



DISPARITĂȚI SALARIALE

- FACTORI DE INFLUENȚĂ -

A N U L 2 0 1 8



ROMÂNIA



2 0 2 0

INSTITUTUL NAȚIONAL DE
STATISTICĂ
NATIONAL INSTITUTE OF STATISTICS

INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

Coordonatorul publicației:

Elena Mihaela IAGĂR - Vicepreședinte

Coordonatorii ediției:

Silvia PISICĂ - Director General
Direcția Generală de Demografie și Statistică Socială

Lavinia Elena BĂLTEANU - Director
Direcția de Calcul a Indicatorilor privind Populația și Migrația Externă

Autori:

Mihaela ANGHEL - Șef Serviciu
Doru-Alin COTÎRȚĂ - Expert
Diana Elena POPESCU - Consilier
Cristina-Maria BURAVIC - Expert
Florentina Lavinia LĂUTARU - Expert
Andreea-Irina RĂCĂȘANU - Consilier
Cristina-Andreea MĂNESCU - Expert
Direcția de Calcul a Indicatorilor privind Populația și Migrația Externă
Serviciul Statistica Salarilor și Educației

Dezvoltare aplicație IT:

Claudia MAȘALA - Expert
Direcția de Proiectare și Întreținere a Aplicațiilor IT
Serviciul de Dezvoltare și Întreținere Aplicații Web și Chestionare Electronice

Redactare și tehnoredactare:

Mihaela ANGHEL - Șef Serviciu
Doru-Alin COTÎRȚĂ - Expert
Diana Elena POPESCU - Consilier
Cristina-Maria BURAVIC - Expert
Florentina Lavinia LĂUTARU - Expert
Andreea-Irina RĂCĂȘANU - Consilier
Cristina-Andreea MĂNESCU - Expert
Direcția de Calcul a Indicatorilor privind Populația și Migrația Externă
Serviciul Statistica Salarilor și Educației

Pre-press și tipărire:

Direcția Generală de IT și Infrastructură Statistică
Direcția de Editare a Publicațiilor Statistice

Coordonatori:

Radu-Mugur OPREA - Director General
Vitty-Cristian CHIRAN - Director
Mihaela-Elena ȘTEFAN - Șef Serviciu

Publicația electronică pe CD-rom:

Daniela DANTE - Consilier

Pre-press:

Laurențiu MUNTEANU - Consilier

Coperta: Alexandru POPESCU - Consilier

Institutul Național de Statistică
B-dul Libertății 16, sect. 5, București
Telefon: 0213181871; 0213177770
F a x : 0 2 1 3 1 2 4 8 7 5
e-mail: romstat@insse.ro
<http://www.insse.ro>

© INS 2020

Reproducerea conținutului acestei publicații, integrală sau parțială, în forma originală sau modificată, precum și **stocarea** într-un sistem de regăsire sau **transmiterea** sub orice formă și prin orice mijloace **sunt interzise** fără autorizarea scrisă a **Institutului Național de Statistică**.

Utilizarea conținutului acestei publicații, cu titlu explicativ sau justificativ, în articole, studii, cărți este autorizată numai **cu indicarea clară și precisă a sursei**.



