de referință.*



# CUPRINS

I. METODOLOGIA ȘI ORGANIZAREA ANCHETEI	
1. Obiectivele anchetei	7
2. Sfera de cuprindere	7
3. Unitatea de observare	8
4. Periodicitatea și perioada de referință	8
5. Metoda și perioada de înregistrare a datelor	8
6. Planul de sondaj	8
7. Chestionarul anchetei	10
8. Concepte și definiții	11
8.1. Indicatori primari	11
8.2. Indicatori derivați	16
9. Clasificări utilizate	17
II. REZULTATELE ANCHETEI	
Sinteză	21
1. Numărul mediu al salariaților	23
2. Efectivul salariaților la sfârșitul anului	26
3. Câștigurile salariale medii lunare și orare	28
4. Costul forței de muncă	32
III. TABELELE CU REZULTATE – conținute în Excel pe CD	
1. Numărul mediu al salariaților în anul 2018	
2. Efectivul salariaților la 31 decembrie 2018	
3. Câștigul salarial mediu lunar și orar în anul 2018	
4. Costul mediu lunar și orar în anul 2018	



# **I. METODOLOGIA ȘI ORGANIZAREA ANCHETEI**



## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

---

### 1. Obiectivele anchetei

Începând din anul 1994, cercetarea statistică privind **Costul forței de muncă** se realizează cu periodicitate anuală, având ca obiectiv principal obținerea informațiilor necesare determinării numărului mediu al salariaților, a câștigurilor salariale medii realizate, precum și a nivelului, structurii și evoluției costului forței de muncă.

Această anchetă complexă furnizează elementele necesare efectuării unor analize privind evoluția diferitelor componente ale costului forței de muncă și corelațiile dintre ele, oferind totodată, elementele necesare calculului mărimumi brute și nete, lunare și orare, a câștigului salarial structurat pe activități ale economiei naționale, forme de proprietate și clase de mărime ale întreprinderilor, forme juridice, sexe, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe.

Proiectarea instrumentarului anchetei s-a realizat în conformitate cu recomandările și standardele Uniunii Europene prevăzute în Regulamentul Consiliului și Parlamentului European nr. 530/1999 privind statisticile structurale asupra câștigurilor și costului forței de muncă, Regulamentul Comisiei Europene nr. 1726/1999 de implementare a Regulamentului Consiliului și Parlamentului European nr. 530/1999, referitor la definiția și transmiterea informațiilor privind costul forței de muncă și Regulamentul Comisiei Europene nr. 1737/2005 de amendare a Regulamentului Comisiei Europene nr. 1726/1999 referitor la definiția și transmiterea informațiilor privind costul forței de muncă.

### 2. Sfera de cuprindere

#### **Activități CAEN**

S-au inclus în cercetare unitățile cu personalitate juridică, indiferent de forma de proprietate și forma juridică, care desfășoară ca activitate principală oricare din activitățile **CAEN Rev.2** (Clasificarea Activităților din Economia Națională), exclusiv cele corespunzătoare secțiunii T (Activități ale gospodăriilor private în calitate de angajator de personal casnic; activități ale gospodăriilor private de producere de bunuri și servicii destinate consumului propriu).

#### **Mărimea întreprinderii**

Ancheta s-a adresat unităților, indiferent de clasa de mărime definită după numărul de salariați.

Unitățile economice cu 50 salariați și peste au fost cuprinse exhaustiv în cercetare. Unitățile din „sectorul bugetar” au fost cuprinse exhaustiv în cercetare, excepție făcând unitățile administrației publice locale pentru care datele la nivelul consiliilor locale comunale s-au colectat pe bază de eșantion reprezentativ la nivel de județ (cca.820 de unități).

Datele **pe județe dezagregate la nivel de diviziune** prezintă **un grad de fiabilitate redus**.

În proiectarea eșantionului s-a ținut cont de necesitatea asigurării reprezentativității datelor pe următoarele **trei clase de mărime ale întreprinderilor**:

- sub 10 salariați;
- 10 - 49 salariați;
- 50 salariați și peste.

#### **Profil teritorial**

Obiectul anchetei a fost constituit de unitățile economice și sociale **cu personalitate juridică, indiferent de numărul lor de salariați**, selectate din întreaga țară, din toate județele, atât din mediul urban cât și din cel rural. Centralizarea datelor s-a realizat după activitatea omogenă<sup>1</sup>, iar gradul de reprezentativitate al rezultatelor anchetei s-a asigurat la nivel național, regiune de dezvoltare și județ (nivel 0, 2 respectiv 3 conform NUTS<sup>2</sup>).

#### **Categoriile de angajați**

Informațiile colectate prin anchetă se referă la categoria salariaților. Se consideră **salariați**, persoanele angajate în baza unui contract de muncă/raport de serviciu pe perioadă determinată sau nedeterminată. Elementele necesare determinării câștigurilor salariale medii lunare brute și nete s-au colectat pe total salariați și pe sexe.

---

<sup>1</sup> cu excepția datelor privind cheltuielile indirecte cu forța de muncă și a indicatorilor medii de cost, respectiv structura costului, care s-au agregat după activitatea principală.

<sup>2</sup> Nomenclatorul Unităților Teritoriale Statistice (NUTS).

## **Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -**

---

Sunt excluse cadrele militare și personalul asimilat (M.Ap.N., M.A.I., S.R.I., etc).

Ancheta colectează informații și asupra ucenicilor. Se consideră ucenici, persoanele tinere fără calificare profesională angajate în baza unui contract de ucenicie conform prevederilor Legii nr.53/2003 – Codul muncii republicată, Art.208-210 din Capitolul III – «Contractul de ucenicie la locul de muncă» și Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată.

### **3. Unitatea de observare**

Unitatea de selecție și observare a constituit-o **întreprinderea** cu personalitate juridică definită ca o unitate organizațională de producere de bunuri sau servicii și care are putere de decizie asupra resurselor.

Ținând seama de sediul unităților potrivit situațiilor în care se încadrează acestea pot fi:

- unități care își desfășoară activitatea într-o singură localitate din județul declarat în certificatul de înregistrare;
- unități care își desfășoară activitatea în mai multe localități din județul declarat în certificatul de înregistrare;
- unități care își desfășoară activitatea într-un singur județ, altul decât cel declarat în certificatul de înregistrare;
- unități care își desfășoară activitatea în mai multe județe (activitate interjudețeană),

ultimele trei categorii de unități completând și un chestionar anexă pentru subunitățile din teritoriu.

### **4. Periodicitatea și perioada de referință**

Cercetarea statistică “Costul forței de muncă” se realizează cu periodicitate anuală, iar perioada de referință este **anul calendaristic**.

Perioada de referință a fost aleasă pentru a reflecta în totalitate cheltuielile suportate de întreprindere cu forța de muncă salariată.

### **5. Metoda și perioada de înregistrare a datelor**

La înregistrarea informațiilor în chestionarul anchetei se utilizează metoda **autoînregistrării**. Metoda presupune completarea informațiilor în chestionarul anchetei de către întreprindere, pe baza informațiilor din evidențele primare. Perioada de înregistrare a datelor în chestionarele anchetei (inclusiv cele online) a fost **ianuarie - februarie 2019**.

Institutul Național de Statistică a pus în funcțiune Portalul web de prelucrare online a datelor statistice eSOP (e-Survey Online Portal), sistem ce a permis colectarea și validarea online a acestora începând cu anul de referință 2010.

### **6. Planul de sondaj**

Planul de sondaj aplicat a fost cel al sondajului stratificat, iar metoda de selecție utilizată a fost selecția simplă aleatoare fără revenire. Straturile au fost definite prin încrucișarea a 42 județe cu 20 secțiuni conform CAEN Rev.2 și cu 3 clase de mărime a întreprinderilor.

#### **Baza de sondaj**

Baza de sondaj (REGIS) conține lista întreprinderilor din populația statistică de referință, precum și informații cât mai actuale la momentul extragerii eșantionului pentru fiecare unitate în parte, respectiv:

- date de identificare a întreprinderii (CUI, adresă etc.);
- cod de activitate conform CAEN Rev.2;
- număr mediu de salariați, care a permis încadrarea întreprinderii într-o anumită clasă de mărime.

Populația statistică de referință a cuprins totalitatea întreprinderilor, fără restricții de formă de proprietate, active într-unul din domeniile de activitate specificate în clasificarea activităților economiei naționale (CAEN Rev.2). Prin urmare, din registrul statistic REGIS s-a selectat mulțimea întreprinderilor cu personalitate juridică, active la 31 decembrie 2017, care nu au declarat în sursele administrative încetare de activitate până la data de 30 noiembrie 2018 și a căror activitate principală a făcut parte din sfera de cuprindere a anchetei.

Conținutul bazei de sondaj a corespuns cerințelor anchetei, neexistând situații de sub sau supra acoperire a anumitor activități.



## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

### Unitatea de selecție

Unitatea de selecție a fost întreprinderea.

### Variabilele de stratificare

Pentru selecție au fost utilizate trei variabile de stratificare:

- județul;
- activitatea principală a întreprinderii la nivel de secțiune, conform CAEN Rev.2;
- clasa de mărime a întreprinderii după numărul mediu de salariați:
  - sub 10 salariați;
  - 10 - 49 salariați;
  - 50 salariați și peste.

Straturile eșantionului au rezultat prin gruparea întreprinderilor pe 20 de activități CAEN Rev.2 codificate la nivel de secțiune (o literă), 3 clase de mărime a întreprinderii și 42 județe.

### Mărimea și alocarea eșantionului

Eșantionul extras a asigurat reprezentativitatea datelor atât la nivelul economiei naționale cât și la nivelul fiecărui județ și celor 20 grupe de activități CAEN Rev.2, codificate la nivel de secțiune (o literă). Pentru asigurarea reprezentativității pe activitate CAEN Rev.2 la nivel de diviziune (2 cifre) s-a analizat eșantionul și s-a întregit mulțimea întreprinderilor raportoare astfel încât să se îndeplinească această condiție.

Volumul eșantionului a cuprins circa 27300 agenți economici și instituții publice, **rata de răspuns**<sup>3</sup> fiind de 91,14%, iar **cea de refuz** de 3,76%. În scopul îmbunătățirii calității rezultatelor și creșterii ratei totale de răspuns au fost aplicate metode de estimare prin imputarea unităților fără date în ancheta statistică și care au raportat date în sursele administrative pentru anul de referință 2018, ajungându-se la o pondere a unităților cu date de 97,67%. **Rata de imputare**<sup>4</sup> a fost de 6,53%.

În anul de referință 2018, pentru îmbunătățirea gradului de fiabilitate a datelor la nivel de județ (NUTS3) și diviziune CAEN Rev.2 (2 cifre), eșantionul anchetei a fost extins cu circa 16700 agenți economici aparținând clasei de mărime sub 50 de salariați, pentru care s-au aplicat metode de estimare a indicatorilor statistici din sursele administrative<sup>5</sup> („Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate (D112)”).

### Extragerea eșantionului

În vederea asigurării reprezentativității eșantionului atât la nivelul economiei naționale cât și la nivelul fiecărui județ și celor 20 grupe de activități CAEN Rev.2, procedura de extragere a eșantionului a parcurs următoarele trepte:

1. Unitățile din baza de sondaj au fost grupate pe județe, activități și clase de mărime rezultând o structură matriceală de 42x20x3.
2. S-a calculat volumul optim al eșantionului corespunzător unui prag de semnificație de 0,03 și a unei rate de răspuns totale de 90%.
3. Volumul optim rezultat a fost alocat pe celulele componente corespunzătoare matricii 42x20x3 conform metodei Neyman. A fost aplicată metoda de alocare Neyman deoarece în acest fel s-a asigurat o repartizare a eșantionului proporțională cu mărimea populației fiecărei celule și a gradului de dispersare a acestora. Pentru asigurarea obținerii unui număr suficient de mare de răspunsuri din partea unităților raportoare, a fost impus un prag minim de 7 unități selectate (acolo unde a fost posibil).
4. Întreprinderile cu 50 salariați și peste au fost incluse exhaustiv în cercetare.

### Extinderea rezultatelor

Calculul coeficienților de extindere a rezultatelor a fost realizat parcurgând următoarele etape de lucru:

1. Atașarea fiecărei unități selectate a ponderii de selecție ( $\pi_{ih}$ ). Pondere de selecție este o pondere Horvitz-Thompson și s-a calculat ca inversul probabilității de selecție astfel:

<sup>3</sup> Cauzele care intră în calculul ratei de răspuns sunt: răspuns, unități pentru care răspunde altcineva.

<sup>4</sup> Cauzele care intră în calculul ratei de imputare: refuz, unități neidentificate, unități necontactate, unități temporar/definitiv fără activitate sau în insolvență la sfârșitul anului de referință (care au raportat date în sursele administrative).

<sup>5</sup> Agenția Națională de Administrare Fiscală

## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

$$\pi_{ih} = \frac{1}{p_{ih}} = \frac{1}{\frac{n_h}{N_h}} = \frac{N_h}{n_h}$$

unde:

$p_{ih}$  = probabilitatea de selecție a unității  $i$  din celula de selecție  $h$

$N_h$  = numărul de unități din celula de selecție  $h$

$n_h$  = numărul de unități selectate în eșantion din celula de selecție  $h$

2. Calculul coeficienților de redresare ( $c_h$ ). Coeficienții de redresare s-au calculat la nivelul fiecărei celule de selecție în parte ca inversul probabilității de răspuns. Coeficientul de redresare are rolul de compensare a unităților non-respondente în ipoteza în care aceste unități se manifestă similar cu unitățile respondente aferente stratului din care fac parte.

$$c_h = \frac{1}{p_{rh}} = \frac{1}{\frac{m_h}{n_h}} = \frac{n_h}{m_h}$$

unde:

$p_{rh}$  = probabilitatea de răspuns din celula de selecție  $h$

$n_h$  = numărul de unități selectate în eșantion din celula de selecție  $h$

$m_h$  = numărul de unități selectate în eșantion din celula de selecție  $h$  care au răspuns la anchetă

3. Calculul coeficientului de extindere ( $COEF_{ih}^{ext}$ ) rezultă din înmulțirea ponderii de selecție cu coeficientul de redresare:

$$COEF_{ih}^{ext} = \pi_{ih} \cdot c_h$$

## 7. Chestionarul anchetei

Instrumentarul anchetei este format din chestionarul propriu-zis (Cercetare statistică S3-Anual) și o anexă (Cercetare statistică S3-Anexă). Pe lângă capitolele destinate colectării informațiilor statistice, chestionarele conțin și precizări metodologice asupra conceptelor, definițiilor și sferei de cuprindere a indicatorilor solicitați ca și instrucțiuni privind modul de completare a datelor.

