

BIROUL NA IONAL de STATISTIC

Aprobate pin Hot rîrea Colegiului
Biroului Na ional de Statistic

nr. 1 din 27 ianuarie 2011

METODOLOGIA *ANCHETEI LUNARE ASUPRA CÂ TIGURILOR SALARIALE* *ÎN ÎNTREPRINDERI*

(2011)

<i>OBIECTIVELE ANCHETEI</i>	3
1. <i>STANDARDE INTERNA IONALE I NORME EUROPENE</i>	4
2. <i>SFERA DE CUPRINDERE</i>	4
3. <i>UNITATEA DE OBSERVARE</i>	5
4. <i>PERIODICITATEA I PERIOADA DE REFERIN</i>	5
5. <i>E ANTIONUL ANCHETEI</i>	5
6. <i>CHESTIONARUL ANCHETEI</i>	8
7. <i>AGREGAREA REZULTATELOR</i>	11
8. <i>CLASIFIC RI UTILIZATE</i>	11
9. <i>CONCEPTE I DEFINI II UTILIZATE</i>	11
10. <i>DISEMINAREA REZULTATELOR</i>	16

OBIECTIVELE ANCHETEI

Obiectivul principal al anchetei în întreprinderi asupra *câ tigurilor salariale* îl constituie determinarea lunar a mrimii i tendin elor pe termen scurt ale indicatorilor:

- *câ tigul salarial mediu lunar brut*
- *câ tigul salarial mediu orar brut*
- *efectivul salaria ilor la sfâr itul lunii*
- *num rul mediu al salaria ilor*
- *timpul efectiv lucrat.*

Ace ti indicatori au o deosebit importan în stabilirea, evaluarea i monitorizarea politicilor salariale i sociale ale guvernului, constituind elemente necesare pentru efectuarea unor analize privind evolu ia i corela iile din sistemul de salarizare, pe activit i ale economiei na ionale.

În general, ancheta satisface necesit i operative ale unei game largi de beneficiari, atât pe plan intern (guvern, sindicate, patronate, Ministerul Economiei, Ministerul Muncii, Protec iei Sociale i Familiei, Ministerul Finan elor, Banca Na ional a Moldovei etc.), cât i pe plan interna ional (Biroul Interna ional al Muncii (BIM), Eurostat, Fondul Monetar Interna ional, ONU, CSI). La fel este o surs important de date pentru calculele macroeconomice trimestriale.

Rezultatele anchetei permit calcularea mediilor trimestriale i anuale ale principalilor indicatori ob inându-se astfel date preliminare operative.

Începând cu anul 2011, Ancheta lunar asupra câ tigurilor salariale face parte dintr-un sistem amplu, de colectare i prelucrare a datelor pentru indicatorii economici pe termen scurt (Cercetarea integrat pe termen scurt). Astfel, se colecteaz date într-un mod unitar, din mai multe domenii de activitate (industrie, construc ii, servicii), asigurându-se o cre tere a calit ii datelor.

Indicatorii anchetei asupra câ tigurilor salariale sunt grupa i în dou capitole (**PER** i **SAL**) pentru domeniile de activitate:

- industrie (ancheta „IND TS”),
- construc ii (ancheta „CONS TS”),
- agricultur , comer i servicii (ancheta „SERV TS),

i într-un singur capitol (ancheta „Munca 1”), pentru toate institu iile bugetare (indiferent de num rul de salaria i), alte autorit i publice centrale (nebugetare), companiile de asigur ri; alte institu ii publice nebugetare. Chestionarul „Munca 1” se prezint la fel i de c tre subdiviziunile separate ale întreprinderilor - filiale i reprezentan e - în cazul când „întreprinderea mam ” nu de ine informa ii suficiente pentru a le prezenta pe total întreprindere conform formularelor „IND TS”, „CONS TS” sau „SERV TS”. Acest mod de raportare se stabile te pentru fiecare caz în parte, la indica ia întreprinderii, în prealabil fiind coordonat cu organele teritoriale de statistic .

1. STANDARDE INTERNA IONALE I NORME EUROPENE

Concep ia metodologic i organizatoric a anchetei a fost realizat cu suportul metodologic al Institutului Na ional de Statistic din România în cadrul proiectului PNUD „Consolidarea sistemului statistic na ional”, la fel i cu asisten a tehnic al proiectului USAID/BIZTAR.

Indicatorii urm ri i prin anchet sunt în conformitate cu legisla ia na ional a muncii i salariz rii i cu recomand rile i cerin ele interna ionale de specialitate (Eurostat, Organiza ia Interna ional a Muncii - OIM).

La proiectarea anchetei s-a inut cont de:

- **Rezolu ia Conferin ei Interna ionale a Statisticienilor Muncii (CISM)** privind Sistemul integrat al statisticilor salariale (a 12 CISM, 1973);

- **reglement rile i standardele Uniunii Europene** prev zute în Regulamentul Consiliului i Parlamentului European nr.1165/1998¹ privind statisticile pe termen scurt i Regulamentul (CE) nr. 1503/2006 al Comisiei de punere în aplicare i de modificare a Regulamentului (CE) nr. 1165/98 al Consiliului privind statisticile pe termen scurt, în ceia ce prive te defini iile variabilelor, lista variabilelor i frecven a de elaborare a datelor.