Vă rugăm
RECICLAȚI

CUPRINS

I	<u>METODOLOGIA ȘI ORGANIZAREA ANCHETEI</u>	<u>5</u>
	1. <u>Obiectivele anchetei</u>	<u>7</u>
	2. <u>Sfera de cuprindere</u>	<u>7</u>
	3. <u>Unitatea de observare</u>	<u>7</u>
	4. <u>Periodicitate și perioadă de referință</u>	<u>8</u>
	5. <u>Perioada și metoda de înregistrare</u>	<u>8</u>
	6. <u>Eșantionul anchetei</u>	<u>8</u>
	6.1. <u>Planul de sondaj</u>	<u>8</u>
	6.2. <u>Baza de sondaj</u>	<u>9</u>
	6.3. <u>Unitatea de selecție</u>	<u>9</u>
	6.4. <u>Variabilele de stratificare</u>	<u>9</u>
	6.5. <u>Mărimea și alocarea eșantionului</u>	<u>10</u>
	6.6. <u>Extragerea eșantionului</u>	<u>10</u>
	6.7. <u>Extinderea rezultatelor</u>	<u>10</u>
	7. <u>Concepte și definiții</u>	<u>11</u>
	7.1. <u>Indicatori primari, colectați</u>	<u>11</u>
	7.2. <u>Indicatori derivați</u>	<u>16</u>
	8. <u>Clasificări utilizate</u>	<u>17</u>
II	<u>REZULTATELE ANCHETEI</u>	<u>19</u>
	<u>Sinteză</u>	<u>21</u>
	1. <u>NUMĂRUL MEDIU AL SALARIAȚILOR ȘI TIMPUL DE LUCRU</u>	<u>23</u>
	1.1. <u>Numărul mediu al salariaților</u>	<u>23</u>
	1.2. <u>Timpul de lucru</u>	<u>31</u>
	2. <u>CÂȘTIGUL SALARIAL - FACTORI DE INFLUENȚĂ</u>	<u>32</u>
	2.1. <u>Genul</u>	<u>32</u>
	2.2. <u>Vârsta</u>	<u>36</u>
	2.3. <u>Nivelul de educație</u>	<u>37</u>
	2.4. <u>Vechimea în întreprindere</u>	<u>39</u>
	2.5. <u>Forma de proprietate și forma juridică a întreprinderii</u>	<u>41</u>
	2.6. <u>Clasa de mărime a întreprinderii</u>	<u>42</u>
	2.7. <u>Ocupația</u>	<u>44</u>
	2.8. <u>Activitatea economică</u>	<u>47</u>
	3. <u>INEGALITĂȚI ÎN DISTRIBUȚIA CÂȘTIGURILOR SALARIALE</u>	<u>52</u>
	4. <u>STRUCTURA CÂȘTIGURILOR SALARIALE</u>	<u>59</u>
III	TABELE CU REZULTATE - conținute în Excel pe CD	
	1. Numărul mediu al salariaților în luna Octombrie 2018	
	2. Câștigul salarial mediu brut orar în luna Octombrie 2018	
	3. Câștigul salarial mediu net orar în luna Octombrie 2018	
	4. Câștigul salarial mediu brut în luna Octombrie 2018	
	5. Câștigul salarial mediu net în luna Octombrie 2018	
	6. Câștigul salarial mediu brut în anul 2018	
	7. Durata normală de lucru în luna Octombrie 2018	
	8. Numărul mediu de ore remunerate în luna Octombrie 2018	

I. METODOLOGIA ȘI ORGANIZAREA ANCHETEI

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

1. Obiectivele anchetei

Obiectivul principal al anchetei l-a constituit asigurarea de informații cu privire la numărul mediu de salariați, câștigurile salariale medii orare, lunare și anuale, timpul de lucru. Indicatorii obținuți din anchetă sunt disponibili în diferite forme de agregare, după caracteristici demo-socio-economice: sexe, grupe de vârstă, activități economice, clase de mărime ale întreprinderilor, forme de proprietate, forme juridice, grupe majore de ocupații, niveluri de educație, vechime în întreprindere, durată și tipuri ale programului de lucru.

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 structurii câștigului și costului forței de muncă și Regulamentul Comisiei Europene nr.1738/2005 de amendare a Regulamentului Comisiei Europene nr.1916/2000 cu privire la definițiile și formatul de transmitere a datelor referitoare la structura câștigurilor salariale.

Astfel, ancheta pune la dispoziția utilizatorilor, într-o manieră coerentă, date esențiale asupra câștigurilor salariale orare, lunare și anuale, cu numeroase posibilități de corelare și structurare după caracteristici demo-socio-economice diverse, în condiții de comparabilitate internațională.

Organizarea și derularea anchetei se realizează la fiecare patru ani, cu scopul de a dezvolta și completa sistemul național statistic cu informații necesare pentru elaborarea de strategii și politici în domeniul salarizării, precum și pentru a asigura comparabilitatea cu indicatorii statistici furnizați de toate statele Uniunii Europene.

2. Sfera de cuprindere

Activități economice

S-au inclus în cercetare unitățile cu personalitate juridică, indiferent de forma de proprietate și forma juridică, care activează într-unul din domeniile de activitate specificate în clasificarea activităților economiei naționale (CAEN Rev.2), corespunzătoare diviziunilor 01-96.

Mărimea întreprinderii

Ancheta s-a adresat întreprinderilor cu **10 sau mai mulți salariați**. În proiectarea eșantionului s-a ținut cont de necesitatea asigurării reprezentativității datelor pe **cinci clase de mărime ale întreprinderilor** în funcție de numărul de angajați:

- 10 - 49 salariați
- 50 - 249 salariați
- 250 - 499 salariați
- 500 - 999 salariați
- 1000 salariați și peste.