Structura chestionarului utilizat pentru ancheta costului forței de muncă este următoarea:

**Datele de identificare** ale unității (denumirea unității, cod SIRUTA, Cod Unic de Identificare, forma de proprietate, forma juridică, cod activitate principală nivel clasă CAEN Rev.2, numărul de județe și numărul de localități în care unitatea își desfășoară activitatea).

**Capitolul I** - Numărul mediu al salariaților (exclusiv ucenicii) și timpul de lucru în anul de referință - înregistrează pentru activitatea principală și fiecare dintre activitățile secundare ale unității, pentru total salariați și separat pentru femei, următorii indicatori:

- efectivul salariaților la sfârșitul anului;
- numărul mediu al salariaților care lucrează în timp complet, în timp parțial și numărul mediu al salariaților în echivalent timp complet;
- timpul efectiv lucrat și timpul plătit nelucrat (exclusiv pentru incapacitate temporară de muncă) corespunzător salariaților care lucrează în timp complet, respectiv în timp parțial;
- timpul plătit nelucrat pentru incapacitate temporară de muncă corespunzător salariaților care lucrează în timp complet, respectiv în timp parțial, defalcat în timp plătit de angajator și timp neplătit de angajator.

**Capitolul II** - Sumele brute plătite (exclusiv ucenicii) în anul de referință - înregistrează pentru activitatea principală și fiecare dintre activitățile secundare ale unității, pentru total salariați și femei, următorii indicatori:

- sumele brute plătite din fondul de salarii (inclusiv premii, drepturi în natură și ajutoare bănești):
  - sumele brute plătite din fondul de salarii pentru timpul lucrat, din care: premii, bonusuri și alte beneficii (din care: premii, bonusuri și alte beneficii ocazionale);

## **Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -**

---

- sumele brute plătite din fondul de salarii pentru timpul nelucrat, din care: pentru incapacitate temporară de muncă, respectiv pentru întreruperi ale lucrului;
- drepturi în natură și ajutoare bănești;
- sumele brute plătite pentru perioade anterioare;
- sumele brute plătite din profitul net;
- sumele brute plătite din alte fonduri;
- sumele brute plătite pentru incapacitate temporară de muncă (exclusiv sumele din fondul de salarii) din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate și din bugetul Asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- sumele reprezentând contribuția de asigurări sociale, respectiv contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de salariați;
- sumele reprezentând impozitul aferent sumelor brute plătite.

**Capitolul III** – Alte categorii de persoane necuprinse în Cap.I și Cap.II - se culeg date pentru:

- *ucenici:*
  - numărul mediu de persoane;
  - timpul efectiv lucrat și timpul plătit nelucrat;
  - sumele brute plătite;
  - contribuția de asigurări sociale, respectiv contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de ucenici;
  - impozitul aferent sumelor brute plătite.
- *salariații care lucrează în străinătate:*
  - numărul mediu de persoane;
  - timpul efectiv lucrat și timpul plătit nelucrat;
  - sumele brute plătite;
  - contribuția de asigurări sociale, respectiv contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de salariații care lucrează în străinătate;
  - impozitul aferent sumelor brute plătite.
- *sumele brute plătite membrilor consiliilor de administrație, membrilor consiliilor județene și locale.*

**Capitolul IV** - Alte cheltuieli cu forța de muncă efectuate de unitate, în anul de referință - cuprinde sumele plătite de angajator pe tot parcursul anului pentru salariați și separat pentru ucenici, pe elemente componente; aceste cheltuieli alcătuiesc costul indirect al angajatorului cu forța de muncă salariată.

**Chestionarul S3 - Anexă** cuprinde în primele trei capitole indicatorii care se regăsesc la unitatea de bază cu personalitate juridică înscrși în chestionarul - S3, mai puțin sumele brute plătite membrilor consiliilor de administrație, membrilor consiliilor județene și locale, iar în capitolul IV informații cu privire la distribuția, pe activități, a numărului mediu al salariaților (exclusiv ucenicii) din localitățile (municipii, orașe, comune) în care își au sediul subunitățile.

### **8. Concepte și definiții**

Definirea indicatorilor are la bază, atât legislația națională în vigoare, cât și recomandările de specialitate ale Oficiului de Statistică al Uniunii Europene - EUROSTAT.

#### **8.1. Indicatori primari**

Indicatorii primari colectați prin chestionare au fost:

- **Efectivul salariaților la 31.XII** reprezintă numărul de salariați (inclusiv lucrătorii sezonieri, managerul sau administratorul) angajați cu contract individual de muncă/raport de serviciu pe durată determinată sau nedeterminată, în program complet sau parțial (inclusiv cei cu contract de muncă/raport de serviciu suspendat) existenți în evidențele întreprinderii la sfârșitul anului. Nu sunt cuprinși salariații detașați la lucru în străinătate și cei care

## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

cumulează mai multe funcții și nu au funcția de bază la unitatea raportoare, precum și următoarele categorii:

- *patronii* care își desfășoară activitatea în propria unitate și pentru care sursa de venit o constituie numai dividendele și profitul unității;
- *lucrătorii familiari* - reprezintă persoanele care-și exercită activitatea într-o unitate economică aparținând familiei sau unei rude, pe care o ajută și pentru care nu primesc remunerație sub formă de salariu; plata se realizează în natură (hrană, haine, locuință) sau ocazional, cu titlu excepțional și în bani, fără a figura pe statul de salarii;
- *membrii consiliilor județene și locale*.

- **Numărul mediu al salariaților**<sup>6</sup> ( $\bar{N}$ ) reprezintă o medie aritmetică simplă rezultată din suma efectivelor zilnice de salariați (**exclusiv** cei al căror contract de muncă/raport de serviciu a fost suspendat) din întregul an, inclusiv din zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare împărțită la numărul total al zilelor calendaristice (365/366 zile), precum și salariații al căror contract individual de muncă/raport de serviciu a fost suspendat din inițiativa angajatorului (în cazul întreruperii temporare a activității) și au beneficiat de o indemnizație din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, conform prevederilor legale în vigoare. În efectivul zilnic al salariaților luat în calculul numărului mediu **se cuprind** și salariații aflați în incapacitate temporară de lucru (concediu medical) pe perioada când aceștia sunt **plătiți din fondul de salarii**. În efectivul zilnic al salariaților luat în calculul numărului mediu **nu se cuprind**: salariații aflați în concedii fără plată, în grevă, detașați la lucru în străinătate, patronii, lucrătorii familiari, membrii consiliilor județene și locale. În zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare se ia în calcul ca efectiv zilnic numărul salariaților din ziua precedentă, mai puțin cei al căror contract individual de muncă/raport de serviciu a încetat în această zi. Salariații care nu sunt angajați cu normă întreagă se includ în numărul mediu proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul de muncă. În efectivul de salariați luat în calculul numărului mediu se includ numai persoanele care au fost plătite.

**În mod excepțional**, pentru cazurile când **se plătesc sume corespunzătoare perioadelor anterioare** (sume plătite retroactiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente anilor anteriori) **numărul beneficiarilor** (foști salariați sau salariați cu contract de muncă/raport de serviciu suspendat) **se include în numărul mediu al salariaților** proporțional cu perioadele pentru care se realizează plățile respective, astfel încât să existe o corespondență directă între sumele brute plătite și numărul mediu al salariaților.

- **Numărul mediu al ucenicilor** reprezintă numărul de persoane încadrate în unitate pe baza unui contract de ucenicie, conform Codului Muncii și se calculează conform precizărilor de la numărul mediu al salariaților.
- **Timpul efectiv lucrat** (ore–om) cuprinde timpul lucrat în cadrul programului normal de lucru stabilit prin contractul colectiv de muncă și timpul suplimentar, în zilele lucrătoare peste programul normal de lucru și în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare.
- **Timpul plătit nelucrat** (exclusiv pentru incapacitate temporară de muncă) (ore–om) reprezintă zilele lucrătoare aferente concediilor de odihnă, precum și alt timp plătit nelucrat (întreruperi ale lucrului neimputabile salariaților; concediul de studii plătit; zile libere pentru evenimente familiale deosebite: căsătoria salariatului, nașterea sau căsătoria unui copil, decesul soțului, soției sau al unei rude de până la gradul II al salariatului; pauze de masă și odihnă plătite sau în alte cazuri prevăzute prin contractul de muncă sau prin legislație; zile libere acordate cu ocazia ieșirii la pensie, desfacerii contractului de muncă din motive neimputabile salariaților, transferului în interes de serviciu în altă localitate, instalării la post, detașării etc.), inclusiv zilele în care salariații au fost trimiși în șomaj tehnic beneficiind de o indemnizație din salariul de bază plătită din fondul de salarii, conform prevederilor legale în vigoare. Nu se cuprinde timpul liber plătit compensat din orele suplimentare.

<sup>6</sup> în echivalent timp complet

**Câștigurile salariale și costul forței de muncă**  
**- anul 2018 -**

---

- **Timpul nelucrat pentru incapacitate temporară de muncă plătit de angajator** (ore–om) reprezintă zilele aferente concediilor medicale în cazuri de boală, accidente de muncă și boli profesionale și plătite de angajator din fondul de salarii.
- **Timpul nelucrat pentru incapacitate temporară de muncă neplătit de angajator** (ore–om) reprezintă zilele aferente concediilor medicale în cazuri de boală, accidente de muncă și boli profesionale și concediilor de maternitate și plătite din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate sau din bugetul Asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale.
- **Timpul plătit de angajator ( $Th_{angaj}$ )** (ore–om) cuprinde timpul efectiv lucrat, timpul plătit nelucrat (exclusiv pentru incapacitate temporară de muncă) și timpul nelucrat pentru incapacitate temporară de muncă plătit de angajator.
- **Timpul plătit total ( $Th$ )** (ore–om) cuprinde timpul plătit de angajator și timpul nelucrat pentru incapacitate temporară de muncă neplătit de angajator.

**Cheltuieli directe – salariale ( $Chelt_{directe}$ ):**

- **Sumele brute plătite din fondul de salarii pentru timpul lucrat** (inclusiv premii, bonusuri și alte beneficii) cuprind:
  - **salariile de bază brute** corespunzătoare timpului efectiv lucrat în program normal și suplimentar (inclusiv indexări și indemnizațiile de conducere, salariile de merit și alte drepturi care potrivit actelor normative fac parte din salariul de bază);
  - **sporiurile și indemnizațiile** acordate sub formă de procent din salariul de bază brut sau în sume fixe;
  - **primele/bonusurile/beneficiile** din cursul anului și anuale sub diferite forme din fondul de salarii (inclusiv al 13-lea salariu, premiile de vacanță);
  - **plățile/primele excepționale (ocasionale)** efectuate către salariații care părăsesc întreprinderea (inclusiv primele acordate cu ocazia pensionării), cu condiția ca aceste sume să **nu** fie prevăzute în contractul de muncă;
  - **sumele acordate salariaților pentru transportul de la și la locul de muncă obișnuit;**
  - **sumele brute** acordate salariaților pentru plata zilelor de concediu de odihnă neefectuat;
  - **alte sume/adaosuri** acordate din fondul de salarii potrivit prevederilor legale în vigoare sau stabilite prin contractele de muncă;
  - **plata managerului** sau după caz, **indemnizația brută** a administratorului sau premiile de performanță acordate acestora, potrivit contractelor de management, de administrare sau a contractelor de performanță încheiate potrivit prevederilor legale în vigoare.
- **Sumele brute plătite din fondul de salarii pentru timpul nelucrat** cuprind:
  - **sumele plătite pentru timpul nelucrat** (concedii de odihnă, de studii, pentru zilele de sărbători, evenimente familiale deosebite, deces etc.) potrivit prevederilor legale în vigoare și/sau contractelor de muncă;
  - **indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă** cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii, boli profesionale și accidente de muncă plătite din fondul de salarii (exclusiv sumele plătite din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate și bugetul Asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale), potrivit prevederilor legale în vigoare;
  - **sumele plătite pentru întreruperi ale lucrului** neimputabile salariaților (inclusiv șomaj tehnic beneficiind de o indemnizație din salariul de bază plătită din fondul de salarii, conform prevederilor legale în vigoare).

