

**BIROUL NAȚIONAL de STATISTICĂ**

*PROIECT*

Aprobate pin Hotărîrea Colegiului  
Biroului Național de Statistică

nr. \_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 2011

***METODOLOGIA***

***ANCHETEI LUNARE ASUPRA CÂȘTIGURILOR SALARIALE***

***ÎN ÎNTREPRINDERI***

***(2011)***

## CUPRINS

1.	<i>OBIECTIVELE ANCHETEI</i>	3
2.	<i>STANDARDE INTERNAȚIONALE ȘI NORME EUROPENE</i>	3
3.	<i>SFERA DE CUPRINDERE</i>	4
4.	<i>UNITATEA DE OBSERVARE</i>	5
5.	<i>PERIODICITATEA ȘI PERIOADA DE REFERINȚĂ</i>	5
6.	<i>EȘANTIONUL ANCHETEI</i>	5
7.	<i>CHESTIONARUL ANCHETEI</i>	8
8.	<i>AGREGAREA REZULTATELOR</i>	11
9.	<i>CLASIFICĂRI UTILIZATE</i>	11
10.	<i>CONCEPTE ȘI DEFINIȚII UTILIZATE</i>	11
11.	<i>SCHIMBĂRI METODOLOGICE</i>	16
12.	<i>DISEMINAREA REZULTATELOR</i>	18

## **1. OBIECTIVELE ANCHETEI**

Obiectivul principal al anchetei în întreprinderi asupra *câștigurilor salariale* îl constituie determinarea lunară a mărimii și tendințelor pe termen scurt ale indicatorilor:

- *câștigul salarial mediu lunar brut,*
- *câștigul salarial mediu orar brut,*
- *efectivul salariaților la sfârșitul lunii,*
- *numărul mediu al salariaților,*
- *timpul efectiv lucrat.*

Acești indicatori au o deosebită importanță în stabilirea, evaluarea și monitorizarea politicilor salariale și sociale ale guvernului, constituind elemente necesare pentru efectuarea unor analize privind evoluția și corelațiile din sistemul de salarizare, pe activități ale economiei naționale.

În general, ancheta satisface necesități operative ale unei game largi de beneficiari, atât pe plan intern (guvern, sindicate, patronate, Ministerul Economiei, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Finanțelor, Banca Națională a Moldovei etc.), cât și pe plan internațional (Biroul Internațional al Muncii (BIM), Eurostat, Fondul Monetar Internațional, ONU, CSI). La fel este o sursă importantă de date pentru calculele macroeconomice trimestriale.

Rezultatele anchetei permit calcularea mediilor trimestriale și anuale ale principalilor indicatori obținându-se astfel date preliminare operative.

Începând cu anul 2011, Ancheta lunară asupra câștigurilor salariale face parte dintr-un sistem amplu, de colectare și prelucrare a datelor pentru indicatorii economici pe termen scurt (Cercetarea integrată pe termen scurt). Astfel, se colectează date într-un mod unitar, din mai multe domenii de activitate (industrie, construcții, servicii), asigurându-se o creștere a calității datelor.

Indicatorii anchetei asupra câștigurilor salariale sunt grupați în două capitole (**PER** și **SAL**) pentru domeniile de activitate:

- industrie (ancheta „IND TS”),
- construcții (ancheta „CONS TS”),
- agricultură, comerț și servicii (ancheta „SERV TS),

și într-un singur capitol (ancheta „Munca 1”), pentru toate instituțiile bugetare (indiferent de numărul de salariați), alte autorități publice centrale (nebugetare), companiile de asigurări; alte instituții publice nebugetare. Chestionarul „Munca 1” se prezintă la fel și de către subdiviziunile separate ale întreprinderilor - filiale și reprezentanțe - în cazul când „întreprinderea mamă” nu deține informații suficiente pentru a le prezenta pe total întreprindere conform formularelor „IND TS”, „CONS TS” sau „SERV TS”. Acest mod de raportare se stabilește pentru fiecare caz în parte, la indicația întreprinderii, în prealabil fiind coordonat cu organele teritoriale de statistică.