Profil teritorial

Obiectul anchetei l-au constituit întreprinderile **cu personalitate juridică, cu 10 salariați și peste**, selectate din întreaga țară, din toate județele, atât din mediul urban cât și din cel rural. Centralizarea datelor s-a realizat după **activitatea principală a unității**, iar gradul de reprezentativitate al rezultatelor anchetei este asigurat la nivel de **total țară**.

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, indiferent de tipul programului de lucru (complet sau parțial). Nu sunt cuprinse forțele armate și personalul asimilat (M.Ap.N., S.R.I., M.A.I. etc.).

3. Unitatea de observare

Unitatea de observare și de selecție a constituit-o **întreprinderea** cu personalitate juridică, definită conform regulilor comunitare pentru statistica întreprinderilor ca fiind „cea mai mică combinație de unități legale, care constituie o unitate organizațională de producere de bunuri sau de prestări servicii și care are puterea de decizie asupra modului de procurare a resurselor și de utilizare a acestora”.

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

4. Periodicitate și perioadă de referință

Pentru a se asigura colectarea de informații fiabile și în măsură să realizeze o caracterizare cât mai completă a structurii câștigurilor salariale, dar și pentru a se furniza date statistice comparabile din punct de vedere metodologic la nivel european, s-au ales două perioade de referință: **luna octombrie 2018 și anul calendaristic 2018.**

Având în vedere faptul că fenomenele surprinse de anchetă (structura câștigurilor) nu suferă modificări de esență în timp și ținând seama și de recomandările Eurostat, ancheta se desfășoară cu o **periodicitate de 4 ani.**

5. Perioada și metoda de înregistrare

Datele s-au colectat de la unitățile incluse în eșantion în perioada **ianuarie - martie 2019.**

La înregistrarea informațiilor în chestionarul anchetei, s-a utilizat metoda **autoînregistrării.** Metoda presupune completarea informațiilor în chestionarul anchetei de către întreprindere, pe baza informațiilor din evidențele primare.

Chestionarul anchetei este structurat în două părți:

- ✓ **Partea A** care conține informații referitoare la întreprindere;
- ✓ **Partea B** care conține informații referitoare la nivel de salariat, grupate în 3 capitole:
 - **BI** - informații asupra caracteristicilor demo-socio-economice ale **salariaților** din eșantion;
 - **BII** - informații despre timpul de lucru și sumele brute plătite aferente lunii Octombrie 2018;
 - **BIII** - informații despre timpul de lucru și sumele brute plătite aferente întregului an 2018.

6. Eșantionul anchetei

6.1. Planul de sondaj

Planul de sondaj al anchetei s-a realizat în două trepte:

- (i) În prima treaptă s-au selectat întreprinderile (Unități Primare de Selecție), prin aplicarea sondajului stratificat simplu aleator, schema de prelevare utilizată fiind schema fără revenire. Straturile s-au definit prin încrucișarea activității principale a întreprinderii, codificată la nivel de diviziune CAEN Rev.2 cu 5 clase de mărime în funcție de numărul de salariați:
 - 10 - 49 salariați
 - 50 - 249 salariați
 - 250 - 499 salariați
 - 500 - 999 salariați
 - 1000 salariați și peste.
- (ii) În cea de a doua treaptă, s-au extras salariații (Unitățile Secundare de Selecție). Pentru selectarea salariaților s-a aplicat sondajul stratificat simplu aleator, variabilele de stratificare fiind:
 - sexul:**
 - masculin
 - feminin
 - ocupația, la nivel de grupă majoră** (conform COR 2008¹):
 - membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori
 - specialiști în diverse domenii de activitate
 - tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic
 - funcționari administrativi
 - lucrători în domeniul serviciilor
 - lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit
 - muncitori calificați și asimilați
 - operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente
 - ocupații elementare.

¹ COR 2008 - Clasificarea Ocupațiilor din România 2008, armonizată cu Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor ISCO-08

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

La alocarea eșantionului de salariați pe întreprinderi s-a folosit alocarea proporțională pe sexe și grupe majore de ocupații.

Selectarea salariaților la nivelul întreprinderii s-a realizat de fiecare unitate după un algoritm specificat în "Precizările metodologice" ce au însoțit chestionarul anchetei.

La nivelul fiecărei unități, eșantionul de salariați s-a selectat astfel încât să fie reprezentativ pentru întreprindere, respectându-se și criteriile **proporționalității** după **programul de lucru** (complet și parțial) și după **gradul de dispersie geografică** (salariați din toate unitățile locale).