Ancheta lunar asupra câ tigurilor salariale furnizeaz statisticile pe termen scurt din domeniul salariilor: **num rul persoanelor ocupate, timpul efectiv lucrat, sumele brute aferente câ tigurilor.**

Centralizarea datelor aferente statisticilor pe termen scurt privind câ tigurile salariale se realizeaz dup activitatea omogen .

2. SFERA DE CUPRINDERE

(i) Activit i CAEM

Cercetarea acoper unit ile legale (cu personalitate juridic sau fizic), indiferent de forma de proprietate i forma organizatorico-juridic , care desf oar ca activitate principal oricare din activit ile CAEM Rev.2 (Clasificatorul Activit ilor din Economia Moldovei)², corespunz toare diviziunilor 01-96.

Prin **Ancheta lunar asupra câ tigurilor salariale** se colecteaz date pentru **activitatea principal i activit ile secundare** ale întreprinderii.

(ii) M rimea întreprinderii

La proiectarea e antionului s-a inut cont de necesitatea asigur rii reprezentativit ii datelor pe **3 clase de m rime ale întreprinderilor**, func ie de num rul de angaja i:

- 4 - 9 salaria i;
- 10 - 19 salaria i;
- 20 salaria i i peste.

(iii) Profilul teritorial

Obiectul anchetei îl constituie unit ile economice i sociale cu personalitate juridic , la fel i unit ile economice-persoane fizice care angajeaz în mod permanent salaria i, selectate din **întreaga ar** , din toate raioanele i municipiile, atât din mediul urban, cât i din mediul rural. Centralizarea datelor se realizeaz dup activitatea omogen , iar gradul de reprezentativitate al rezultatelor anchetei este asigurat la nivel de total **economie**. În profilul teritorial datele se ob in prin metoda estim rilor statistice.

¹ Amendat cu regulamentul Consiliului nr. 1158/2005.

² Armonizat cu NACE Rev.2

(iv) Categoriile de angajați

Informațiile colectate prin anchetă se referă la categoria de **salariați**. Se consideră **salariați**, persoanele angajate în baza unui contract/raport de muncă (în scris sau oral) pe perioadă determinată sau nedeterminată.

De asemenea, se colectează numărul **mediu al celorlalte persoane ocupate (exclusiv salariați)**. Aceste persoane lucrează în întreprindere, dar nu sunt pe statut de plată și nu au contract de muncă. În categoria altor persoane ocupate intră:

- **patronii** care își desfășoară activitatea în propria unitate și pentru care sursa de venit o constituie numai capitalul propriu (profitul, rezervele);
- **lucrătorii familiari** - reprezintă persoanele care își 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 statutul de salarii.
- **membrii cooperativelor de producție** - unde fiecare membru are drepturi egale în luarea deciziilor, soluționarea problemelor de producție/realizare etc.

3. UNITATEA DE OBSERVARE

Unitatea de selecție și observare o constituie **întreprinderea (unitatea locală) /instituția**, indiferent de activitatea economică, forma de proprietate și forma organizatorico-juridică a unității.

4. PERIODICITATEA ȘI PERIOADA DE REFERINȚĂ

Ancheta se realizează **lunar**. Perioada de referință este **luna calendaristică**. Perioada de înregistrare o constituie primele **15 zile ale lunii următoare** celei pentru care se face raportarea.

5. METODĂ ANTIONUL ANCHETEI

(i) Planul de sondaj

Planul de eșantionare aplicat este cel al sondajului stratificat, iar metoda de selecție utilizată este selecția simplă aleatoare fără revenire. Straturile sunt definite prin încrucișarea diviziunilor CAEM Rev.2 cu clasele de mărime a întreprinderilor.

(ii) Baza de sondaj

Pentru obținerea bazei de sondaj au fost combinate informațiile de încredere din Rapoartele Financiare cu cele din Ancheta Structurală Anuală în Întreprinderi, Raportul 5-Cheltuieli și informațiile de la Inspectoratul Fiscal de Stat. De asemenea, în lista cu întreprinderi au fost incluse și întreprinderile nou create pe parcursul anului, care au capitalul statutar mai mare de 300 mii lei și nu se regăsesc în nici una din sursele menționate anterior.

Baza de sondaj conține lista tuturor întreprinderilor din populația statistică de referință, precum și informații pentru fiecare unitate în parte, respectiv:

- date de identificare a întreprinderii (cod unic de identificare, adresă etc.);
- cod de activitate economică conform CAEM Rev.1;
- număr mediu de salariați, care a permis încadrarea întreprinderii într-o anumită clasă de mărime.

Populația ce face obiectul prezentei cercetări este considerată colectivitatea unităților legale (toate unitățile ce au cifră de afaceri mai mare ca zero sau cel puțin un salariat), indiferent de genul de activitate, conform CAEM Rev.2 (cu excepția secțiunilor P „Servicii acordate gospodăriilor particulare

de către personalul angajat și activitatea gospodăriilor particulare privind producerea bunurilor și serviciilor destinate consumului propriu” și Q „Activități ale organizațiilor extrateritoriale”), din care fac parte și forma organizatorico-juridică a acestora, care își desfășoară activitatea pe teritoriul R. Moldova, fără teritoriul din partea stângă a Nistrului și m.Bender. Conținutul bazei de sondaj corespunde cerințelor anchetei, neexistând situații de sub sau supra acoperire a anumitor activități.