## **2. STANDARDE INTERNAȚIONALE ȘI NORME EUROPENE**

Concepția metodologică și organizatorică a anchetei a fost realizată cu suportul metodologic al Institutului Național de Statistică din România în cadrul proiectului PNUD „Consolidarea sistemului statistic național”, la fel și cu asistența tehnică al proiectului USAID/BIZTAR.

Indicatorii urmăriți prin anchetă sunt în conformitate cu legislația națională a muncii și salarizării și cu recomandările și cerințele internaționale de specialitate (Eurostat, Organizația Internațională a Muncii - OIM).

La proiectarea anchetei s-a ținut cont de:

- **Rezoluția Conferinței Internaționale a Statisticienilor Muncii (CISM)** privind Sistemul integrat al statisticilor salariale (a 12 CISM, 1973);

- **reglementările și standardele Uniunii Europene** prevăzute în Regulamentul Consiliului și Parlamentului European nr.1165/1998<sup>1</sup> privind statisticile pe termen scurt și Regulamentul (CE) nr. 1503/2006 al Comisiei de punere în aplicare și de modificare a Regulamentului (CE) nr. 1165/98 al Consiliului privind statisticile pe termen scurt, în ceea ce privește definițiile variabilelor, lista variabilelor și frecvența de elaborare a datelor.

Ancheta lunară asupra câștigurilor salariale furnizează statisticile pe termen scurt din domeniul salariilor: **numărul persoanelor ocupate, timpul efectiv lucrat, sumele brute aferente câștigurilor.**

Centralizarea datelor aferente statisticilor pe termen scurt privind câștigurile salariale se realizează după activitatea omogenă.

### 3. SFERA DE CUPRINDERE

#### (i) Activități CAEM

Cercetarea acoperă unitățile legale (cu personalitate juridică sau fizică), indiferent de forma de proprietate și forma organizatorico-juridică, care desfășoară ca activitate principală oricare din activitățile CAEM Rev.1 (Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei)<sup>2</sup>, corespunzătoare diviziunilor 01-93.

Prin **Ancheta lunară asupra câștigurilor salariale** se colectează date pentru **activitatea principală și activitățile secundare** ale întreprinderii.

#### (ii) Mărimea întreprinderii

La proiectarea eșantionului s-a ținut cont de necesitatea asigurării reprezentativității datelor pe **3 clase de mărime ale întreprinderilor**, funcție de numărul de angajați:

- 1 - 9 salariați;
- 10 - 19 salariați;
- 20 salariați și peste.

#### (iii) Profilul teritorial

Obiectul anchetei îl constituie unitățile economice și sociale cu personalitate juridică, la fel și unitățile economice-persoane fizice care angajează în mod permanent salariați, selectate din **întreaga țară**, din toate raioanele și municipiile, atât din mediul urban, cât și din mediul rural. Centralizarea datelor se

<sup>1</sup> Amendat cu regulamentul Consiliului nr. 1158/2005.

<sup>2</sup> Armonizat cu NACE Rev.1

realizează după activitatea omogenă, iar gradul de reprezentativitate al rezultatelor anchetei este asigurat la nivel de total **economie**. În profil teritorial datele se obțin prin metoda estimărilor statistice.

#### **(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 statul 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 statul de salarii.

#### **4. UNITATEA DE OBSERVARE**

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

#### **5. 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.

#### **6. EȘANTIONUL 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.1 cu clasele de mărime a întreprinderilor.

##### **(ii) Baza de sondaj**

Pentru obținerea bazei de sondaj au fost combinate informațiile deținute de către BNS din Rapoartele Financiare pentru anul 2009 cu cele din Ancheta Structurală Anuală în Întreprinderi pe 2009, Raportul 5-Cheltuieli pentru prima jumătate a anului 2010 și informațiile de la Inspectoratul Fiscal de Stat pentru anul 2009. De asemenea, în lista cu întreprinderi au fost incluse și întreprinderile nou create pe parcursul anului 2010, 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 cifra de afaceri mai mare ca zero sau cel puțin un salariat), indiferent de genul de activitate, conform CAEM Rev.1 (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, exclusiv Transnistria. 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**.