Recomandările (vezi tabelul următor) au fost de natură orientativă în vederea selectării unui eșantion *minim* de salariați și nu s-a impus nicio restricție în cazul în care unitatea a optat să nu facă o selecție, ci să furnizeze informații detaliate pentru *toți* salariații.

Numărul total de salariați din întreprindere	Mărimea minimă a eșantionului
Sub 20	100%
20 - 49	50%
50 - 99	25%
100 - 249	15%
250 - 499	10%
500 - 999	5%
1000 - 1999	4%
2000 - 3999	3%
4000 - 7499	2%
7500 - 9999	160 salariați
10000 și peste	200 salariați

6.2. Baza de sondaj

Baza de sondaj 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 la nivel de clasă (4 cifre), 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 cu 10 salariați și peste, fără restricții de formă de proprietate, active într-unul din domeniile de activitate specificate în clasificarea activităților economiei naționale (CAEN Rev.2). 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). Pentru restul unităților economice s-a extras un eșantion reprezentativ. Conținutul bazei de sondaj a corespuns cerințelor anchetei, neexistând situații de sub/supra acoperire a anumitor activități.

6.3. Unitatea de selecție

Unitatea de selecție primară a fost **întreprinderea**, iar unitatea de selecție secundară a fost **salariatul** întreprinderii.

6.4. Variabilele de stratificare

Pentru prima treaptă de selecție au fost utilizate două variabile de stratificare:

- activitatea principală a întreprinderii la nivel de diviziune (2 cifre), conform CAEN Rev.2;
- clasa de mărime a întreprinderii după numărul mediu de salariați:
 - 10 - 49 salariați
 - 50 - 249 salariați
 - 250 - 499 salariați
 - 500 - 999 salariați
 - 1000 salariați și peste.

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Straturile eșantionului au rezultat prin gruparea întreprinderilor pe activități codificate la nivel de diviziune (2 cifre), conform CAEN Rev.2 și 5 clase de mărime ale întreprinderii în funcție de numărul de salariați.

Zona exhaustivă cuprinde toate întreprinderile cu 250 de salariați și peste.

Pentru a doua treaptă de selecție au fost utilizate două variabile de stratificare:

- ocupația, la nivel de grupă majoră (1 cifră) conform Clasificării Ocupațiilor din România¹;
- sexul.

6.5. Mărimea și alocarea eșantionului

Eșantionul extras a asigurat reprezentativitatea datelor atât la nivelul economiei naționale cât și la nivelul fiecărei activități codificate la nivel de diviziune (2 cifre), conform CAEN Rev.2. Mărimea eșantionului selectat conform metodei prezentate a fost de circa 14500 întreprinderi. **Rata de răspuns** a fost de 88,02²%, iar **rata de refuz** de 8,41%. 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 administrative³ pentru luna de referință octombrie 2018 și anul de referință 2018, ajungându-se la o pondere a unităților cu date de 98,38%. **Rata de imputare**⁴ a fost de 10,36%.

6.6. Extragerea eșantionului

În vederea asigurării reprezentativității eșantionului atât la nivelul economiei naționale cât și la nivelul diviziunilor CAEN Rev.2, procedura de extragere a eșantionului a parcurs următoarele trepte:

1. Unitățile primare de selecție din baza de sondaj au fost grupate pe activități și clase de mărime rezultând o structură matriceală.
2. Straturile s-au format prin intersecția variabilelor de stratificare, iar în cadrul fiecărui strat metoda de selecție a fost selecția aleatoare simplă fără revenire - fiecare unitate din strat având aceeași probabilitate de a fi inclusă în eșantion.
3. Volumul de eșantionare s-a determinat impunând ca la nivel total țară precizia estimatorului medie număr de salariați să fie 0,03, la un nivel de încredere de 95%.
4. Volumul optim rezultat a fost alocat pe celulele componente corespunzătoare matricii 54x3 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 20 unități selectate (acolo unde a fost posibil).
5. Întreprinderile cu 250 salariați și peste au fost incluse exhaustiv în cercetare.
6. Selectarea unităților secundare la nivelul unităților primare s-a realizat de către fiecare unitate în parte după un algoritm specificat în "Precizările metodologice" ce au însoțit chestionarul anchetei.

6.7. Extinderea rezultatelor

Extinderea rezultatelor a fost realizată parcurgându-se următoarele etape de lucru:

1. Atașarea fiecărei unități primare selectate (întreprindere) a ponderii de selecție (π_{ih}). Ponderea de selecție este o pondere Hortvitz-Thompson și s-a calculat ca inversul probabilității de selecție astfel:

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

² Cauzele care intră în calculul ratei de răspuns sunt: răspuns, unități pentru care răspunde altcineva.