*În sumele brute plătite din fondul de salarii sunt incluse: toate sumele de plată, inclusiv reținerile pentru plata ratelor, poprurile, contribuția de asigurări sociale, respectiv contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de salariați, precum și restituirile din diminuări pentru nerealizarea producției.*

**Câștigurile salariale și costul forței de muncă**  
**- anul 2018 -**

---

- **Sumele brute plătite din fondul de salarii sub forma drepturilor în natură și ajutoarelor bănești** acordate ca retribuire a muncii (potrivit prevederilor legale în vigoare și/sau contractelor colective de muncă).
- **Sumele brute plătite pentru perioade anterioare** cuprind sumele plătite retroactiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente anilor anteriori.
- **Sumele brute plătite salariaților (ca stimulente) din profitul net ( $S_{profit}$ ) realizat** cuprind sumele brute acordate salariaților ca stimulente din profitul net al unității, inclusiv suma corespunzătoare cotei managerului sau administratorului, după caz. Sunt **excluse** dividendele plătite din profitul net.
- **Sumele brute plătite din alte fonduri (inclusiv drepturi în natură, ajutoare bănești, indemnizația/norma de hrană, alte stimulente) ( $S_{altefd}$ )** cuprind sumele brute plătite conform prevederilor legale în vigoare, din alte fonduri decât fondul de salarii, inclusiv sumele încasate ca penalități, amenzi, despăgubiri, contribuții, taxe și cheltuieli de judecată și necuvenite bugetului de stat, local sau fondurilor speciale; sumele plătite din fondul constituit ca urmare a confiscării și valorificării de bunuri; sumele plătite direct din costuri pentru drepturile în natură sub formă de produse, chirie, combustibil, energie, transport care se acordă în baza unor acte normative; valoarea nominală a tichetelor de masă acordate conform Legii nr.142/1998 cu completările și modificările ulterioare, exclusiv valoarea nominală totală a stocului de tichete de masă existent la angajator la sfârșitul lunii decembrie (nedistribuite de angajator salariaților, returnate angajatorului de salariați, potrivit legii ca neutilizate, returnate de angajatori unităților emitente autorizate), valoarea nominală a tichetelor cadou și a tichetelor de creșă acordate conform Legii nr. 193/2006 cu completările și modificările ulterioare; contravaloarea tichetelor/voucherelor de vacanță acordate conform Legii nr. 173/2015, cu completările și modificările ulterioare, exclusiv contravaloarea tichetelor/voucherelor de vacanță existente la angajator la sfârșitul lunii decembrie (nedistribuite de angajator salariaților, returnate angajatorului de salariați, potrivit prevederilor legale în vigoare ca neutilizate, returnate de angajatori unităților emitente autorizate).  
*Impozitarea tichetelor de masă, respectiv a tichetelor/voucherelor de vacanță se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare.*
- **Sumele brute plătite pentru incapacitate temporară de muncă (exclusiv sumele din fondul de salarii)** cuprind sumele brute plătite din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, respectiv din bugetul Asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale sub formă de indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii, boli profesionale și accidente de muncă, indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, indemnizații pentru maternitate și alte ajutoare acordate potrivit prevederilor legale în vigoare.
- **Contribuția de asigurări sociale datorată de salariați (CAS)** reprezintă sumele aferente contribuțiilor salariaților la asigurările sociale, datorate bugetului asigurărilor sociale de stat, potrivit prevederilor legale în vigoare, inclusiv cota aferentă fondurilor de pensii administrate privat, conform Legii 411/2004 (republicată) privind fondurile de pensii administrate privat, cu completările și modificările ulterioare.
- **Contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de salariați (CASS)** reprezintă sumele aferente contribuțiilor salariaților la asigurările sociale de sănătate, datorate bugetului Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit prevederilor legale în vigoare.
- **Impozitul aferent sumelor brute plătite (impozit)** cuprinde suma corespunzătoare impozitului ce se reține salariaților în conformitate cu cotele de impozitare în vigoare, aferent totalului sumelor brute plătite.

*Conform prevederilor legislației naționale în vigoare (OUG nr. 79/2017 cu modificările și completările ulterioare), contribuțiile de asigurări sociale, respectiv cele de asigurări sociale de sănătate care cădeau în sarcina angajatorului au fost transferate în sarcina salariatului și, începând cu anul de referință 2018, sunt suportate în totalitate de salariat, fiind reflectate în cuantumul brut al câștigului salarial.*

**Câștigurile salariale și costul forței de muncă  
- anul 2018 -**

---

În consecință, indicatorii „câștigul salarial mediu brut lunar”, respectiv „câștigul salarial mediu brut orar” produși și diseminați începând cu anul de referință 2018 nu mai sunt comparabili cu seriile de date anterioare.

Aceste prevederi legale nu influențează comparabilitatea datelor pentru seriile de „câștig salarial mediu net lunar”, respectiv „câștig salarial mediu net orar”.

**Cheltuieli indirecte – non-salariale (Chelt<sub>indirecte</sub>):**

- **Contribuția asiguratorie pentru muncă datorată de angajator** reprezintă sumele aferente contribuțiilor datorate de angajatori la bugetul general consolidat, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.
- **Contribuția de asigurări sociale datorată de angajator** reprezintă sumele aferente contribuțiilor plătite de angajatori la bugetul asigurărilor sociale de stat în cazul condițiilor speciale și deosebite de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.
- **Contribuția angajatorului la Fondul pentru persoanele cu dizabilități** reprezintă sumele aferente contribuțiilor plătite de angajatori la Fondul pentru persoanele cu dizabilități conform Legii nr. 448/2006 (republicată) privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.
- **Alte contribuții sociale obligatorii ale angajatorului** reprezintă sumele plătite de angajatori în numele salariaților, ca diferență de contribuții până la nivelul contribuțiilor de asigurări sociale și de sănătate aferente salariului minim brut pe țară. Sumele se plătesc pentru salariații al căror nivel al CAS și CASS datorat nu poate fi mai mic decât nivelul contribuțiilor aferente salariului de bază minim brut pe țară, potrivit prevederilor legale în vigoare. În plus, se cuprind alte contribuții sociale obligatorii suportate de angajatori potrivit prevederilor legale în vigoare.
- **Contribuția angajatorului la asigurările voluntare de sănătate** reprezintă sumele aferente asigurărilor voluntare de sănătate suportate de angajatori pentru salariații proprii, conform prevederilor legale în vigoare. Nu se includ serviciile medicale furnizate sub formă de abonament.
- **Contribuția angajatorului la fondurile de pensii private facultative** reprezintă sumele aferente fondurilor de pensii private facultative suportate de angajatori pentru salariații proprii, conform prevederilor legale în vigoare. Nu se include contribuția sau cota parte suportată de salariații care au aderat la un fond de pensii facultative.
- **Cheltuielile cu recrutarea de personal** reprezintă sumele plătite agențiilor de recrutare a personalului, cheltuielile de publicitate a posturilor scoase la concurs, cheltuielile de transport pentru candidații înscriși la interviu, cheltuielile de instalare la post a noilor salariați etc.
- **Sumele plătite salariaților care părăsesc întreprinderea** reprezintă sumele plătite salariaților pentru ieșirea la pensie, transfer, detașări cu condiția ca aceste sume să fie prevăzute în contractele de muncă; sumele compensatorii plătite din fondul de salarii sau din bugetul asigurărilor pentru șomaj în cazul desfacerii contractului de muncă prin restructurarea întreprinderii; plățile excepționale efectuate către salariații care părăsesc întreprinderea, cu condiția ca aceste sume să fie prevăzute în contractele de muncă.
- **Alte cheltuieli cu forța de muncă:**
  - cheltuieli cu creșe și grădinițe, servicii culturale, educative și recreative;
  - cheltuieli cu alimentele de întărire a organismului (inclusiv masa caldă și alimentația antidot) prevăzută în acte normative;
  - cheltuieli pentru reducerea costului biletelor de odihnă și tratament;
  - cheltuielile suportate de angajator cu mijloacele de transport puse la dispoziția salariaților pentru deplasarea de la și la locul de muncă obișnuit;
  - cheltuielile efectuate de angajator pentru pregătirea profesională și perfecționarea salariaților în legătură cu activitatea desfășurată de aceștia pentru angajator;
  - cheltuielile angajatorului cu echipamentele de protecție și de lucru asigurate salariaților.
- **Subvenții acordate întreprinderii** reprezintă sumele acordate angajatorilor pentru: încadrarea în muncă pe durată nedeterminată a absolvenților unor instituții de învățământ superior, completarea veniturilor salariale ale șomerilor care se încadrează în muncă înainte

## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

de expirarea perioadei în care beneficiau de indemnizația de șomaj, încadrarea în muncă pe perioadă nedeterminată a absolvenților din rândul persoanelor cu handicap, încadrarea în muncă pe durată nedeterminată a șomerilor în vârstă de peste 45 ani, a șomerilor întreținători unici de familie sau a șomerilor care în termen de 3 ani de la data angajării îndeplinesc condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Aceste **transferuri de la bugetul statului către angajator pentru stimularea ocupării forței de muncă nu intră în calculul costului mediu lunar și orar al forței de muncă** deoarece nu reprezintă o cheltuială a angajatorului cu forța de muncă.

Conform prevederilor legislației naționale în vigoare (OUG nr. 79/2017 cu modificările și completările ulterioare), contribuțiile de asigurări sociale, respectiv cele de asigurări sociale de sănătate care cădeau în sarcina angajatorului au fost transferate în sarcina salariatului și, **începând cu anul de referință 2018, sunt suportate în totalitate de salariat, fiind reflectate în cuantumul brut al câștigului salarial.**

Aceste prevederi legale nu influențează comparabilitatea datelor pentru seriile de date aferente „costului mediu lunar al forței de muncă”, respectiv „costului mediu orar al forței de muncă”.

În schimb, componentele privind „cheltuielile directe (salariale) cu forța de muncă”, respectiv „cheltuielile indirecte (non-salariale)” ale structurii costului forței de muncă produse și diseminate **începând cu anul de referință 2018 nu mai sunt comparabile cu seriile de date anterioare, ca urmare a transferului contribuțiilor din sarcina angajatorului în cea a salariatului.**

### 8.2. Indicatori derivați<sup>7</sup>

- **Câștigul salarial mediu brut lunar** s-a determinat prin raportarea sumelor brute plătite din fondul de salarii, din profitul net și alte fonduri, la care s-au adăugat sumele brute aferente anilor anteriori, la numărul mediu al salariaților și la numărul de luni ale anului.

$$\overline{CS}_{brut} = \frac{S_{fd.sal.} + S_{profit} + S_{altefd.}}{N * 12}$$

- **Câștigul salarial mediu net lunar** a rezultat prin scăderea din sumele brute plătite aferente câștigului salarial mediu brut lunar a contribuției de asigurări sociale datorată de salariați, a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorată de salariați și a impozitului corespunzător, rezultatul fiind împărțit la numărul mediu al salariaților și la numărul de luni ale anului.

$$\overline{CS}_{net} = \frac{(S_{fd.sal.} + S_{profit} + S_{altefd.}) - (CAS + CASS + impozit)}{N * 12}$$

- **Costul mediu lunar pe un salariat** s-a obținut prin raportarea cheltuielilor unității pentru forța de muncă salariată la numărul mediu al salariaților și numărul de luni ale anului.

$$C_{brut} = \frac{Chelt_{directe.} + Chelt_{indirecte}}{N * 12}$$

<sup>7</sup>Conform prevederilor legislației naționale în vigoare (OUG nr. 79/2017 cu modificările și completările ulterioare), contribuțiile de asigurări sociale, respectiv cele de asigurări sociale de sănătate care cădeau în sarcina angajatorului au fost transferate în sarcina salariatului și, **începând cu anul de referință 2018, sunt suportate în totalitate de salariat, fiind reflectate în cuantumul brut al câștigului salarial.**

În consecință, **începând cu anul de referință 2018, indicatorii „câștigul salarial mediu brut lunar”, „câștigul salarial mediu brut orar”, respectiv componentele privind „cheltuielile directe (salariale) cu forța de muncă” și „cheltuielile indirecte (non-salariale)” ale structurii costului forței de muncă nu mai sunt comparabili cu seriile de date anterioare.**

Aceste prevederi legale nu influențează comparabilitatea datelor pentru seriile de „câștig salarial mediu net lunar”, „câștig salarial mediu net orar”, „cost mediu lunar al forței de muncă”, respectiv „cost mediu orar al forței de muncă”.



**Câștigurile salariale și costul forței de muncă**  
- anul 2018 -

- **Câștigul salarial mediu brut orar** s-a determinat prin raportarea sumelor brute plătite din fondul de salarii, din profitul net și alte fonduri, la care s-au adăugat sumele brute aferente anilor anteriori, la numărul de ore–om plătite de angajator pe întregul an.

$$\overline{CSO}_{brut} = \frac{S_{fd.sal.} + S_{profit} + S_{altefd.}}{Th_{angaj}}$$

- **Câștigul salarial mediu net orar** a rezultat prin scăderea din sumele brute plătite aferente câștigului salarial mediu brut a contribuției de asigurări sociale datorată de salariați, a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorată de salariați și a impozitului corespunzător, rezultatul fiind împărțit la numărul de ore–om plătite de angajator pe întregul an.

$$\overline{CSO}_{net} = \frac{(S_{fd.sal.} + S_{profit} + S_{altefd.}) - (CAS + CASS + impozit)}{Th_{angaj}}$$

- **Costul mediu orar** s-a calculat prin raportarea cheltuielilor unității cu forța de muncă salariată la numărul de ore–om plătite pe întregul an.

$$\overline{CO}_{brut} = \frac{Chelt_{directe} + Chelt_{indirecte}}{Th}$$

## 9. Clasificări utilizate

- **CAEN Rev.2** – Clasificarea Activităților din Economia Națională, armonizată cu clasificarea europeană a activităților economice, NACE Rev.2. CAEN Rev.2 a fost aprobat prin Ordin al Președintelui INS nr.337/2007, publicat în Monitorul Oficial al României nr.293/03.05.2007.