### (iv) Variabilele de selecție

Variabilele de stratificare sunt reprezentate de:

- **activitatea economică** – la nivel de diviziune CAEM Rev.1,
- **clasa de mărime** în funcție de numărul de salariați al întreprinderii.

Straturile se formează prin intersecția variabilelor de stratificare, iar în cadrul fiecărui strat 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 eșantionului pentru anul 2011 este de circa **10.000** unități legale. Eșantionul anchetei asigură reprezentativitatea datelor la nivelul economiei naționale (nivel de diviziune CAEM Rev.1 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 estimăției 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;

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

$\Delta_x$  - 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 considerație 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  $i$ ;

$\sigma_i$  - 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 exhaustivă 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 651 conform CAEM Rev.1);
- toate unitățile din domeniul asigurărilor (diviziunea 66 conform CAEM Rev.1), indiferent de numărul salariaților;
- toate unitățile create pe parcursul anului 2010, 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 eșantionului

În scopul creșterii eficienței eșantionului și evitării includerii în eșantion a unităților legale foarte mici (din perspectiva numărului de salariați), care, pe lângă faptul că sunt greu de contactat, au o pondere foarte mică în total populație, UL cu un număr de salariați de până la 4 persoane nu vor fi incluse în eșantion. Totodată, Regulamentul prevede că UL rămase în baza de sondaj trebuie să asigure o reprezentativitate a cifrei de afaceri de cel puțin 90% la nivelul fiecărei diviziuni a CAEM pentru care Regulamentul prevede colectarea indicatorului cifra de afaceri. Prevederea menționată se referă la următoarele activități din CAEM:

- secțiunea C;
- secțiunea D;
- secțiunea G, diviziunile 50, 51, 52;
- secțiunea I;
- secțiunea K, diviziunile 72, 74.

Procedura de eliminare a unităților foarte mici a constat în:

1. Eliminarea într-o primă etapă a tuturor unităților cu mai puțin de 4 salariați, încercându-se asigurarea unui prag de reprezentativitate după cifra de afaceri de minim 90%, la nivelul fiecărei diviziuni CAEM;
2. Pentru diviziunile în care ponderea unităților rămase a fost mai mică de 90% după indicatorul cifra de afaceri, s-a recurs la revizuirea pragurilor de selecție.

Astfel, în urma analizei efectuate la nivelul fiecărei diviziuni, s-a obținut următoarea situație:

- pentru diviziunea 20 „Prelucrarea lemnului și fabricarea articolelor din lemn” au fost eliminate UL cu <2 salariați;
- pentru diviziunile 51 „Comerț cu ridicata și intermediari, exclusiv comerțul cu autovehicule și motociclete” și 74 „Alte activități de servicii prestate în principal întreprinderilor” s-au eliminat UL cu <3 salariați;
- pentru restul diviziunilor au fost eliminate toate unitățile cu <4 salariați.

În consecință, gradul de reprezentativitate al bazei de sondaj este asigurat la nivelul de 94.8% după indicatorul cifra de afaceri și 92.3% după indicatorul numărul de salariați (anexa 1).

De asemenea, în scopul creșterii eficienței eșantionului, 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:

$$\text{Outlier} < q_1 - 1.5(q_3 - q_1)$$

$$\text{Outlier} > q_3 + 1.5(q_3 - q_1)$$

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 și 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 ( $\pi_{ih}$ ). Ponderea de selecție este o pondere Hortvitz-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 eșantion 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 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 ( $COEF_{ih}^{ext}$ )

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

## 7. CHESTIONARUL ANCHETEI

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. Persoanele desemnate din partea unităților selectate completează variabilele chestionarului conform instrucțiunilor detaliate ce însoțesc formularul anchetei.

Indicatorii urmăriți prin anchetă sunt în conformitate cu legislația națională a muncii și cu recomandările și cerințele internaționale de specialitate (Eurostat, BIM).



**(i) Indicatori primari, colectati prin chestionar**

**Efectivul salariaților la sfârșitul lunii (exclusiv salariații cu contract de muncă/raport de serviciu suspendat și cumularzii externi)** reprezintă numărul de salariați angajați cu **contract individual de muncă/raport de serviciu** pe durată determinată sau nedeterminată (inclusiv managerul sau administratorul) al căror contract de muncă/raport de serviciu nu a fost suspendat, fiind valabil în ultima zi a lunii pentru care se completează chestionarul.