³ Inspectia Muncii - Registrul General de Evidență a Salariaților (REGES), respectiv Agenția Națională de Administrare Fiscală - Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate (D112).

⁴ 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).

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

unde:

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

N_h = numărul de unități primare din celula de selecție h

n_h = numărul de unități primare 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 a unităților primare 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 primare selectate în eșantion din celula de selecție h

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

3. Calculul coeficientului de extindere a unităților primare ($COEF_{ih}^{ext}$):

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

4. Atașarea fiecărei unități secundare selectate (salariații) a ponderii de selecție (τ_{ijh}). Ponderea de selecție este o pondere Hortvitz-Thompson și s-a calculat ca inversul probabilității de selecție astfel:

$$\tau_{ijh} = \frac{1}{p_{ijh}} = \frac{1}{\frac{n_{ijh}}{N_{ih}}} = \frac{N_{ih}}{n_{ijh}}$$

unde:

p_{ijh} = probabilitatea de selecție a unității secundare j din unitatea primară de selecție i din stratul h

N_{ih} = numărul de unități secundare din unitatea primară de selecție i din stratul h

n_{ijh} = numărul de unități secundare selectate în eșantion din unitatea primară de selecție i din stratul h

5. Calculul coeficienților finali de extindere ($COEF_{ijh}^{ext}$):

$$COEF_{ijh}^{ext} = \tau_{ijh} \cdot COEF_{ih}^{ext}$$

6. Calibrarea datelor: determinarea coeficienților de extindere la nivel de întreprindere s-a realizat prin ponderarea non-răspunsurilor și prin calibrarea acestora la nivel de diviziune CAEN Rev.2 cu informațiile referitoare la întreprinderile active din România în anul 2018. Variabila auxiliară a fost numărul de salariați (din Ancheta Costului Forței de Muncă). Calibrarea datelor s-a realizat cu ajutorul rutinei CLAN, dezvoltată și pusă la dispoziție de Oficiul de Statistică al Suediei.

7. 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.

7.1. Indicatori primari, colectați

- **Efectivul salariaților** cuprinde toți salariații cu contract de muncă/raport de serviciu la sfârșitul lunii octombrie 2018, indiferent de tipul muncii executate, numărul orelor lucrate (program complet/parțial), durata contractului de muncă/raportului de serviciu (determinată/nedeterminată), naționalitatea ori țara de rezidență. Salariații care cumulează mai multe funcții sunt cuprinși la unitatea unde dețin funcția de bază.