CAEN Rev.2 (nivel secțiune)	Denumirea secțiunii
<b>A</b>	Agricultură, silvicultură și pescuit
<b>B</b>	Industria extractivă
<b>C</b>	Industria prelucrătoare
<b>D</b>	Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat
<b>E</b>	Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare
<b>F</b>	Construcții
<b>G</b>	Comerț
<b>H</b>	Transport și depozitare
<b>I</b>	Hoteluri și restaurante
<b>J</b>	Informații și comunicații
<b>K</b>	Intermedieri financiare și asigurări
<b>L</b>	Tranzacții imobiliare
<b>M</b>	Activități profesionale, științifice și tehnice
<b>N</b>	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport
<b>O</b>	Administrație publică (exclusiv forțele armate și asimilați)
<b>P</b>	Învățământ
<b>Q</b>	Sănătate și asistență socială
<b>R</b>	Activități de spectacole, culturale și recreative
<b>S</b>	Alte activități de servicii

**Câștigurile salariale și costul forței de muncă**  
**- anul 2018 -**

- **Sectoare de activitate**
  - Sectorul primar cuprinde activitățile de agricultură, silvicultură, piscicultură;
  - Sectorul secundar cuprinde activitățile de industrie și construcții;
  - Sectorul terțiar cuprinde:
    - Sectorul serviciilor comerciale cuprinde activitățile de: comerț, hoteluri și restaurante, transport și depozitare, informații și comunicații, intermediari financiare și asigurări, tranzacții imobiliare, activități profesionale, științifice și tehnice, activități de servicii administrative și activități de servicii suport, alte activități de servicii;
    - Sectorul serviciilor sociale cuprinde activitățile de: administrație publică (exclusiv forțele armate și asimilați), învățământ (inclusiv 5,3% sector privat), sănătate și asistență socială (inclusiv 13,3% sector privat), activități de spectacole, culturale și recreative (inclusiv 57,0% sector privat).
- **Forme de proprietate**
  - Sectorul privat cuprinde unitățile cu proprietate majoritară privată (capital social privat peste 50%), proprietate integral privată, proprietate cooperatistă, proprietate obștească, proprietate integral străină;
  - Sectorul public cuprinde unitățile cu proprietate integrală de stat, proprietate majoritară de stat (capital social de stat peste 50%), proprietate publică de interes național și local.
- **Forme juridice**
  - Regiile autonome cuprind unitățile organizate după forma juridică „regie autonomă (RA)”;
  - Societățile comerciale cuprind unitățile organizate după următoarele forme juridice: „societate în nume colectiv” (SNC), „societate în comandită simplă” (SCS), „societate în comandită pe acțiuni” (SCA), „societate pe acțiuni” (SA), „societate cu răspundere limitată” (SRL);
  - Alte forme juridice cuprind unitățile organizate după forma juridică „alte forme juridice (unități economice, culturale, sociale, obștești fără formă juridică expresă)”.
- **Nomenclatorul unităților teritoriale pentru statistică – NUTS**

<b>Regiunea de dezvoltare (nivel NUTS2)</b>	<b>Denumirea județelor componente (nivel NUTS3)</b>
<b>Nord-Vest</b>	Bihor, Bistrița-Năsăud, Cluj, Maramureș, Satu Mare, Sălaj
<b>Centru</b>	Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Sibiu
<b>Nord-Est</b>	Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui
<b>Sud-Est</b>	Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea, Vrancea
<b>Sud-Muntenia</b>	Argeș, Călărași, Dâmbovița, Giurgiu, Ialomița, Prahova, Teleorman
<b>București-Ilfov</b>	Municipiul București, Ilfov
<b>Sud-Vest Oltenia</b>	Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Vâlcea
<b>Vest</b>	Arad, Caraș-Severin, Hunedoara, Timiș

## **II. REZULTATELE ANCHETEI**



## - Sinteza -

---

Informațiile prezentate în această lucrare au fost obținute prin ancheta costului forței de muncă (S3) desfășurată în întreprinderi pentru anul 2018 ca perioadă de referință.

Principalul obiectiv al anchetei a fost acela de a capta informații necesare determinării numărului mediu al salariaților, a câștigurilor salariale medii realizate, precum și a nivelului, structurii și evoluției costului forței de muncă. Aceste informații vor fi evidențiate cu prioritate în analiza ce urmează. Rezultatele detaliate sunt conținute în tabelele de pe CD.

Pentru interpretarea corectă a diferiților indicatori trebuie avute în vedere conceptele metodologice și definițiile expuse în prima parte a lucrării.

---

**Numărul mediu al salariaților** a crescut pe parcursul anului 2018 cu 122,2 mii persoane comparativ cu anul precedent, ajungând la 5068,1 mii persoane.

Bărbații predomină în rândul salariaților (2671,0 mii persoane, respectiv 52,7% din totalul numărului mediu al salariaților). Față de anul anterior, numărul mediu al salariaților bărbați a crescut cu 71,7 mii persoane, iar numărul salariaților femei a crescut cu 50,5 mii persoane.

În anul 2018, repartizarea salariaților pe **sectoare economice** arată că majoritatea se regăseau în sectorul terțiar (servicii), ponderea acestora reprezentând 62,4%. În sectorul secundar (industrie și construcții) lucrau 35,2% dintre salariați, iar în cel primar (agricultură, silvicultură, piscicultură) numai 2,4%.

**Efectivul salariaților** la sfârșitul anului 2018 a fost 5426,3 mii persoane, bărbații reprezentând 52,3% din total.

**Câștigul salarial mediu lunar brut** pe total economie în anul 2018 a fost 4357 lei.

**Câștigul salarial mediu lunar net** înregistrat la nivelul economiei naționale a fost 2642 lei, cu 13,0% mai mare față de anul precedent.

În anul 2018, nivelul indicelui câștigului salarial real (exprimat ca raport între indicele câștigului salarial nominal net și indicele prețurilor de consum al populației) a fost 196,9% față de anul 1990, mai mare cu 14,6 puncte procentuale față de anul precedent, respectiv cu 66,6 puncte procentuale față de anul 2008.

**Femeile** au câștigat în medie cu circa 2% mai puțin decât bărbații, realizând un câștig salarial mediu lunar brut de 4314 lei (față de 4395 lei al bărbaților) și un câștig salarial mediu lunar net de 2615 lei (față de 2666 lei al bărbaților). Față de media pe economie, câștigul salarial mediu lunar net al femeilor a reprezentat 99,0% din cel al tuturor salariaților.

În **profil teritorial**, pe județe, câștigul salarial mediu lunar net s-a situat sub media pe economie în 37 dintre județe. Cel mai scăzut nivel, respectiv 2044 lei s-a înregistrat în județul Bistrița-Năsăud, iar cel mai ridicat nivel în Municipiul București (3666 lei).

**Costul mediu lunar al forței de muncă** în anul 2018 a fost 4573 lei/salariat, în creștere cu 14,1% față de anul precedent. Ponderea **cheltuielilor directe** în totalul cheltuielilor unității cu forța de muncă a fost 96,1%.



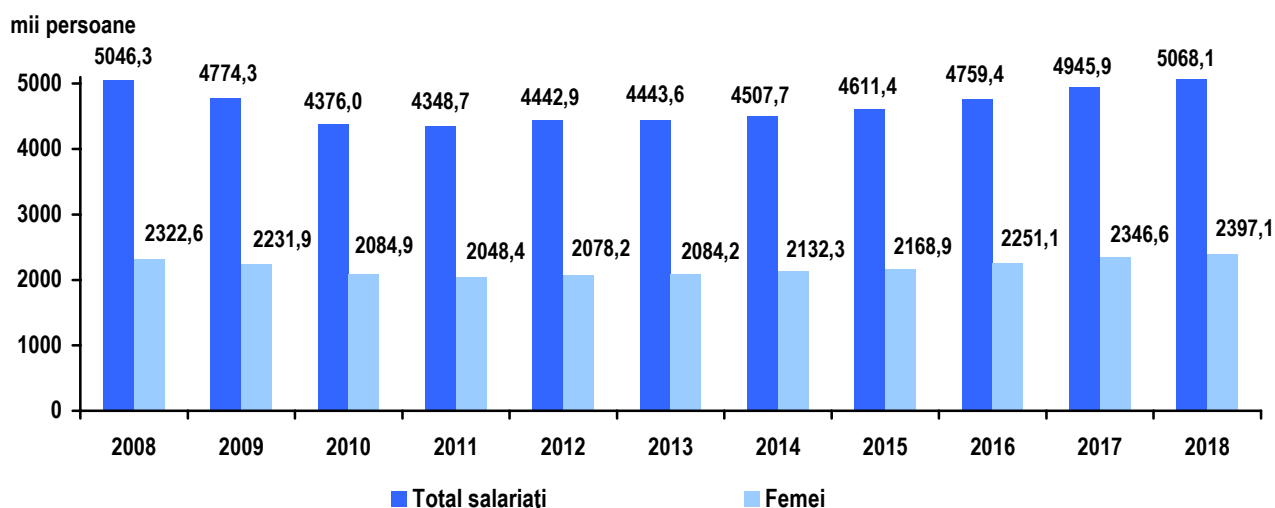
## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

### 1. Numărul mediu al salariaților

În anul 2018, numărul mediu al salariaților a fost 5068,1 mii persoane. Numărul mediu al salariaților a crescut pe parcursul anului 2018 cu 122,2 mii persoane comparativ cu anul precedent. În anul 2018, numărul mediu al salariaților bărbați a predominat ca și în anii precedenți, reprezentând 52,7% din totalul salariaților (respectiv 2671,0 mii persoane).

Față de anul anterior, numărul mediu al salariaților bărbați a crescut cu 71,7 mii persoane, iar numărul salariaților femei a crescut cu 50,5 mii persoane.

Figura 1. Evoluția numărului mediu al salariaților



Procesul de privatizare a unităților de stat și adaptarea comportamentului acestora la noile cerințe impuse de economia concurențială au condus, în decursul ultimilor decenii, la modificări în distribuția salariaților pe activități ale economiei naționale<sup>1</sup>.

La începutul anilor '90, sectorul secundar (industrie și construcții) deținea ponderea majoritară în cadrul economiei, sectorul terțiar reprezenta mai mult de o treime și cel primar acoperea circa 10% din numărul salariaților. Treptat s-a produs o mutație a salariaților din sectoarele primar și secundar către sectorul serviciilor. Începând din anul 2000, ponderea salariaților din servicii (comerciale și sociale) a depășit-o pe cea a salariaților din industrie și construcții.

Din anul 2005, repartizarea salariaților pe **sectoare economice de activitate** arată că peste 30% se regăseau în sfera serviciilor comerciale<sup>2</sup>, ponderea acestora crescând continuu, ajungând la 42,5% în anul 2018, cu 0,8 puncte procentuale mai mare față de anul precedent și cu 11,7 puncte procentuale mai mare față de anul 2005 (30,8%). Numărul mediu al salariaților angajați în sectorul serviciilor sociale<sup>3</sup> în anul 2018 a reprezentat 19,9% din numărul total al salariaților din economie.

În sectorul secundar (industrie și construcții) au lucrat 35,2% dintre salariați, această pondere fiind mai mică cu 0,6 puncte procentuale față de anul 2017, respectiv cu 9,1 puncte procentuale față de anul 2005 (44,3%).

Ponderea numărului de salariați care și-au desfășurat activitatea în ramurile agricole (sectorul primar) a fost 2,4%, în ușoară scădere comparativ cu anul precedent (-0,1 puncte procentuale), respectiv cu 0,8 puncte procentuale mai mică față de anul 2005 (3,2%).

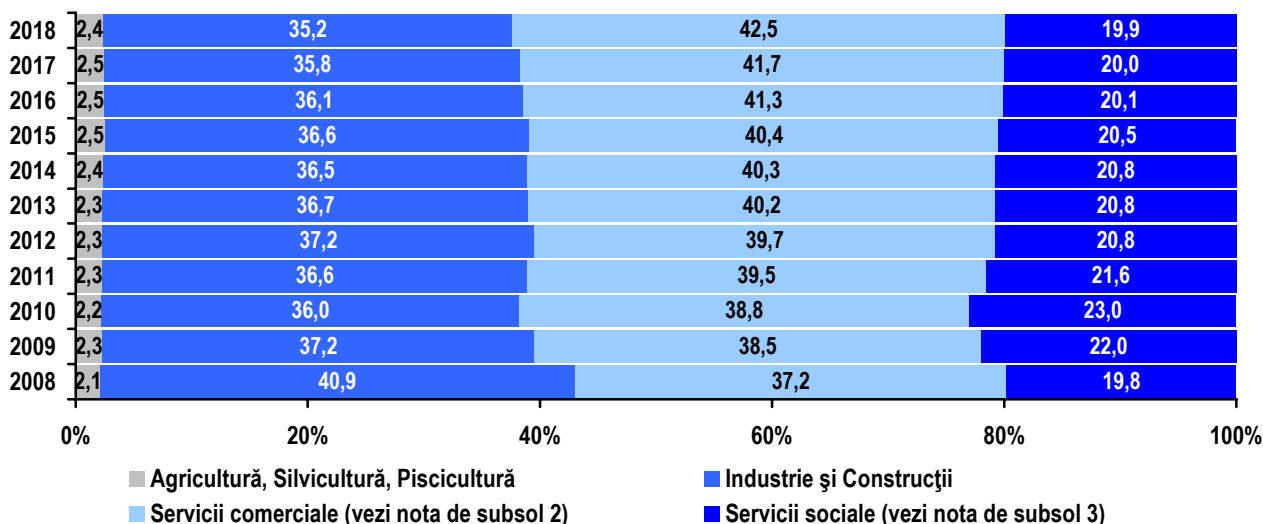
<sup>1</sup> Începând cu anul 2008, datele au fost agregate conform CAEN Rev.2, iar cele pentru anii precedenți conform CAEN Rev.1

<sup>2</sup> Sectorul serviciilor comerciale cuprinde în anii 2008-2017 activitățile conform CAEN Rev.2: comerț, hoteluri și restaurante, transport și depozitare, informații și comunicații, intermediari financiare și asigurări, tranzacții imobiliare, activități profesionale, științifice și tehnice, activități de servicii administrative și activități de servicii suport, alte activități de servicii, iar pentru anii 2000-2007 activitățile conform CAEN Rev.1: comerț, hoteluri și restaurante, transport, depozitare și comunicații, intermediari financiare și tranzacții imobiliare.

<sup>3</sup> Sectorul serviciilor sociale cuprinde în anii 2008-2018 activitățile conform CAEN Rev.2: administrație publică (exclusiv forțele armate și asimilați), învățământ (inclusiv 5,3% sector privat), sănătate și asistență socială (inclusiv 13,3% sector privat), activități de spectacole, culturale și recreative (inclusiv 57,0% sector privat), iar pentru anii 2000-2007 activitățile conform CAEN Rev.1: administrație publică (exclusiv forțele armate și asimilați), învățământ, sănătate și asistență socială și alte activități de servicii.

## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

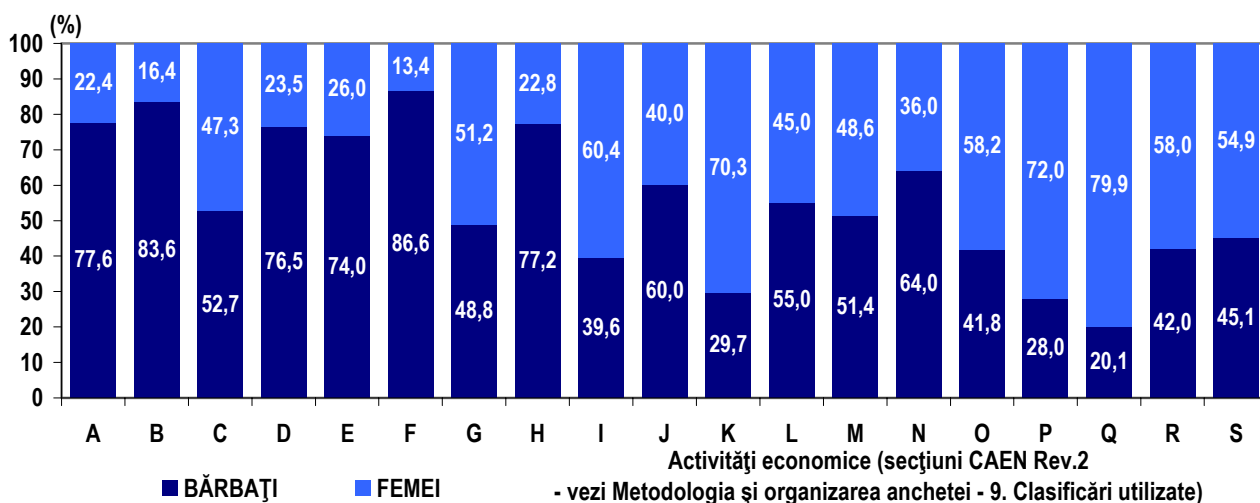
**Figura 2. Distribuția numărului mediu al salariaților pe sectoare economice de activitate**



Comparativ cu anul 2017, creșteri semnificative ale numărului mediu al salariaților s-au înregistrat în activitățile economice de: comerț (+28,0 mii persoane), sănătate și asistență socială (+14,0 mii persoane), activități profesionale, științifice și tehnice (+13,3 mii persoane), informații și comunicații (+12,0 mii persoane), hoteluri și restaurante (+10,4 mii persoane), activități de servicii administrative și activități de servicii suport (+10,4 mii persoane), industria prelucrătoare (+10,0 mii persoane), transport și depozitare (+7,0 mii persoane). La polul opus, cu scăderi ale numărului mediu al salariaților s-au situat activitățile de industrie extractivă (-2,5 mii persoane) și învățământ (-1,4 mii persoane).

Profilul activităților economice influențează și distribuția salariaților pe sexe. Astfel, femeile se regăsesc cu preponderență în sectorul serviciilor (comerciale și sociale), activitățile caracterizate prin grad pronunțat de "feminizare" al forței de muncă salariate fiind cele de sănătate și asistență socială (79,9% din numărul total al salariaților acestor activități), învățământ (72,0%), intermediari financiare și asigurări (70,3%), respectiv hoteluri și restaurante (60,4%).

**Figura 3. Distribuția numărului mediu al salariaților pe sexe, în cadrul fiecărei activități economice, în anul 2018**



Activitățile de construcții și industrie extractivă sunt desfășurate cu preponderență de bărbați, aceștia reprezentând 86,6%, respectiv 83,6% din totalul salariaților acestor activități.

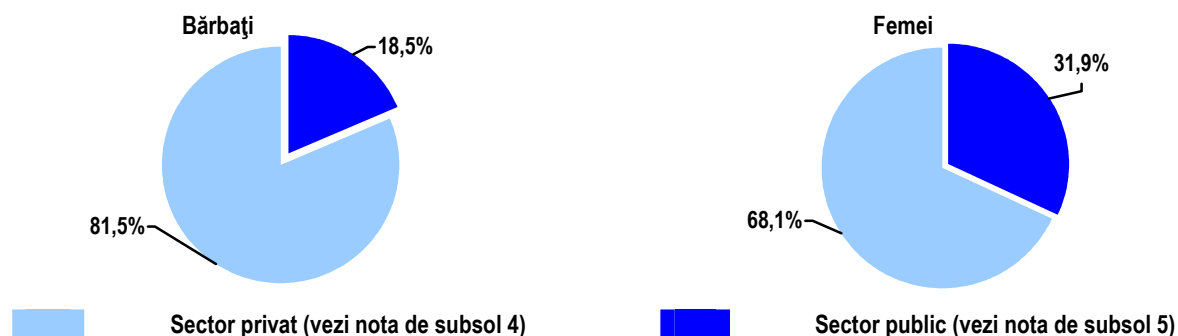
Distribuția pe sexe s-a situat la valori apropiate în industria prelucrătoare, comerț, tranzacții imobiliare, activități profesionale, științifice și tehnice, respectiv alte activități de servicii. Aceste activități au deținut însă ponderi semnificativ diferite ale numărului de salariați în total economie, și anume: 23,8% în industria prelucrătoare, 17,0% în comerț, 0,6% în tranzacții imobiliare, 3,4% în activități profesionale, științifice și tehnice, respectiv 1,0% în alte activități de servicii.



## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

Sectorul privat<sup>4</sup> reprezintă motorul economiei românești, și include cea mai mare parte a forței de muncă salariate. Astfel, în anul 2018, repartizarea numărului mediu al salariaților pe **forme de proprietate** relevă faptul că circa trei pătrimi dintre aceștia au lucrat în societăți cu capital privat (75,1%). Comparativ cu anul 2017 s-a înregistrat o creștere a numărului mediu al salariaților în societățile cu capital privat (+113,9 mii persoane). Dacă femeile predomină în sectorul public<sup>5</sup> (60,7% din totalul salariaților din unitățile cu formă de proprietate publică), bărbații sunt majoritari (57,1%) în întreprinderile ce aparțin sectorului privat.

**Figura 4. Structura numărului mediu al salariaților (bărbați și femei) pe forme de proprietate, în anul 2018**



Din distribuția pe **forme juridice** se observă că societățile comerciale angajează 79,1% din numărul mediu total al salariaților, proporție în creștere cu 0,6 puncte procentuale față de anul precedent.

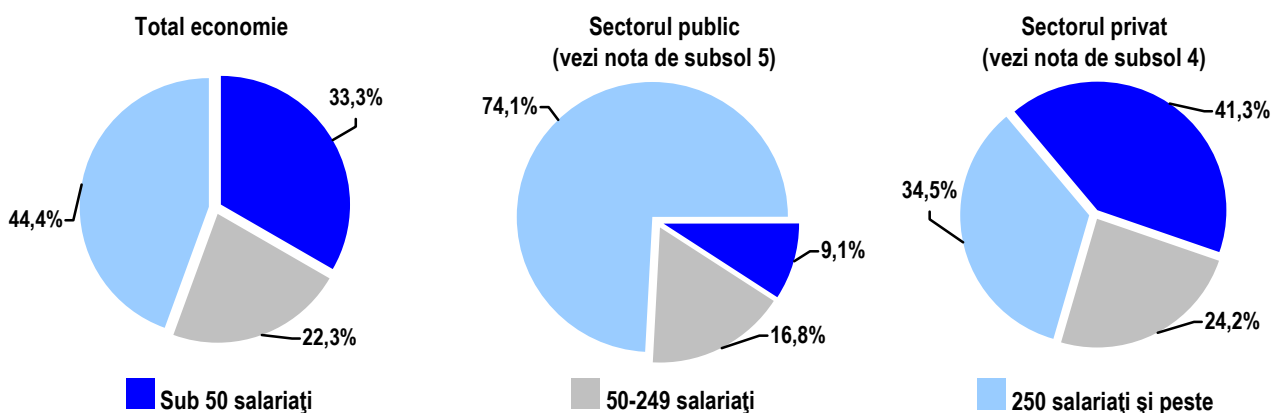
Distribuția pe sexe a numărului de salariați care au lucrat în societățile comerciale evidențiază preponderența salariaților bărbați (57,9%, pondere cu 0,1 puncte procentuale mai mare decât cea deținută în anul precedent).

Repartizarea numărului mediu al salariaților după **clasa de mărime** a întreprinderilor arată că 44,4% își desfășoară activitatea profesională în unitățile mari, cu 250 salariați și peste, 33,3% în întreprinderile mici, cu mai puțin de 50 salariați și 22,3% în cele de mărime mijlocie (50-249 salariați).

Din observarea aceleiași repartizări, dar pentru fiecare din cele două sectoare de proprietate (public și privat), se constată că situația se modifică semnificativ. Astfel, în sectorul public, numai 9,1% dintre salariați se regăsesc în unitățile mici, alți 16,8% în unitățile de mărime medie, proporția covârșitoare (74,1%) revenind întreprinderilor mari (cu 250 salariați și peste).

În schimb, în sectorul privat, această repartizare este mult mai echilibrată, proporțiile pe cele trei clase de mărime având valori mult mai apropiate.

**Figura 5. Structura numărului mediu al salariaților (sector public și privat) pe clase de mărime, în anul 2018**



<sup>4</sup> Sectorul privat cuprinde: proprietatea majoritară privată (capital social privat peste 50%), proprietatea integral privată, proprietatea cooperatistă, proprietatea obștească, proprietatea integral străină.

<sup>5</sup> Sectorul public cuprinde: proprietatea integrală de stat, proprietatea majoritară de stat (capital social de stat peste 50%), proprietatea publică de interes național și local.

## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

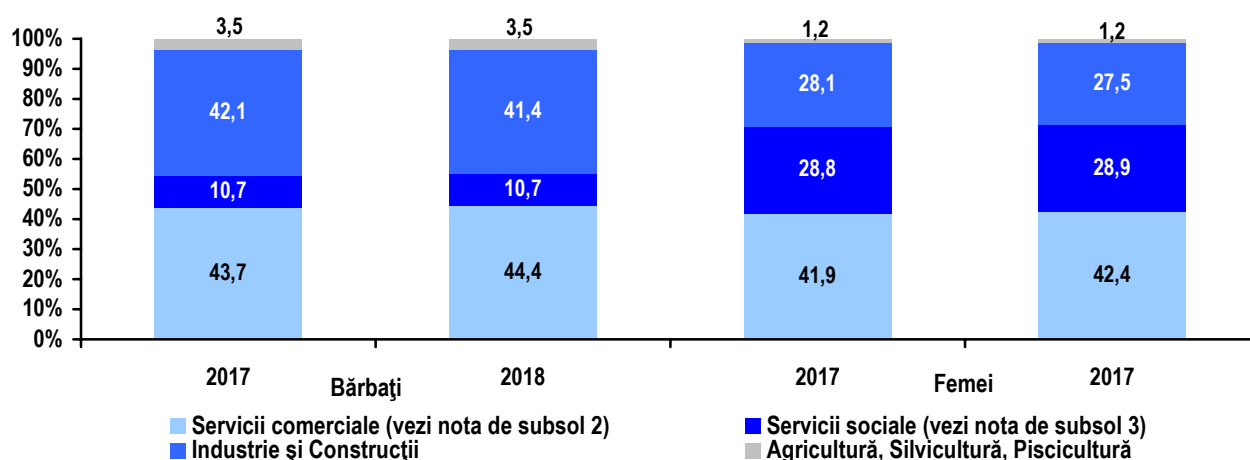
### 2. Efectivul salariaților la sfârșitul anului

**Efectivul salariaților la sfârșitul anului 2018** a fost 5426,3 mii persoane. Comparativ cu sfârșitul anului 2017, efectivul salariaților a înregistrat o creștere cu 63,9 mii persoane.

Din efectivul total al salariaților, mai mult de jumătate sunt bărbați (52,3%), numărul acestora înregistrând o creștere cu 32,9 mii persoane față de efectivul la sfârșitul anului 2017. Efectivul de salariați femei la sfârșitul anului 2018 a înregistrat o creștere cu 31,0 mii persoane față de anul precedent.

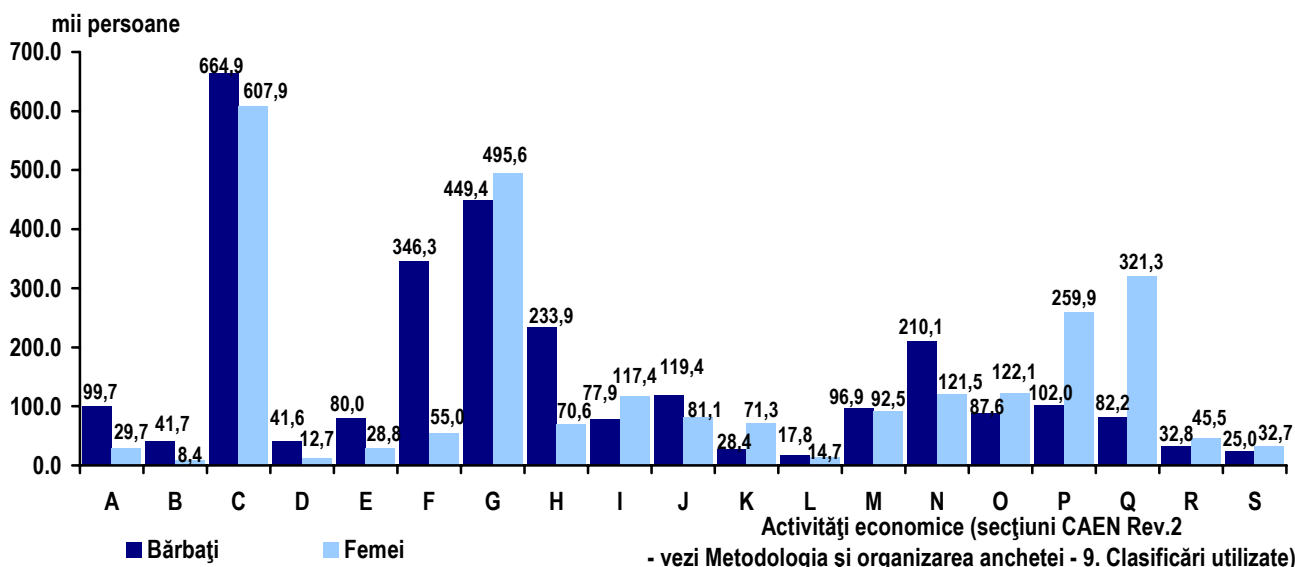
Din repartizarea efectivului de salariați pe **sectoare economice de activitate** se remarcă diferențe semnificative în funcție de gen. Astfel, proporția femeilor angajate în sectorul serviciilor sociale o depășește cu 18,2 puncte procentuale pe cea a bărbaților (28,9% față de 10,7% la bărbați), iar ponderea salariaților de sex masculin care lucrează în industrie și construcții o depășește cu 13,9 puncte procentuale pe cea a salariaților de sex feminin (41,4% bărbați față de 27,5% femei).