(iii) Unitatea de selecție

Unitatea de selecție este **întreprinderea/instituția**.

(iv) Variabilele de selecție

Variabilele de stratificare sunt reprezentate de:

- **activitatea economică** – la nivel de diviziune CAEM Rev.2,
- **clasa de mărime** în funcție de numărul de salariați al întreprinderii.

Straturile se formează prin intersecția variabilelor de stratificare, iar în cadrul fiecărei straturi metoda de selecție folosită este selecția aleatoare simplă fără revenire, fiecare unitate din strat având aceeași probabilitate de a fi inclusă în eșantion.

(v) Mărimea și alocarea eșantionului

Volumul lunar al eșantionului este de peste **10.000** unități legale. Eșantionul anchetei asigură reprezentativitatea datelor la nivelul economiei naționale (nivel de diviziune CAEM Rev.2 și clasele de mărime 0 - 9, 10 – 19 și 20 și mai mulți angajați).

Determinarea volumului eșantionului s-a efectuat reieșind din condiția ca eroarea maximă admisibilă a estimărilor indicatorului cifra de afaceri să nu depășească 5%, rezultatele garantându-le cu o probabilitate de 95%, după relația:

$$n = \frac{z^2 \cdot \bar{\sigma}^2}{\Delta_x^2 + \frac{z^2 \cdot \bar{\sigma}^2}{N}}$$

unde:

z - reprezintă valoarea coeficientului de încredere și se determină în raport cu probabilitatea cu care se garantează rezultatele, din tabelele funcției Laplace;

$$\bar{\sigma}^2 - \text{varianța intra grupe } (\bar{\sigma}^2 = \frac{\sum \sigma_i^2 \cdot n_i}{\sum n_i});$$

$$\Delta_x - \text{eroarea limită a mediei de selecție } (\Delta_x = z \cdot \sigma_{\bar{x}} = z \cdot \sqrt{\frac{\bar{\sigma}^2}{n} \left(1 - \frac{n}{N}\right)});$$

N – volumul populației.

Alocarea volumului eșantionului pe straturi s-a efectuat conform metodei Neyman, care ia în considerare valoarea abaterii standard a cifrei de afaceri din cadrul stratului, cu ajutorul relației:

$$n_i = \frac{N_i \sigma_i}{\sum_{i=1}^k N_i \sigma_i} n,$$

unde:

n_i - este volumul eșantionului din stratul i

N_i - populația generală din stratul i ;

σ_i - abaterea medie pătratică a cifrei de afaceri din cadrul stratului i ;

n – volumul eșantionului calculat la pasul precedent.

Reieșind din necesitatea asigurării comparabilității seriilor de timp, s-a decis ca pragul de cercetare exhaustiv să fie fixat la 20 de persoane. De asemenea, s-a decis ca toate unitățile bugetare să fie cercetate exhaustiv, indiferent de mărimea acestora. La fel, se vor cerceta exhaustiv:

- toate băncile comerciale (grupa 641 conform CAEM Rev.2);

- toate unitățile din domeniul asigurărilor (diviziunea 65 conform CAEM Rev.2), indiferent de numărul salariilor;
- toate unitățile create pe parcursul anului precedent, fondul statutar al cărora este egal sau depășește suma de 300 mii lei.

În cazul în care, după formarea straturilor, au fost situații în care efectivul populației într-o anumită celulă s-a situat sub 10 unități, unitățile din cadrul acestor straturi, de asemenea, s-au inclus în mod exhaustiv.

(vi) Extragerea e antionului

În scopul creșterii eficienței e antionului și evitării includerii în e antion a unităților legale foarte mici (din perspectiva numărului de salarii), care, pe lângă faptul că sunt greu de contactat, au o pondere foarte mică în total populație, UL cu un număr de salarii de până la 4 persoane nu vor fi incluse în e antion.

De asemenea, în scopul creșterii eficienței e antionului, au fost depistate unitățile atipice (outlier) cu ajutorul metodei intervalului interquartilic. Metoda presupune compararea fiecărei unități după valoarea cifrei de afaceri cu două valori determinate după relația:

$$Outlier < q_1 - 1.5(q_3 - q_1)$$

$$Outlier > q_3 + 1.5(q_3 - q_1)$$

unde:

q_1 reprezintă quartila I, adică valoarea până la care se situează 25% din efectivul populației cercetate;

q_3 reprezintă quartila III, adică valoarea până la care se situează 75% din efectivul populației cercetate.

Localizarea quartilelor se determină după relația:

$$L_p = (N + 1) \frac{P}{100}$$

unde: N reprezintă efectivul populației dintr-un anumit strat, iar P ia valoarea 25 pentru q_1 și 75 pentru q_3 .

Astfel, toate unitățile ce satisfac condițiile de mai sus au fost tratate ca unități atipice, fiind incluse exhaustiv în cercetare.