**Efectivul salariaților la sfârșitul lunii cu contract individual de muncă/raport de serviciu suspendat** cuprinde salariații al căror contract de muncă/raport de serviciu a fost suspendat, indiferent de luna când s-a produs suspendarea, fiind într-una din situațiile prevăzute de Codul muncii/Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (exemple: concediu de maternitate, boală sau traumă, concediu pentru îngrijirea copilului, încorporarea în serviciul militar obligatoriu, detașare, alegere sau numire într-o funcție de demnitate publică pentru perioada respectivă etc.).

**Numărul mediu al salariaților ( $\bar{N}$ )** reprezintă media aritmetică simplă rezultată din suma efectivelor zilnice de salariați (**exclusiv salariații cu contract individual de muncă/raport de serviciu suspendat și cumularzii externi**) din luna respectivă, inclusiv din zilele de repaus săptămânal și sărbători legale, împărțită la numărul total al zilelor calendaristice.

În efectivul zilnic al salariaților luat în calculul numărului mediu **ne se cuprind**: salariații aflați în concedii fără plată, în concedii medicale plătite din bugetul asigurărilor sociale de stat, în grevă, detașați la lucru în străinătate, cumularzii externi, alte persoane absente neplătite. În zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare se ia în calcul ca efectiv zilnic numărul salariaților din ziua precedentă. În cazul când unitatea a fost înființată sau și-a încetat activitatea în cursul lunii, se iau în calcul efectivele zilnice numai în perioada în care a funcționat, iar suma rezultată se împarte la numărul total al zilelor calendaristice din luna respectivă.

Salariații care nu sunt angajați cu normă întreagă se includ în numărul mediu, proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul de muncă (ex.: persoana care lucrează jumătate de normă se ia în calculul efectivului zilnic cu 0,5); salariații detașați se iau în calculul numărului mediu la unitatea de la care își încasează drepturile salariale; salariații 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 salariaților.

**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 săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare.

**Numărul mediu al altor persoane ocupate** (exclusiv salariații) cuprinde numărul mediu al persoanelor care lucrează în întreprindere individuală/gospodărie țărănească 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.

**Remunerațiile personal ( $REM_{pers}$ )** 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** corespunzătoare 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;
- **sumele 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);
- **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 asigurărilor sociale de stat);
- **premiile** în cursul anului și anuale sub diferite forme din fondul de salarii, al 13 - lea salariu etc.;
- **drepturile în natură** acordate salariaților sub formă de remunerație ();
- **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 rețineri, efectuate de angajator în numele salariatului (inclusiv impozitul pe venit, contribuția individuală de asigurări sociale de stat obligatorii, prima individuală pentru asigurarea obligatorie de asistență medicală, cotizațiile sindicale, alte obligațiuni 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 salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal 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 administrare,
- indemnizațiile de asigurări sociale plătite din bugetul asigurărilor sociale de stat;
- facilitățile și plățile sociale acordate de angajator în folosul salariaților (cu prilejul nașterii, decesului, căsătoriei, etc. îmbunătățirea condițiilor locative, plata studiilor, burselor, etc.).

Din remunerații personal se defalcă: 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 salarizării în baza rețelei tarifare unice).

## (ii) indicatori derivați, obținuți prin prelucrare

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

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

**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).

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

## **8. AGREGAREA REZULTATELOR**

**Agregarea** indicatorilor primari și derivați se face pe:

Secțiuni și diviziuni ale activităților economice conform CAEM Rev.1;

Forme de proprietate;

Tipuri de unități (sector real, sector bugetar).

## **9. CLASIFICĂRI UTILIZATE**

CAEM Rev.1 - Clasificatorul activităților din economia Moldovei.

CFP – Clasificatorul formelor de proprietate.