**Figura 6. Structura efectivului salariaților (bărbați și femei) la sfârșitul anului 2018, pe sectoare economice de activitate**



Mobilitatea forței de muncă salariate dinspre sectorul primar și secundar către cel terțiar se manifestă constant în ultimii ani pentru toți salariații. Comparativ cu anul precedent, ponderea salariaților din sectorul serviciilor comerciale a crescut cu 0,5 puncte procentuale, atât pentru total (43,4% în 2018 față de 42,9% în 2017), cât și pentru femei (42,4 în 2018 față de 41,9% în 2017), respectiv cu 0,7 puncte procentuale pentru bărbați (44,4% în 2018 față de 43,7% în 2017).

**Figura 7. Efectivul salariaților la sfârșitul anului 2018, pe activități economice și sexe**



## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

În ramurile industriei prelucrătoare lucrează 23,5% din numărul total al salariaților din economie (din care 52,2% sunt bărbați). Pe locul al doilea ca pondere a salariaților se situează activitățile de comerț cu 17,4% (din care 52,4% sunt femei).

Activitățile specific masculine sunt cele de construcții și industrie extractivă care, împreună, dețin 8,3% din numărul total al salariaților pe economie (451,4 mii persoane), ponderea bărbaților reprezentând 86,0% (86,3% din numărul salariaților din construcții, respectiv 83,2% din numărul salariaților din industria extractivă).

Pentru persoanele de sex feminin, activitățile cu cel mai ridicat grad de atractivitate sunt cele de sănătate și asistență socială (79,6%), învățământ (71,8%), intermediari financiare și asigurări (71,5%), hoteluri și restaurante (60,1%), salariații femei din aceste ramuri reprezentând 19,5% din numărul total al salariaților din economie.

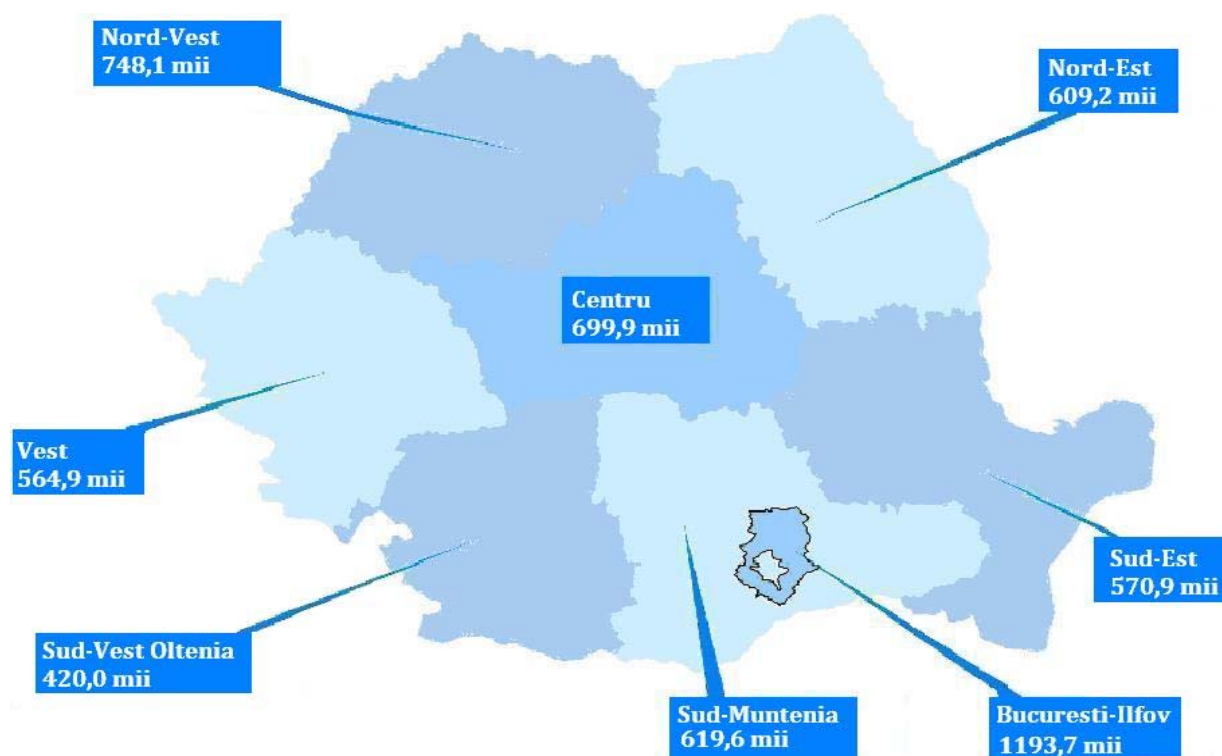
După **forma de proprietate** a întreprinderilor, efectivul salariaților a fost majoritar (76,0%) în societățile cu capital privat, în creștere cu 1,3% comparativ cu anul precedent. Peste două treimi din efectivul salariaților femei, respectiv peste 80% din efectivul salariaților bărbați au lucrat în societățile cu capital privat.

Distribuția salariaților după **forma juridică** a întreprinderilor arată că cei angajați în societățile comerciale au reprezentat 79,8% din efectivul total al salariaților, în creștere cu 1,7% față de anul precedent.

În **profil regional**, efectivul salariaților a înregistrat creșteri față de sfârșitul anului 2017 în toate regiunile de dezvoltare. Cele mai semnificative creșteri ale efectivului salariaților la sfârșitul anului s-au înregistrat în regiunile: București-Ilfov (+26,9 mii persoane), Sud-Vest Oltenia (+10,5 mii persoane), respectiv Nord-Est (+10,4 mii persoane).

În regiunea București-Ilfov se concentrează aproape 22% din salariații din economie.

Figura 8. Repartizarea efectivului salariaților la sfârșitul anului 2018, pe regiuni de dezvoltare

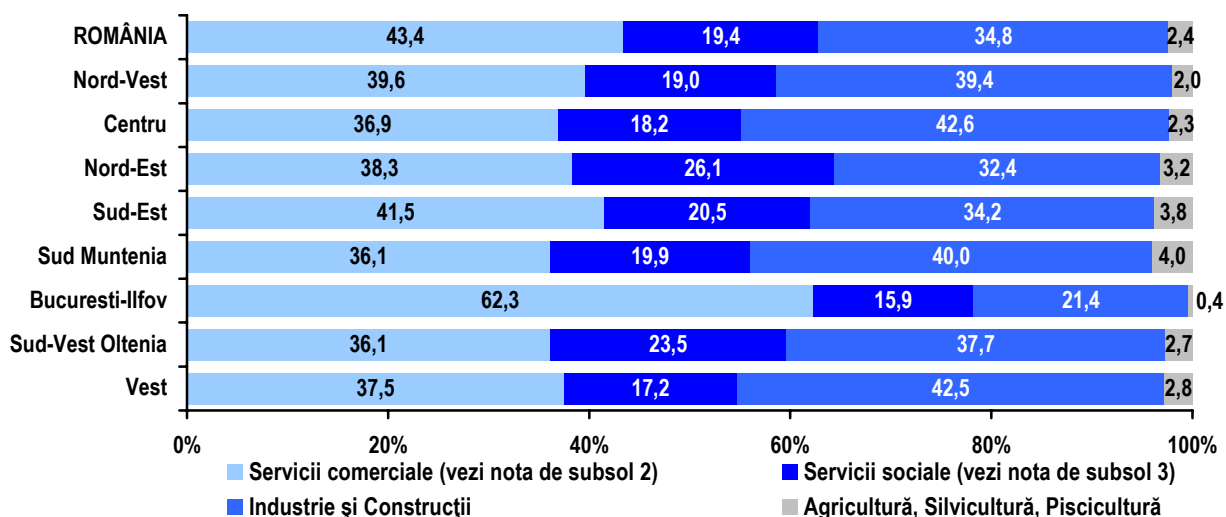


Regiunile de dezvoltare în care activitățile sectorului primar depășesc ponderea medie pe țară (2,4% pe total economie) sunt: Sud-Muntenia (4,0%), Sud-Est (3,8%), Nord-Est (3,2%), Vest (2,8%) și Sud-Vest Oltenia (2,7%).

Regiunile de dezvoltare care concentrează o proporție semnificativă a salariaților în sectorul industriei și construcțiilor sunt: Centru, Vest, Sud-Muntenia, Nord-Vest și Sud-Vest Oltenia (42,6%, 42,5%, 40,0%, 39,4%, 37,7%, față de 34,8% media pe țară).

## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

Figura 9. Distribuția efectivului salariaților la sfârșitul anului 2018, pe sectoare economice de activitate



Cea mai mare pondere a salariaților din serviciile comerciale se regăsește în regiunea București-Ilfov (62,3% față de 43,4% media pe țară), iar în sectorul serviciilor sociale cea mai mare pondere s-a înregistrat în regiunea Nord-Est (26,1% față de 19,4% media pe țară).

### 3. Câștigurile salariale medii lunare și orare<sup>6</sup>

**Câștigul salarial mediu lunar brut** pe total economie în anul 2018 a fost 4357 lei.

**Câștigul salarial mediu lunar net** înregistrat la nivelul economiei naționale a fost 2642 lei, în creștere față de anul precedent cu 13,0%.

Dacă prima decadă a ultimilor decenii a fost caracterizată de instabilitate economică, puternic influențată de nivelul și evoluția ratei inflației, cea de a doua decadă a fost marcată de încheierea perioadei de tranziție către economia de piață.

Astfel, la începutul anilor 2000 se înregistrează un reviriment al valorii reale a câștigului salarial, nivelul atins în anul 2007 depășindu-l pentru prima dată după '90, pe cel din anul 1990 cu 11,8%. În anul 2008 s-a înregistrat o valoare a indicelui câștigului salarial real de 130,3% față de anul 1990, în anii următori tendința fiind ușor descrescătoare. Începând cu anul 2012, indicele câștigului salarial real și-a reluat tendința crescătoare, atingând valoarea maximă în anul 2018 (196,9% față de 1990). Astfel, comparativ cu anul precedent, în anul 2018 s-a înregistrat o creștere a indicelui câștigului salarial real cu 14,6 puncte procentuale, iar față de anul 2008 cu 66,6 puncte procentuale.

Tabelul 1. Indicii câștigului salarial mediu lunar net nominal și real

1990 = 100%

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Indicii câștigului salarial nominal net	406395,5	422539,6	431853,5	448308,0	467867,1	490220,4	526855,0	577150,0	635206,5	725861,5	820242,2
Indicii câștigului salarial real <sup>7)</sup>	130,3	128,3	123,6	121,3	122,5	123,4	131,2	144,6	161,7	182,3	196,9

<sup>7)</sup> calculat pe baza indicelui general al prețurilor de consum al populației

<sup>6</sup> Conform prevederilor legislației naționale în vigoare (OUG nr. 79/2017 cu modificările și completările ulterioare), contribuțiile de asigurări sociale, respectiv cele de asigurări sociale de sănătate care cădeau în sarcina angajatorului au fost transferate în sarcina salariatului și, începând cu anul 2018, sunt suportate în totalitate de salariat, fiind reflectate în cuantumul brut al câștigului salarial. În consecință, indicatorii „câștigul salarial mediu brut lunar”, respectiv „câștigul salarial mediu brut orar” produși și diseminați începând cu anul 2018 nu mai sunt comparabili cu seriile de date anterioare. Aceste prevederi legale nu influențează comparabilitatea datelor pentru seriile de „câștig salarial mediu net lunar”, respectiv „câștig salarial mediu net orar”.

## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

Comparativ cu media pe economie, câștigul salarial mediu lunar net din anul 2018 a fost mai mare cu 96,9% în informații și comunicații, cu 71,5% în intermediari financiare și asigurări, cu 66,8% în administrație publică, cu 44,4% în producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, cu 43,4% în industria extractivă, cu 31,0% în activități profesionale, științifice și tehnice, cu 28,2% în sănătate și asistență socială, respectiv cu 6,8% în învățământ.

Sub media pe economie s-au situat câștigurile salariale medii lunare nete din activitățile de: hoteluri și restaurante (-40,8%), alte activități de servicii (-33,7%), construcții (-27,2%), activități de servicii administrative și activități de servicii suport (-21,4%), tranzacții imobiliare (-19,6%), agricultură, silvicultură și pescuit (-19,1%), distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare (-15,9%), comerț (-15,7%), activități de spectacole, culturale și recreative (-15,4%), industria prelucrătoare (-11,4%), transport și depozitare (-7,3%).

Față de anul 2017, creșteri ale câștigului salarial mediu lunar net s-au înregistrat în toate activitățile economice, cele mai semnificative regăsindu-se în: sănătate și asistență socială (+26,8%), învățământ (+18,2%), agricultură, silvicultură și pescuit (+15,1%), administrație publică (+14,7%), construcții (+13,5%), distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare (+13,0%).