(vii) Extinderea rezultatelor

Pentru calculul coeficienților de extindere a rezultatelor se parcurg următoarele etape de lucru:

- 1) Atașarea fiecărei unități selectate a ponderii de selecție (π_{ih}). Pondere de selecție este o pondere Horvitz-Thompson și se calculează ca inversul probabilității de selecție, astfel:

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

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 e antion din celula de selecție h

- 2) Calculul coeficienților de redresare (c_h). Coeficienții de redresare se calculează la nivelul fiecărei celule de selecție în parte ca inversul probabilității de răsput. 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 r spuns din celula de selec ie h

n_h = num rul de unit i selectate în e antion din celula de selec ie h

m_h = num rul de unit i selectate în e antion din celula de selec ie h care au r spuns la anchet

3) Calculul coeficientului de extindere ($COEF_{ih}^{ext}$)

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

6. CHESTIONARUL ANCHETEI

La înregistrarea informa iilor în chestionarul anchetei se utilizeaz metoda **autoînregistr rii**. Metoda presupune completarea informa iilor în chestionarul anchetei de c tre întreprindere, pe baza informa iilor din eviden ele primare. Persoanele desemnate din partea unit ilor selectate completeaz variabilele chestionarului conform instruc iunilor detaliate ce înso esc formularul anchetei.

Înregistrarea datelor se face pe baza eviden ei primare i contabile din cadrul unit ii, în special a statului de plat întocmit **pe luna pentru care se completeaz chestionarul, indiferent pentru ce perioad se cuvin sumele înscrise**.

Indicatorii urm ri i prin anchet sunt în conformitate cu legisla ia naional a muncii i cu recomand rile i cerin ele interna ionale de specialitate (Eurostat, BIM).

(i) Indicatori primari, colecta i prin chestionar

Efectivul salaria ilor la sfâr itul lunii (exclusiv salaria ii cu contract de munc /raport de serviciu suspendat i cumularzii externi) reprezint num rul de salaria i angaja i cu **contract individual de munc /raport de serviciu** pe durat determinat sau nedeterminat (inclusiv managerul sau administratorul) al c ror contract de munc /raport de serviciu nu a fost suspendat, fiind valabil în ultima zi a lunii pentru care se completeaz chestionarul.

Efectivul salaria ilor la sfâr itul lunii cu contract individual de munc /raport de serviciu suspendat cuprinde salaria ii al c ror contract de munc /raport de serviciu a fost suspendat, indiferent de luna când s-a produs suspendarea, fiind într-una din situa iile prev zute de Codul muncii/Legea cu privire la func ia public i statutul func ionarului public (exemple: concediu de maternitate, boal sau traumatism, concediu pentru îngrijirea copilului, încorporarea în serviciul militar obligatoriu, deta are, alegere sau numire într-o func ie de demnitate public pentru perioada respectiv etc.).

Num rul mediu al salaria ilor (\bar{N}) reprezint media aritmetic simpl rezultat din suma efectivelor zilnice de salaria i (**exclusiv salaria ii cu contract individual de munc /raport de serviciu suspendat i cumularzi externi**) din luna respectiv , inclusiv din zilele de repaus s pt mânal i s rb tori legale, împ r it la num rul total al zilelor calendaristice.

În efectivul zilnic al salaria ilor luat în calculul num rului mediu **ne se cuprind**: salaria ii afla i în concedii f r plat , în concedii medicale, în grev , deta a i la lucru în str în tate, cumularzii externi, alte persoane absente nepl tite. În zilele de repaus s pt mânal, s rb tori legale i alte zile nelucr toare se ia în calcul ca efectiv zilnic num rul salaria ilor din ziua precedent . În cazul când unitatea a fost înfiin at sau i-a încetat activitatea în cursul lunii, se iau în calcul efectivele zilnice numai în perioada în care a func ionat, iar suma rezultat se împarte la num rul total al zilelor calendaristice din luna respectiv .

La fel nu se cuprind în rd. 30, ca excep ie, salaria ii din activitatea de înv mînt afla i în luna de raportare în concedii anuale, în cazul când indemniza ia de concediu a fost achitat anterior, în lunile premerg toare concediilor. În lunile de concedii ace tia sunt raporta i doar pe rd.10.

Salariile care nu sunt angajați cu normă întreagă (sau efectiv lucrează mai puțin de o normă întreagă) se includ în numărul mediu proporțional cu timpul de lucru efectiv lucrat/prevăzută în contractul de muncă (ex.: persoana care lucrează jumătate de normă se ia în calculul efectivului zilnic cu 0,5); salariile detașate se iau în calculul numărului mediu la unitatea de la care își încasează drepturile salariale; salariile aflați în delegare se iau în calcul la unitatea care i-a delegat.

Numărul mediu al cumularzilor externi reprezintă numărul mediu al persoanelor angajate în baza unui „contract individual de muncă prin cumul”, având locul de muncă de bază la o altă unitate. Acest indicator se calculează analogic numărului mediu al salariilor.

Timpul efectiv lucrat (Th) (ore-om) cuprinde timpul lucrat în cadrul programului **normal** de lucru stabilit prin contractul de muncă și **timpul suplimentar**, în zilele lucrătoare peste programul normal de lucru, și în zilele de repaus și sărbători legale și alte zile nelucrătoare (inclusiv timpul efectiv lucrat de cumularzii externi).