## **10. CONCEPTE ȘI DEFINIȚII UTILIZATE**

### **Numărul de persoane ocupate**

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 aparțin 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 învoire specială) și cele aflate în grevă, dar nu și persoanele absente pe o perioadă nedeterminată fără plată, când acestora nu le este asigurată 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 țării 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 exclde 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 unității<sup>3</sup> 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 (maternitate, concediu de boală, grevă, grevă patronală etc.) pe o perioadă definită;
  - 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 asigurată 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 îndelungată, 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**

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, bacșișuri, plată în acord sau în natură etc.

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

Se consideră că un lucrător este salariat al unei unități în cazul în care el primește o leafă sau un salariu de la unitate, indiferent de locul în care își desfășoară activitatea (în interiorul sau în afara unității de

---

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

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 statul 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.

Numărul de salariați nu include lucrătorii voluntari.

## **Orele lucrate**

Numărul total de ore lucrate reprezintă numărul agregat de ore efectiv lucrate pentru producția unității de observare în cursul perioadei de referință.

Variabila exclude 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 includ 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 timp 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 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, inclusiv pauzele de ceai și cafea.

Elementele excluse sunt următoarele:

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

### **Câștiguri salariale (lefururi și salarii)**

Câștigurile 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 sarcină realizată, comisioane etc.).

Lefurile și salariile 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 complexității 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 premii 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.

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

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

În conformitate cu această definiție, sunt incluse următoarele elemente: salariile și lefururile directe plătite în mod regulat, salariile și lefururile directe plătite neregulat, plăți pentru timpul nelucrat, plățile în natură:

- plata pentru timpul în orele de program, inclusiv salariile și lefururile de bază;
- sporurile pentru orele suplimentare de lucru, în timp de noapte și compensația pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal și cele nelucrătoare, munca în tură continuă, etc.;
- plățile de stimulare: adaosuri, sporuri, indemnizații, alocații, alte plăți plătite de angajator, precum:
  - sporurile pentru performanță, producție sau productivitate, de responsabilitate, de vechime, de calificare, de eficiență înaltă a muncii și inventivitate, de competențe speciale etc.;
  - premiile lunare, trimestriale, anuale, de sărbători etc. (inclusiv al treisprezecelea salariu) în funcție de profitul sau rezultatele activității;
  - plățile suplimentare pentru condiții deosebite de muncă (nocive, nefavorabile etc.);

- 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, ajutorul material la concediu, compensația pentru concediile de odihnă anuale nefolosite, plata zilelor de sărbătoare nelucrătoare, concediu de studii, șomaj tehnic (în și peste limitele stabilite de legislația în vigoare), alte absențe plătite;
- adaosurile în legătură cu indexarea veniturilor bănești, 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 ori a statelor de personal);
- alte garanții și compensații;
- comisioanele din vânzări;
- 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);
- alocațiile plătite angajaților pentru achiziționarea de scule, echipamente și îmbrăcăminte specială necesare pentru munca lor sau acea parte din indemnizațiile și salariile acestora care, în conformitate cu contractele lor de muncă, este necesar să fie destinată unor asemenea achiziții;
- impozitele și taxele plătite de angajator pe toate lefurile și 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 exercițiul funcțiunii;
- sumele calculate membrilor consiliilor de administrare;
- cheltuielile pentru formare profesională (costurile de instruire), cu excepția salariilor ucenicilor;

- lefurile și salariile pe care angajatorul continuă să le plătească în caz de boală, accident de muncă, concediu de maternitate etc.;
- alte cheltuieli cu forța de muncă plătibile de către angajator:
  - costurile de recrutare;
  - cheltuielile sociale precum rambursarea cheltuielilor curente privind transportarea angajaților către și de la locul de muncă, indiferent dacă aceasta se efectuează cu mijloacele de transport proprii ale întreprinderii sau de către părți terțe pentru întreprindere; plățile către fondurile sindicale, etc.;
- acțiunile preferențiale.

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.

## ***11. SCHIMBĂRI METODOLOGICE***

Până în anul 2010, inclusiv luna decembrie, datele lunare/trimestriale privind câștigul salarial mediu lunar brut, numărul mediu al salariaților, efectivul salariaților, timpul efectiv lucrat etc. se obțineau în baza a două rapoarte statistice asupra întreprinderilor: „Numărul și remunerarea salariaților”, f. nr. 1-M, lunar și „Mobilitatea salariaților și locurile de muncă”, f. nr. 1-C, trimestrial.