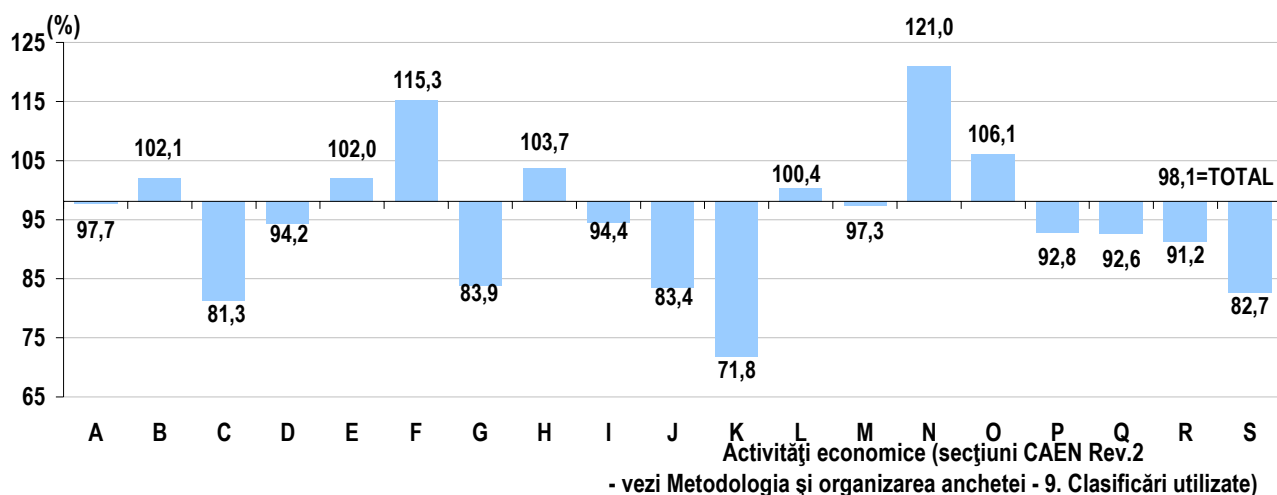
Diferențele salariale pe **sexe** ce apar pe diferite activități economice sunt consecința influenței mai multor factori precum nivelul de calificare al salariaților, poziția ierarhică la locul de muncă sau ocupația exercitată.

Astfel, se observă că femeile au câștigat în medie cu circa 2% mai puțin decât bărbații, realizând un câștig salarial mediu lunar brut de 4314 lei (față de 4395 lei al bărbaților) și un câștig salarial mediu lunar net de 2615 lei (față de 2666 lei al bărbaților).

Față de media pe economie, câștigul salarial mediu lunar net al femeilor a reprezentat 99,0% din cel al tuturor salariaților.

Bărbaților le revin câștiguri salariale medii lunare nete superioare femeilor în majoritatea activităților economice, cele mai mari diferențe (peste 15,0%) regăsindu-se în: intermediari financiare și asigurări (39,4%), industria prelucrătoare (23,0%), alte activități de servicii (21,0%), informații și comunicații (20,0%) și comerț (19,2%).

**Figura 10. Raportul câștigului salarial mediu lunar net al femeilor față de cel al bărbaților, pe activități economice, în anul 2018**



Femeile realizează câștiguri salariale medii lunare nete superioare bărbaților în activitățile de servicii administrative și activitățile de servicii suport (cu 21,0%), însă ponderea femeilor se ridică la puțin peste o treime din numărul mediu total al salariaților din această activitate. Femeile au realizat câștiguri salariale medii lunare nete superioare bărbaților și în alte activități economice, precum: construcții (cu 15,3%), ponderea femeilor ridicându-se la 13,4%, administrație publică (cu 6,1%), unde femeile dețin totodată și ponderea majoritară a acestei activități (58,2%), transport și depozitare (cu 3,7%), ponderea femeilor ridicându-se la 22,8%, industria extractivă (cu 2,1%), ponderea femeilor ridicându-se la 16,4%, distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor,

## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

activități de decontaminare (2,0%), ponderea femeilor ridicându-se la 26,0%, respectiv tranzacții imobiliare (0,4%), ponderea femeilor ridicându-se la 45,0%.

Câștigul salarial mediu lunar net este diferențiat și pe **forme de proprietate**. Astfel, nivelul cel mai ridicat s-a înregistrat în societățile cu capital public<sup>7</sup>, superior mediei pe economie cu 26,8%, fiind în creștere cu 18,8% față de anul precedent. Femeile au realizat câștiguri salariale mai mici decât bărbații, indiferent de forma de proprietate. Cea mai semnificativă diferență se înregistrează în societățile cu capital privat, unde bărbații au câștigat lunar cu 210 lei mai mult decât femeile.

Pe **forme juridice** se observă că salariații din cadrul regiilor autonome au câștigat cu 50,9% mai mult decât media pe țară. Femeile au realizat câștiguri salariale mai mici decât bărbații, cu excepția celor din cadrul regiilor autonome (cu 50 lei mai mult față de bărbați).

Câștigul salarial mediu lunar net înregistrează discrepanțe semnificative și pe **clase de mărime ale întreprinderilor**, în întreprinderile mari realizându-se câștiguri salariale de circa 1,9 ori mai mari decât în întreprinderile mici. Indiferent de forma de proprietate, între valoarea câștigului salarial mediu – fie brut sau net – și mărimea întreprinderii există o relație evidentă, aceasta crescând o dată cu clasa de mărime. Relația este adevărată atât pentru total salariați și pe sexe.

Cele mai mici câștiguri salariale au fost realizate de salariații femei din unitățile aparținând sectorului privat din întreprinderile aflate în clasa de mărime mică, cu mai puțin de 50 salariați (2726 lei brut și, respectiv 1668 lei net), iar cele mai mari câștiguri salariale de bărbații din întreprinderile aflate în clasa de mărime mare, cu 250 salariați și peste (5946 lei brut și 3585 lei net pentru forma de proprietate publică).

În **profil teritorial**, pe județe, câștigul salarial mediu lunar net în anul 2018 s-a situat sub media pe economie în 37 dintre județe. Cele mai scăzute câștiguri s-au înregistrat în județele Bistrița-Năsăud (2044 lei, cu 22,6% mai puțin decât media pe economie), Harghita (2059 lei, cu 22,1% mai puțin decât media pe economie), Teleorman (2079 lei, cu 21,3% mai puțin decât media pe economie), respectiv Neamț și Vrancea (2083 lei fiecare în parte, cu 21,2% mai puțin decât media pe economie).

La polul opus, cu 38,8% peste media pe economie, s-a situat câștigul salarial mediu lunar net realizat în Municipiul București (3666 lei).

Față de anul 2017, câștigul salarial mediu lunar net realizat a crescut în toate regiunile de dezvoltare, cea mai mare creștere fiind în regiunea Sud-Vest Oltenia (+14,3%), iar cea mai mică în regiunea Sud-Muntenia (+11,3%).

Regiunea București-Ilfov a fost singura regiune al cărei câștig salarial mediu lunar net s-a situat peste nivelul mediu pe economie (+34,7%), celelalte regiuni având câștiguri salariale medii lunare nete sub nivelul mediu pe economie; nivelul cel mai scăzut s-a înregistrat în regiunea Sud-Est (-14,6% față de nivelul mediu pe economie).

Și în profil teritorial s-au evidențiat disparități salariale pe sexe, bărbații realizând câștiguri salariale medii lunare nete mai mari decât femeile în toate regiunile, cu excepția regiunii Nord-Est. Cea mai mare diferență dintre câștigurile salariale medii lunare nete ale bărbaților și femeilor s-a înregistrat în regiunea Vest (5,3%). În regiunea Nord-Est, câștigurile salariale medii lunare nete ale bărbaților s-au situat sub cele ale femeilor cu 4,6%.

Nivelul cel mai redus al câștigului salarial mediu lunar net realizat de femei (2239 lei) s-a înregistrat în regiunea Sud-Est, cu 14,4% sub media câștigurilor pe economie pentru femei (2615 lei). Pentru bărbați, nivelul cel mai redus al câștigului salarial mediu lunar net (2264 lei) a fost în regiunea Nord-Est, cu 15,1% sub media câștigurilor pe economie pentru bărbați (2666 lei).

În regiunea București-Ilfov au realizat câștiguri salariale medii lunare nete peste media pe țară atât bărbații (+35,9%), cât și femeile (+33,4%).

<sup>7</sup> Aplicarea prevederilor legale în vigoare (Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu completările și modificările ulterioare)



## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

**Câștigul salarial mediu orar brut** în anul 2018 a fost 25,92 lei/oră. Valoarea netă a câștigului salarial mediu orar a înregistrat o creștere cu 13,3% comparativ cu anul 2017, ajungând la 15,72 lei/oră.

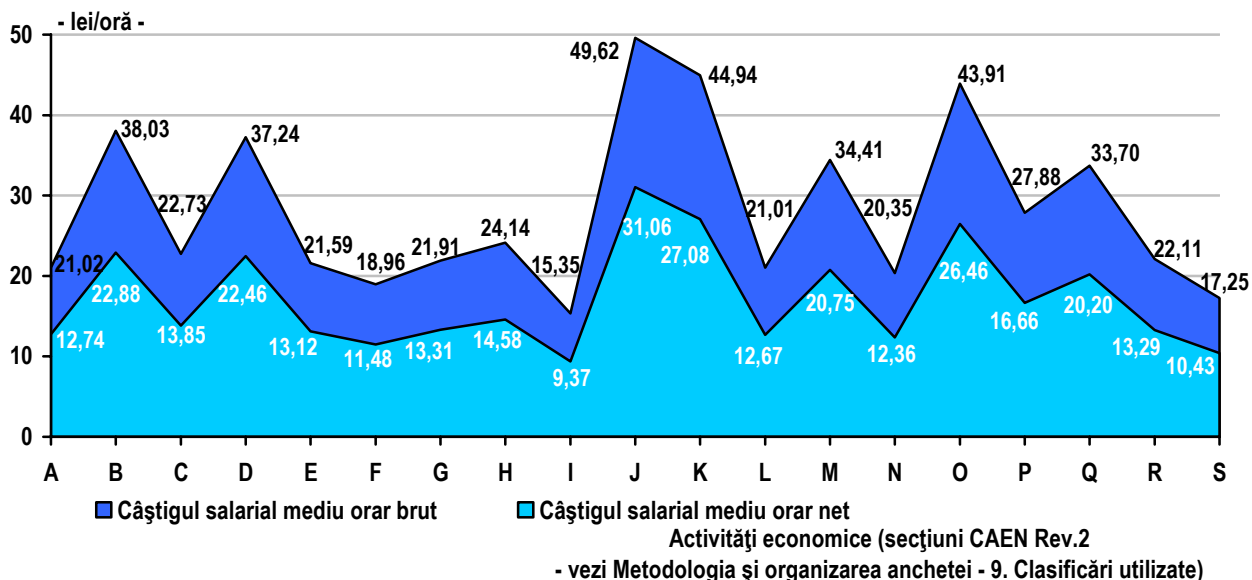
Față de anul 2017 s-au înregistrat creșteri ale câștigului salarial mediu orar net, mai mari de 13% în activitățile economice de: sănătate și asistență socială (+27,1%), învățământ (+19,2%), agricultură, silvicultură și pescuit (+15,4%), administrație publică (+15,3%), construcții (+13,7%).

Față de media pe țară, în anul 2018 s-au înregistrat câștiguri salariale medii orare nete mai mari cu peste 45% în următoarele activități economice: informații și comunicații (+97,6%), intermediari financiare și asigurări (+72,3%), administrație publică (+68,3%), industria extractivă (+45,5%).

Mai mici cu peste 20% față de media pe economie s-au situat câștigurile salariale medii orare nete din activitățile de: hoteluri și restaurante (-40,4%), alte activități de servicii (-33,7%), construcții (-27,0%), activități de servicii administrative și activități de servicii suport (-21,4%).

Deși în industria prelucrătoare se concentrează cel mai mare număr de salariați, nivelul câștigului salarial mediu orar net al acestora (13,85 lei/oră) reprezintă doar 44,6% din nivelul maxim al câștigului salarial mediu orar net pe economie, înregistrat în activitatea de informații și comunicații (31,06 lei/oră).

**Figura 11. Câștigul salarial mediu orar brut și net pe activități economice, în anul 2018**



În societățile cu capital public (proprietatea integrală de stat, proprietatea majoritară de stat, proprietatea publică de interes național și local), câștigurile salariale medii orare<sup>7</sup> brute au depășit media pe economie cu 28,0%, iar cele nete cu 26,8%.

În societățile cu capital privat (proprietatea majoritară privată, proprietatea integral privată, proprietatea cooperatistă, proprietatea obștească, proprietatea integral străină), câștigurile salariale medii orare brute și nete s-au situat cu circa 9% sub media pe economie.

Valori semnificativ superioare față de media pe economie au înregistrat câștigurile salariale medii orare brute din societățile cu capital privat ce au desfășurat activități de informații și comunicații (+94,3%), intermediari financiare și asigurări (+71,6%), producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (+47,9%), industrie extractivă (+46,6%), respectiv activități profesionale, științifice și tehnice (+29,5%).

Pe **forme juridice**, în regiile autonome s-a realizat cel mai mare câștig salarial mediu orar, superior mediei pe economie cu 12,96 lei/oră în valoare brută, respectiv cu 7,77 lei/oră în valoare netă.

**Câștigurile salariale și costul forței de muncă  
- anul 2018 -**

**4. Costul forței de muncă**

Costul mediu lunar al forței de muncă în anul 2018 a fost 4573 lei/salariat, în creștere cu 14,1% față de anul precedent.