Pentru cadrele didactice (activitatea „învățământ”) programul complet de muncă corespunde normei didactice stabilite: 18 ore pe săptămână pentru profesori, 20 de ore pentru învățători, 35 de ore pentru profesorii universitari și educatorii din grădinițe.

Numărul mediu al altor persoane ocupate (exclusiv salariile) cuprinde numărul mediu al persoanelor care lucrează în întreprindere individual / gospodărie răscădată dar nu sunt pe statul de plată și nu au contract de muncă încheiat și anume:

- patronii care își desfășoară activitatea în propria unitate și pentru care sursa de venit o constituie numai capitalul propriu (profitul, rezervele);
- 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.

Tot aici se includ și membrii cooperativelor de producție (cu excepția salariilor care lucrează în aceste cooperative).

Remunerările personale (REM_{pers}) cuprind totalul sumelor brute calculate sub formă de remunerație a muncii **din fondul de salarii, profitul net, alte fonduri**, inclusiv plata lunară a managerilor sau, după caz, indemnizația brută a administratorilor sau premii de performanță acordate acestora, potrivit contractelor de administrare, de mandat sau de performanță, încheiate, potrivit legii:

- **salariile de bază brute** corespund toare timpului efectiv lucrat în program normal și suplimentar (inclusiv indexări, indemnizații de conducere, salarii de merit și alte drepturi care potrivit actelor normative fac parte din salariul de bază);
- **sporurile** acordate sub formă de procent din salariul de bază brut sau sume fixe;
- **sume calculate pentru timpul nelucrat** (concedii de odihnă, de studii, pentru zile de sărbători, motive familiale (căsătorie, naștere, deces etc.), prevăzute în contractele colective de muncă);
- **premiile** în cursul anului și anuale sub diferite forme din fondul de salarii, al 13-lea salariu etc.;
- **drepturile în natură** acordate salariilor sub formă de remunerație (potrivit unor acte normative sau prevederilor contractelor colective de muncă sub formă de produse, chirie, combustibil, energie, transport, hrană etc.);
- **alte sume** calculate din fondul de salarii, profitul net, alte fonduri potrivit legii sau conform contractelor colective de muncă.

În sumele brute calculate **sunt incluse**:

- toate elementele de plată, până la careva reineri, efectuate de angajator în numele salariatului (inclusiv impozitul pe venit, contribuția individuală de asigurări sociale de stat obligatorii, prima

individual pentru asigurarea obligatorie de asistență medicală, cotizațiile sindicale, alte obligații ale salariatului);

- sumele calculate pentru perioada anterioară (ore suplimentare, premii etc.), precum și drepturile cuvenite dar neachitate în momentul completării chestionarului, cu condiția ca documentele de plată să fie întocmite și aprobate de cei în drept;
- în caz de plăți suplimentare intervenite după expedierea chestionarului, acestea se vor include în chestionarul lunii următoare.

Din sumele brute calculate **sunt excluse:**

- indemnizația de eliberare din serviciu salariilor concediați în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică sau cu reducerea numărului de ore de muncă la unitate în conformitate cu art. 186 Codul Muncii;
- sumele plătite retroactiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente anilor anteriori;
- dividendele plătite din profitul net;
- sumele calculate membrilor consiliilor de administrație,
- indemnizațiile de asigurări sociale plătite din bugetul asigurărilor sociale de stat;
- facilitățile și prestațiile sociale acordate de angajator în folosul salariilor (cu prilejul nașterii, decesului, căsătoriei, etc. îmbunătățirea condițiilor locative, plata studiilor, burselor, etc.) inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă.

Din remunerația personal se evidențiază (defalc): sumele calculate pentru timpul nelucrat, drepturile în natură, sumele calculate cumularzilor externi și sumele calculate cadrelor didactice/medicilor.

Suma datorată pentru remunerarea muncii (datorii cu termen de achitare expirat) reprezintă suma datorată pentru remunerarea muncii cu termenul de achitare expirat care depășește o lună de zile. Se calculează ca diferență dintre datoria pentru remunerarea muncii la sfârșitul lunii de raportare și suma datorată pentru luna de raportare.

Salariul tarifar pentru I categorie de calificare reprezintă salariul tarifar pentru I categorie de calificare stabilit la unitate (în cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare).

(ii) indicatori derivați, obținuți prin prelucrare

Câștigul salarial mediu brut lunar ($\overline{CS}_{brut\ lunar}$) se determină prin raportarea sumelor brute calculate (remunerația personal) la numărul mediu lunar al salariilor:

$$\overline{CS}_{brut\ lunar} = \frac{REM_{pers}}{N}$$

Remarcă. Salariul mediu pe unitate concret se determină prin raportarea sumelor brute calculate salariilor unității (cu excepția cumularzilor externi) la numărul mediu de salariați ai unității.