Aceste rapoarte statistice erau însoțite de precizări metodologice succinte, menite să faciliteze completarea acestora de către unitățile raportoare. În afară de aceasta, tot în aceste scopuri, în anul 2004 au fost aprobate și recomandate unităților raportoare spre utilizare în practică „Precizările metodologice statistice privind efectivul salariaților și câștigurile salariale ale personalului angajat” (ordinul DSS nr. 87 din 29 iulie 2004).

Începând cu anul 2011 se anulează rapoartele statistice conform formularelor f. nr. 1-M, lunar și 1-C, trimestrial. Totodată:

- indicatorii privind efectivul de salariați la sfârșitul perioadei de raportare vor fi colectați în cadrul anchetei lunare;
- indicatorii privind locurile de muncă și mobilitatea salariaților vor fi colectați în cadrul anchetei anuale;
- o parte din indicatori sunt reduși.

În tabelul de mai jos sunt aduse corelațiile (diferențele și corespunderile) între indicatorii colectați până în 2010 și indicatorii noi începând cu anul 2011.



**Tabel comparativ: Indicatori pe termen scurt privind numărul și câștigurile salariale (periodicitatea infra-anuală)**

Începând cu anul 2011, lunar		Până în anul 2011		
Indicatorii	Ancheta	Indicatorii	Formular raport statistic	Periodicitate
Efectivul salariaților la sfârșitul lunii (exclusiv salariații cu contract individual de muncă/raport de serviciu suspendat și cumularzi externi)	IND TS CONS TS SERV TS Munca 1	Efectivul salariaților la sfârșitul perioadei de raportare (exceptând salariații cu contract de muncă suspendat; cumularzii externi, ucenicii), persoane	1-c	Trimestrială
Efectivul salariaților la sfârșitul lunii cu contract individual de muncă / raport de serviciu suspendat	- " -	Salariații cu contract de muncă suspendat la sfârșitul trimestrului	1-c	Trimestrială
Numărul mediu al salariaților (exclusiv salariații cu contract individual de muncă/raport de serviciu suspendat și cumularzi externi)	- " -	Numărul mediu de salariați luat ca bază la calcularea salariului	1-m	Lunară
din care cadre didactice/medici		din care cadre didactice/medici	1-m	Lunară
Numărul mediu al cumularzilor externi	- " -	Cumularzi externi la sfârșitul trimestrului		Trimestrială
Timpul efectiv lucrat de salariați	- " -	Timpul efectiv lucrat de salariați	1-m	Lunară
În timp normal	- " -	În timp normal	1-m	Lunară
În timp suplimentar	- " -	În timp suplimentar	1-m	Lunară
Numărul mediu al altor persoane ocupate (exclusiv salariații)	- " -	Alte persoane ocupate la sfârșitul trimestrului	1-c	Trimestrială
Remunerații personal, total din care:	- " -	Remunerații personal, total din care:		Lunară
Sume calculate pentru timpul nelucrat	- " -	-	-	-
Drepturi în natură	- " -	Remunerații în natură	1-m	Lunară
Sume calculate cumularzilor externi	- " -	Remunerații cumularzi	1-m	Lunară
Sume brute calculate cadrelor didactice/medicilor	- " -	Sume brute calculate cadrelor didactice/medicilor	1-m	Lunară
Suma datorată pentru remunerarea muncii (datorii cu termen de achitare expirat)	- " -	Suma datorată pentru remunerarea muncii (datorii cu termen de achitare expirat)	1-m	Lunară
Câștigul salarial mediu brut	- " -	-	-	-
Salariul tarifar pentru I categorie de calificare	- " -	Salariul tarifar pentru I categorie de calificare	1-m	lunară

## ***12. DISEMINAREA REZULTATELOR***

Principalele publicații în care se regăsesc rezultatele anchetei sunt:

- Piața Forței de Muncă în Republica Moldova – publicație anuală ce conține informații de ordin general privind evoluția în timp a principalilor indicatori privind piața muncii: ocuparea, șomajul, remunerarea muncii etc., disponibilă în limbile română și engleză;
- alte publicații: 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;
- Banca de date statistice 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).