**Tabelul 2. Nivelul și creșterea anuală a costului forței de muncă**

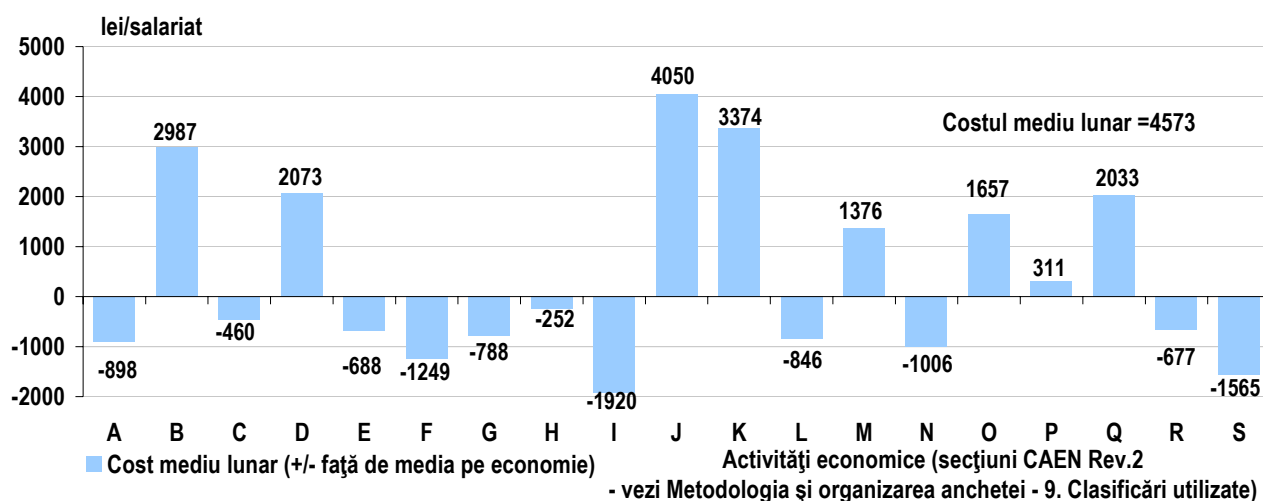
Anul	Costul mediu lunar	Creșterea anuală a costului mediu lunar
	- lei/salariat -	anul precedent = 100,- % -
2008	2296	125,2
2009	2425	105,6
2010	2477	102,1
2011	2569	103,7
2012	2675	104,1
2013	2813	105,2
2014	2988	106,2
2015	3189	106,7
2016	3493	109,5
2017	4008	114,7
2018	4573	114,1

Față de anul 2017 s-au înregistrat creșteri ale costului mediu lunar în toate activitățile economice, cele mai importante fiind în: sănătate și asistență socială (+30,7%), învățământ (+19,3%), agricultură, silvicultură și pescuit (+15,2%), administrație publică (+15,1%), respectiv construcții (+14,2%).

Comparativ cu media pe economie, costul mediu lunar a fost semnificativ mai ridicat în activitățile economice de: informații și comunicații (+88,6%), intermediari financiare și asigurări (+73,8%), industria extractivă (+65,3%), producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (+45,3%), sănătate și asistență socială (+44,5%), administrație publică (+36,2%), respectiv activități profesionale, științifice și tehnice (+30,1%).

Cele mai relevante valori ale costului mediu lunar situate sub media pe economie s-au înregistrat în activitățile economice de: hoteluri și restaurante (-42,0%), alte activități de servicii (-34,2%), construcții (-27,3%), activități de servicii administrative și activități de servicii suport (-22,0%), agricultură, silvicultură și pescuit (-19,6%), respectiv tranzacții imobiliare (-18,5%).

**Figura 12. Abaterile costului mediu lunar față de media pe țară, pe activități economice, în anul 2018**



Pe **forme de proprietate și forme juridice**, costul mediu lunar a fost superior mediei pe economie în sectorul public (+1284 lei), respectiv în regiile autonome (+2554 lei).



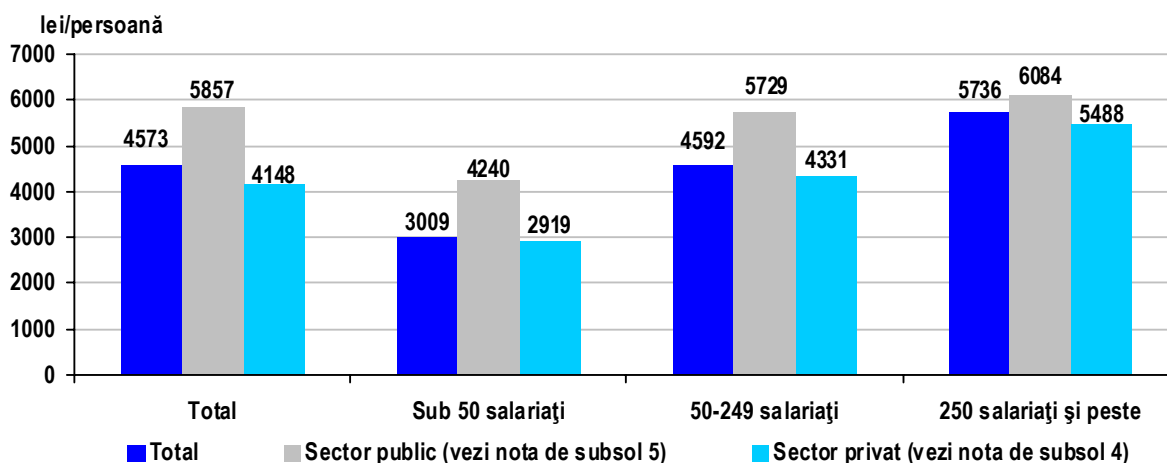
## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

Costul mediu lunar din societățile cu capital privat (proprietatea majoritară privată, proprietatea integral privată, proprietatea cooperatistă, proprietatea obștească, proprietatea integral străină), deși s-a situat sub media pe economie cu 9,3%, a înregistrat cea mai mare valoare în informații și comunicații (+4160 lei peste media pe economie).

Disparitățile costului forței de muncă se manifestă și pe **clase de mărime** ale întreprinderilor, valorile medii lunare ale acestuia pe persoană fiind în întreprinderile mari (cu 250 salariați și peste) de circa 1,3 ori mai mari decât media pe economie și de circa 1,9 ori mai mari decât costul mediu lunar înregistrat în întreprinderile mici (cu mai puțin de 50 salariați).

Angajatorii din sectorul privat din întreprinderile mari (cu 250 salariați și peste) au cheltuit în medie pe un angajat într-o lună, de circa 1,9 ori mai mult decât cei din întreprinderile mici, cu mai puțin de 50 salariați (5488 lei față de 2919 lei).

**Figura 13. Costul mediu lunar pe forme de proprietate și clase de mărime ale întreprinderilor, în anul 2018**



Cheltuielile unității cu forța de muncă luate în calculul costului mediu<sup>8</sup> lunar au cuprins sumele brute plătite direct salariaților (cheltuieli directe), precum și alte cheltuieli cu forța de muncă ale agenților economico-sociali (cheltuieli indirecte). Din cheltuielile unității cu forța de muncă s-au scăzut transferurile de la bugetul statului către angajator pentru stimularea ocupării forței de muncă.

În anul 2018, ponderea **cheltuielilor directe** în totalul cheltuielilor unității cu forța de muncă a fost 96,1%.

Din categoria cheltuielilor directe, sumele brute plătite de angajator din fondul de salarii (inclusiv premiile și drepturile în natură) au avut cea mai mare pondere (92,4% din totalul cheltuielilor unității cu forța de muncă), cu variații între activitățile economice, cuprinse între 85,8% în producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat și 94,9% în informații și comunicații.

**Cheltuielile indirecte** plătite de angajator au reprezentat 3,9% în totalul cheltuielilor unității cu forța de muncă, cu variații între activitățile economice, cuprinse între 2,6% în învățământ și 8,1% în industria extractivă.

Din categoria cheltuielilor indirecte, contribuția asiguratorie pentru muncă a avut cea mai mare pondere (2,1% din totalul cheltuielilor unității cu forța de muncă), urmată de contribuțiile pentru

<sup>8</sup> Conform prevederilor legislației naționale în vigoare (OUG nr. 79/2017 cu modificările și completările ulterioare), contribuțiile de asigurări sociale, respectiv cele de asigurări sociale de sănătate care cădeau în sarcina angajatorului au fost transferate în sarcina salariatului și, **începând cu anul de referință 2018**, sunt suportate în totalitate de salariat, fiind reflectate în quantumul brut al câștigului salarial. Aceste prevederi legale nu influențează comparabilitatea datelor pentru seriile de date aferente „costului mediu lunar al forței de muncă”, respectiv „costului mediu orar al forței de muncă”. În schimb, componentele privind „cheltuielile directe (salariale) cu forța de muncă”, respectiv „cheltuielile indirecte (non-salariale)” ale structurii costului forței de muncă produse și diseminate **începând cu anul de referință 2018** nu mai sunt comparabile cu seriile de date anterioare, ca urmare a transferului contribuțiilor din sarcina angajatorului în cea a salariatului.

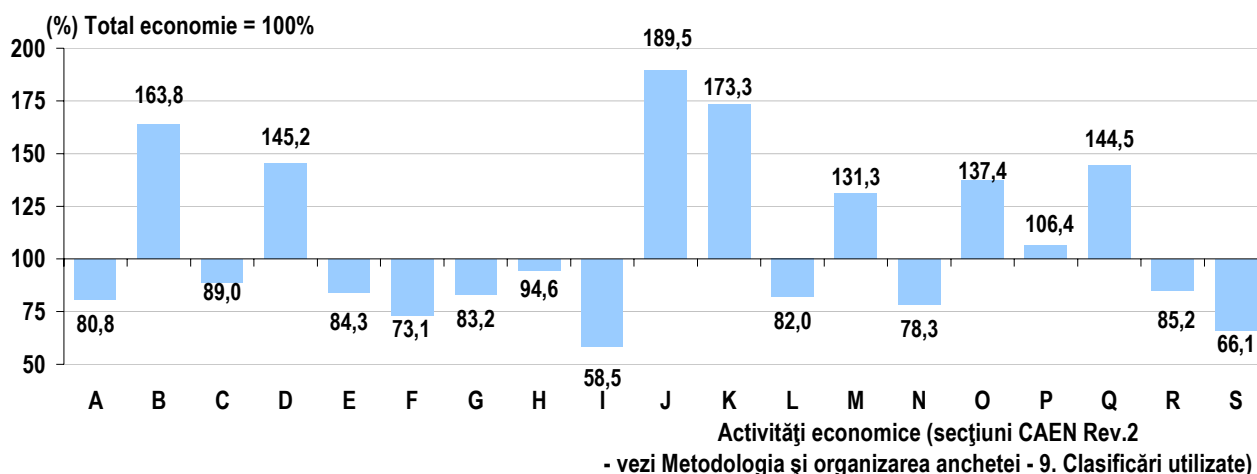
## Câștigurile salariale și costul forței de muncă - anul 2018 -

asigurări și protecție socială<sup>9</sup>, respectiv cheltuieli pentru servicii sociale<sup>10</sup> (împreună 1,4% din totalul cheltuielilor unității cu forța de muncă).

**Costul mediu orar** în anul 2018 a fost 26,86 lei/oră și a înregistrat o creștere cu 14,3% față de anul 2017.

Creșteri semnificative ale costului mediu orar față de anul 2017 s-au înregistrat în activitățile economice de: sănătate și asistență socială (+30,9%), învățământ (+20,3%), agricultură, silvicultură și pescuit, respectiv administrație publică (+15,5% pentru fiecare în parte), informații și comunicații (+14,5%), construcții (+14,3%).

**Figura 14. Variațiile costului mediu orar față de media pe țară, pe activități economice, în anul 2018**



Cel mai mare cost mediu orar a revenit activităților economice de informații și comunicații (50,91 lei/oră), peste media pe economie cu 24,05 lei/oră.

Valori mai ridicate ale costului mediu orar, cu mai mult de 10,00 lei/oră peste media pe economie s-au înregistrat și în alte activități ale economiei naționale, precum: intermediari financiare și asigurări (+19,70 lei/oră), industria extractivă (+17,13 lei/oră), producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (+12,13 lei/oră), sănătate și asistență socială (+11,94 lei/oră), respectiv administrație publică (+10,04%).

În societățile cu capital privat, costul mediu orar a fost 24,36 lei/oră, cu 2,59 lei/oră mai mare față de anul 2017 și mai mic cu 2,50 lei/oră față de media pe economie în anul 2018.

În societățile cu capital public costul mediu orar<sup>7</sup> a fost 34,39 lei/oră, mai mare față de anul 2017 (+5,86 lei/oră), iar față de media pe economie a crescut cu 7,53 lei/oră.

Nivelul cel mai ridicat al costului mediu orar (41,44 lei/oră) a fost plătit pentru salariații regiilor autonome (cu 7,20 lei/oră mai mult față de anul 2017, respectiv cu 14,58 lei/oră mai mult față de media pe țară în anul 2018).

\*  
\*      \*

Datele prezentate în tabelele de pe CD oferă o imagine de detaliu asupra aspectelor ce caracterizează disparitățile salariale, nivelul câștigurilor salariale și structura costului forței de muncă din economia națională.

<sup>9</sup> Cuprind: contribuția de asigurări sociale datorată de angajator bugetului asigurărilor sociale de stat, contribuția angajatorului la fondul pentru persoanele cu dizabilități, alte contribuții sociale obligatorii ale angajatorului (exclusiv contribuția asiguratorie de muncă), contribuția angajatorului la asigurările voluntare de sănătate, contribuția angajatorului la fondurile de pensii facultative, cheltuielile cu alimentele de întărire a organismului (inclusiv masa caldă și alimentația antidot) prevăzute în acte normative

<sup>10</sup> Cuprind: cheltuielile pentru creșe și grădinițe, servicii culturale, educative și recreative, cheltuielile pentru reducerea costului biletelor de odihnă și tratament, cheltuielile cu echipamentul de protecție, cheltuielile cu transportul personalului de la și la locul de muncă cu autovehicule proprii/închiriate, cheltuielile cu recrutarea de personal