Câștigul salarial mediu brut orar ($\overline{CS}_{brut\ orar}$) se determină prin raportarea sumelor brute calculate la timpul efectiv lucrat de salariați în întreaga lună (om-ore).

$$\overline{CS}_{brut\ orar} = \frac{REM_{pers}}{Th}$$

7. AGREGAREA REZULTATELOR

Agregarea indicatorilor primari și derivați se face pe:

Secțiuni și diviziuni ale activităților economice conform CAEM Rev.2;

Forme de proprietate;

Tipuri de unități (sector real, sector bugetar).

8. CLASIFICĂRI UTILIZATE

- CAEM Rev.2 - Clasificatorul activităților din economia Moldovei.
- Clasificatorul Unităților Administrativ-teritoriale din Moldova (CUATM), cuprinde 32 de raioane, 2 municipii și o unitate administrativ-teritorială cu statut special.
Datele la fel sunt grupate după regiuni de dezvoltare în conformitate cu Lege nr. 438-XVI din 28.12.2006.
- CFP – Clasificatorul formelor de proprietate.

9. CONCEPTE ȘI DEFINIȚII UTILIZATE

Numărul de persoane ocupate este definit ca numărul total de persoane care lucrează în unitatea de observare (inclusiv proprietarii care lucrează, partenerii care lucrează regulat în unitate și lucrătorii familiari neremunerați), precum și persoanele care lucrează în afara unității, dar apar în de ea și sunt remunerați de aceasta (de exemplu, distribuitorii, personalul de livrare, echipele de reparații și întreținere). Se includ persoanele absente pentru o perioadă scurtă (de exemplu, concediu medical, concediu plătit sau învoiere specială) și cele aflate în grev, dar nu și persoanele absente pe o perioadă nedeterminată fără plată, când acestora nu le este asigurat revenirea la locul de muncă sau nu există o înțelegere privind data revenirii lor. Se includ, de asemenea, lucrătorii cu fracțiune de normă / timp parțial (program zilnic sau săptămânal redus), considerați ca atare de legislația rii și care figurează pe statele de plată, precum și lucrătorii sezonieri, ucenicii și lucrătorii la domiciliu trecuți pe statul de plată.

Numărul de persoane ocupate exclue forța de muncă furnizată unității de alte întreprinderi (unde acestea sunt încadrate), persoanele care efectuează lucrările de reparații și întreținere în unitatea de observare în numele altor întreprinderi, la fel și persoanele care prestează servicii unității pe cont propriu precum și persoanele cu contract de muncă /raport de serviciu suspendat.

Lucrătorii familiari neremunerați se referă la persoanele care locuiesc cu proprietarul unității³ și lucrează regulat pentru unitate, dar nu au un contract de muncă și nu primesc o sumă fixă pentru munca prestată.

În conformitate cu această definiție, grupele incluse sunt următoarele:

- toți salariații remunerați, inclusiv următoarele categorii, în cazul în care figurează pe statul de plată:
 - lucrătorii la domiciliu;
 - ucenicii/stagiarii;
 - proprietarii care lucrează și sunt remunerați și lucrătorii familiari remunerați;
 - persoanele absente temporar (concediu de odihnă, grevă, grevă patronală etc.) pe o perioadă definită;

³ „Unitatea” se are în vedere întreprinderea individuală cu drept de persoană fizică (nu este persoană juridică).

- lucrători cu program zilnic sau săptămânal redus (în timp parțial);
 - lucrători temporari;
 - lucrători sezonieri.
- angajați neremunerați:
- proprietari care lucrează și nu sunt remunerați (patroni);
 - lucrători familiari neremunerați.

Grupele excluse sunt următoarele:

- persoanele absente pe o durată nedeterminată fără plată, când acestora nu le este asigurat revenirea la locul de muncă sau nu există o înțelegere privind data revenirii lor, precum și persoanele cu contracte de muncă /raport de serviciu suspendat (de exemplu, boală sau traumă, serviciu militar în termen etc.);
- persoanele care efectuează lucrări de reparații sau întreținere în numele altor unități de observare și alt personal împrumutat de la alte unități de observare;
- persoanele care prestează servicii unității pe cont propriu: întreprinzătorii individuali care lucrează în baza unui contract cu caracter de drept civil;
- lucrătorii familiari incluși pe statele de plată ale unei alte unități ca ocupație principală.

Numărul de salariați este definit ca persoane care lucrează pentru un angajator, au un contract de muncă și primesc o remunerație sub formă de lefuri/salarii, bănci, plăți în acord sau în natură etc.

Relația angajator-salariați există în cazul unui contract, care poate fi formal sau informal, între o întreprindere și o persoană, de obicei inițiat prin voia ambelor părți, prin care persoana respectivă lucrează pentru întreprindere în schimbul unei remunerații în bani sau în natură.

Se consideră că un lucrător este salariați al unei unități în cazul în care el primește salariu de la unitate, indiferent de locul în care își desfășoară activitatea (în interiorul sau în afara unității de producție). Un lucrător al unei agenții de ocupare temporară este considerat ca angajat al agenției de ocupare temporară și nu al unității (clientului) la care lucrează în realitate.

În conformitate cu această definiție, grupele incluse sunt următoarele:

- proprietarii care lucrează și sunt remunerați;
- studenții care au un angajament oficial de a contribui la procesul de producție al unității în schimbul unei remunerații și/sau al unor servicii educaționale;
- lucrătorii la domiciliu, în cazul în care există un contract explicit prin care lucrătorul la domiciliu este remunerat în baza lucrului executat și aceștia sunt incluși pe statele de plată.

Numărul de salariați include lucrătorii în timp parțial, lucrătorii sezonieri și persoanele aflate în grevă sau absente pe termen scurt și exclude persoanele absente pe termen lung/inclusiv contractele de muncă suspendate.

Nu se includ în categoria de salariați reprezentanții statului în organele de conducere ale întreprinderilor de stat și ale societăților pe acțiuni (membrii consiliilor de administrare); membrii cooperativelor de producție; întreprinzătorii individuali; lucrătorii voluntari.

Orele lucrate

Numrul total de ore lucrate reprezintă numărul agregat de ore efectiv lucrate (de către salariații unității, inclusiv cumularzii externi) pentru producția unității de observare în cursul perioadei de referință.

Variabilele excluse sunt orele plătite, dar nelucrate efectiv, precum concediul anual, sărbătorile legale și concediul de boală. De asemenea, exclude pauzele de masă și naveta de la domiciliu la locul de muncă.

Se include orele efectiv lucrate pe durata programului de lucru normal; orele lucrate suplimentar; timpul petrecut la locul de muncă pentru sarcini cum sunt pregătirea locului de muncă și timpul corespunzător unor scurte perioade de odihnă la locul de muncă.

În conformitate cu această definiție, elementele incluse sunt următoarele:

- numărul total de ore efectiv lucrate:
 - pe durata programului normal de lucru;
 - orele suplimentare, plătite sau neplătite;
 - în timpul de noapte, duminicilor sau sărbătorilor legale.
- timpul consumat cu sarcini precum pregătirea locului de muncă, pregătirea, întreținerea și curățarea uneltelor și mașinilor și completarea de fișe de pontaj și rapoarte;
- timpul petrecut la locul de muncă atunci când nu se lucrează (timpul de staționare) datorită, de exemplu, opririi mașinilor, accidentelor sau lipsei ocazionale de lucru pentru care plata se face în conformitate cu contractul de muncă;
- scurte perioade de odihnă la locul de muncă, staționare individuală, inclusiv pauzele de ceai și cafea.

Elementele excluse sunt următoarele:

- orele plătite, dar nelucrate datorită absenței, bolii, accidentelor, grevelor, grevelor patronale, perioadelor de inactivitate (omaj tehnic etc.);
- timpul dedicat pauzelor de masă;
- naveta de la domiciliu la locul de muncă.

Cătiguri salariale

Cătigurile salariale sunt definite ca total remunerații, în numerar sau în natură, calculate periodic tuturor persoanelor incluse pe statul de plată (inclusiv managerii, administratorii, lucrătorii la domiciliu) pentru munca prestată, pe perioada de raportare, indiferent dacă plata se face pe unitate de timp, în acord sau conform altor sisteme de remunerare (producție finită sau sarcini realizate, comisioane etc.).

Cătigurile salariale includ: salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare.

Salariul de bază se stabilește sub formă de salarii tarifare pentru muncitori și salarii ale funcției pentru funcționari, specialiști și conducători pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă stabilite potrivit calificării, gradului de pregătire profesională și competenței salariatului, calității, gradului de răspundere pe care îl implică lucrările executate și complexitatea lor.

Salariul suplimentar reprezintă o recompensă pentru munca peste normele stabilite, pentru muncă eficientă și inventivitate și pentru condiții deosebite de muncă. El include adaosurile și sporurile la salariul de bază, alte plăți garantate și premiile curente, care se stabilesc în conformitate cu rezultatele obținute, condițiile de muncă concrete, iar în unele cazuri prevăzute de legislație - și luându-se în considerare vechimea în muncă.

Alte plăți de stimulare și compensare includ recompensele conform rezultatelor activității anuale, premiile potrivit sistemelor și regulamentelor speciale, plățile de compensare, precum și alte plăți neprevăzute de legislație care nu contravin acesteia.

Salariile includ valorile contribuțiilor sociale, de medicină, ale impozitelor pe venit etc. plățile de angajat, chiar în cazul în care reînerea se face de către angajator și plata se face direct către programele de asigurări sociale, autoritățile fiscale etc. în numele angajatului. Salariile nu includ contribuțiile sociale și de medicină plățile de către angajator.

Plățile pentru lucrătorii care au încadrarea la o altă unitate nu se includ în salarii.

În conformitate cu această definiție, sunt incluse următoarele elemente: 1) salariile directe plătite în mod regulat; 2) salariile directe plătite neregulat; 3) plăți pentru timpul nelucrat, 4) plățile în natură ;

- plata pentru timpul în orele de program, inclusiv salariile bază ;
- sporurile pentru orele suplimentare de lucru, în timp de noapte și compensația pentru munca prestată în zilele de repaus și pe timp de noapte, munca în tur continuu , etc.;
- plățile de stimulare: adaosuri, sporuri, indemnizații, alocații, alte plăți plătite de angajator, precum:
 - o sporurile pentru performanță , producție sau productivitate, de responsabilitate, de vechime, de calificare, de eficiență înaltă a muncii și inventivitate, de competențe speciale etc.;
 - o premiile lunare, trimestriale, anuale, de șirburi etc. (inclusiv al treisprezecelea salariu) în funcție de profitul sau rezultatele activității, prima de vacanță (ajutorul material la concediu), compensația pentru concediile de odihnă anuale nefolosite etc.;
 - o plățile suplimentare pentru condiții deosebite de muncă (nocive, nefavorabile etc.);
 - o plățile pentru timpul de staționare nu din vina salariatului, la fel și în caz de producere a rebutului nu din vina salariatului;
- indemnizația de concediu de odihnă anual, concediu de odihnă suplimentar, plata zilelor de șirburi toare nelucrate, concediu de studii, omaj tehnic (în și peste limitele stabilite de legislația în vigoare), alte absențe plătite;
- adaosurile în legătură cu indexarea veniturilor bunești, la fel și compensarea pierderii unei părți din salariul neachitat la timp;
- indemnizații familiale plătite regulat de angajator în cadrul unui contract colectiv de muncă ;
- alocații pentru spațiul locativ și utilități, inclusiv garantate de legislație;
- alocații pentru hrană , inclusiv compensarea diferenței de prețuri;
- alocații pentru deplasare spre locul de muncă și de la locul de muncă ;
- indemnizația de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămâni în condițiile prevăzute de legislație (exclusiv indemnizația de eliberare din serviciu în legătură cu lichidarea unității, reducerea numărului orelor a statelor de personal);
- alte garanții și compensații;
- comisioanele din vânzări;
- onorariile lucrătorilor de creație din statele de personal ale redacțiilor, altor mijloace de informare în masă în cazul plății lor (achizițiilor) din fondul de creație al instituțiilor respective;
- valoarea acțiunilor distribuite gratuit salariaților;
- plățile făcute de către angajatori salariaților, în cadrul unor programe de economisire sau al altor programe;

- toate plățile în natură (valoarea bunurilor și serviciilor puse la dispoziția salariaților), prevăzute în contractul colectiv de muncă;
- impozitele pe venit, contribuțiile individuale de asigurări sociale de stat obligatorii, primele individuale de asigurare obligatorie de asistență medicală, alte sume plătibile de angajați și deduse de angajatori.

Elementele excluse sunt următoarele:

- contribuțiile sociale și de medicină obligatorii conform legislației, plătibile de către angajator;
- contribuțiile sociale și de medicină convenite colectiv, contractuale și voluntare plătibile de către angajator;
- contribuțiile sociale imputate (prestații, indemnizații sociale plătite direct de angajator salariaților) inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă acordate de angajator;
- alocațiile plătibile angajaților pentru achiziționarea de scule, echipamente și îmbrăcăminte special necesare pentru munca lor sau cea parte din indemnizațiile și salariile acestora care, în conformitate cu contractele lor de muncă, este necesar să fie destinat unor asemenea achiziții;
- indemnizația de eliberare din serviciu în legătură cu lichidarea unității, reducerea numărului de statelor de personal;
- indemnizația acordată funcționarului public în proporție de 50% din salariul funcției pentru fiecare an de activitate în serviciul public;
- impozitele și taxele plătibile de angajator pe toate salariile calculate (în cazul când asemenea există);
- rambursarea cheltuielilor salariaților legate de delegare: pentru călătorii, mutare, separare, hotel și cheltuieli de protocol, telefon etc. efectuate în exerciciul funcției;
- diurnele, sporurile și suplimentele care se plătesc în loc de diurne și solda de campanie;
- sumele calculate membrilor consiliilor de administrare, inclusiv indemnizațiile lunare stabilite reprezentanților statului în organele de conducere ale întreprinderilor de stat și ale societăților pe acțiuni;
- cheltuielile pentru formare profesională (costurile de instruire), cu excepția salariilor ucenicilor;
- salariile pe care angajatorul continuă să le plătească în caz de boală, accident de muncă, concediu de maternitate etc.;
- plățile aferente contractelor pentru drepturile de autor la editarea creațiilor științifice, literare și de artă;
- alte cheltuieli cu forța de muncă plătibile de către angajator (de ex. costurile de recrutare etc.)

Pentru evaluarea plăților în natură se aplică următoarea regulă: plățile în natură efectuate de angajator este necesar să fie evaluate la prețurile de producție; plățile în natură achiziționate de angajator este necesar să fie evaluate la prețurile de piață.

10. DISEMINAREA REZULTATELOR

Principalele publicații în care se regăsesc rezultatele anchetei sunt:

- Anuarul statistic; Breviarul statistic Moldova în cifre; Femei și Bărbați în Republica Moldova, Situația social-economică a Republicii Moldova;
- Informații operative, Note informative/analitice;
- Comunicate de presă ;
- Pagina web a BNS: <http://www.statistica.md>;
- Standardul Special de Diseminare a Datelor (SDDS) al FMI;
- Chestionare internaționale ONU, BIM, CEE, Eurostat, CSI, etc.

La cerere, datele sunt prelucrate pentru a răspunde solicitărilor și furnizate unui număr mare de alți utilizatori (interni și internaționali).