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

- **Durata normală a lunii de lucru** cuprinde numărul de ore ce trebuie lucrate lunar de salariat în luna de referință, în conformitate cu termenii contractului individual de muncă/raportului de serviciu. Nu se include timpul aferent pauzelor de masă, timpul lucrat suplimentar, peste durata normală stipulată în contract și timpul lucrat acasă (cu excepția salariaților din cadrul întreprinderilor/unităților locale care, prin natura activității desfășurate, își îndeplinesc atribuțiile de serviciu în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator).
- **Numărul total de ore remunerate (Th)** cuprinde numărul total de ore plătite, corespunzătoare perioadei pentru care s-a făcut plata, inclusiv orele lucrate suplimentar (în zilele lucrătoare peste programul normal de lucru și în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare), orele nelucrate, dar plătite (zilele de concediu de odihnă, concediu de boală plătit **exclusiv** de angajator, de pregătire profesională, evenimente familiale deosebite ș.a.). Nu se includ orele nelucrate plătite **exclusiv** din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate și bugetul Asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale.
- **Numărul de ore suplimentare plătite** cuprinde numărul total de ore lucrate peste programul normal de lucru într-o lună (în zilele lucrătoare peste programul normal de lucru și în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare) și plătite (cel puțin) la valoarea lor reală. Dacă orele lucrate suplimentar se plătesc la tarif dublu/triplu, se includ doar orele suplimentare plătite, efectiv lucrate (ex. 1 oră suplimentară plătită dublu s-a înscris ca 1 oră). Nu se include timpul corespunzător deplasărilor, orele suplimentare lucrate, dar neplătite, compensate prin timp liber.
- **Tipul contractului de muncă/raportului de serviciu:**
 - *durată nedeterminată*: contract de muncă/raport de serviciu încheiat între salariat și angajator, pentru o durată efectivă a contractului ce nu a fost stabilită în prealabil;
 - *durată determinată*: contract de muncă/raport de serviciu încheiat temporar sau pentru o perioadă fixă de timp dacă intenția angajatorului sau a salariatului este ca pe durata de desfășurare a contractului să fie îndeplinite anumite sarcini/atribuții sau dacă se prestează munca unui alt salariat care lipsește;
 - *de ucenicie*: contract de ucenicie la locul de muncă încheiat între angajator și ucenic pe o perioadă fixă de timp, conform Legii nr. 53/2003 (republicată) - Codul muncii, art.208-210, cu completările și modificările ulterioare, Legii nr. 164/2017 pentru modificarea Legii nr. 279/2005 (republicată) privind ucenicia la locul de muncă.
- **Tipul programului de muncă:**
 - *timp complet*: sunt considerați salariați cu program în timp complet de lucru, salariații care, conform contractului individual de muncă/raportului de serviciu, lucrează cu normă întreagă;
 - *timp parțial*: sunt considerați salariați cu program parțial de lucru, salariații care, conform contractului individual de muncă/raportului de serviciu, lucrează cu mai puțin de o normă întreagă.
- **Funcția de conducere sau supraveghere** indică faptul că salariatul are sau nu responsabilități pentru conducerea sau supravegherea unui grup de salariați.
Funcția de conducere (director, șef serviciu, șef birou, șef atelier, șef magazin, șef fermă etc.) presupune formularea, definirea, implementarea și direcționarea activităților din cadrul unei întreprinderi/unități.
Funcția de supraveghere presupune coordonarea activității desfășurate de un salariat/grup de salariați (alții decât ucenicii). Persoana care are responsabilități de supraveghere (maistru, șef compartiment, șef echipă etc.) prestează același tip de muncă și răspunde de tot ceea ce înseamnă muncă depusă de un salariat/grup de salariați. Funcții de supraveghere au și salariații neîncadrați în funcții de conducere (și neremunerați ca atare), dar care, datorită calificării și experienței dobândite, coordonează și supraveghează activitatea a cel puțin unei persoane din compartimentul în care lucrează. Nu se consideră activități de supraveghere: controlul de calitate, consultările colegiale asupra modului în care trebuie realizată o anumită lucrare.
- **Salariul de bază (de încadrare/tarifar) brut** reprezintă salariul stabilit prin contractul individual de muncă/raportul de serviciu, corespunzător răspunderii și complexității sarcinilor și nivelului

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

de pregătire necesar ocupației/funcției respective, inclusiv indemnizațiile de conducere, salariile de merit, indexările, compensațiile (numai cele incluse în salariul de bază). Nu se includ sporurile (cu excepția personalului salarizat conform Legii-cadru nr. 153/2017⁵) și premiile/bonusurile/beneficiile.

- **Sumele brute plătite din fondul de salarii (inclusiv premiile, bonusurile, alte beneficii și drepturile în natură)** ($S_{fd.sal.}$), aferente perioadei de plată cuprind:
 - **salariile de bază brute** corespunzătoare timpului efectiv lucrat în program normal și suplimentar (inclusiv indexări, compensații și indemnizații de conducere, salarii de merit și alte drepturi acordate, potrivit actelor normative în vigoare);
 - **sporurile** (de vechime, nocivitate, lucrul în schimburi/noaptea etc.) și **indemnizațiile** acordate sub formă de procent din salariul de bază brut sau în sumă fixă;
 - **sumele brute plătite pentru timpul nelucrat** (concedii de odihnă, de studii, pentru zilele de sărbători legale, evenimente familiale deosebite etc.) prevăzute în contractele 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;
 - **premiile/bonusurile/beneficiile** acordate în cursul perioadei de referință, sub diferite forme, din fondul de salarii (inclusiv al 13-lea salariu, premii de vacanță pentru anul în curs, exclusiv contravaloarea voucherelor/tichetelor 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;
 - **drepturile în natură și ajutoarele bănești** acordate salariaților sub formă de remunerație, inclusiv indemnizația/norma de hrană;
 - **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** plătite din fondul de salarii potrivit prevederilor legale în vigoare sau stabilite prin contractele de muncă;
 - **sumele brute plătite salariaților pentru întreruperi ale lucrului** neimputabile salariaților (inclusiv șomaj tehnic beneficiind de o indemnizație din salariul de bază plătit din fondul de salarii, conform prevederilor legale în vigoare);
 - **plata managerului** sau după caz, **indemnizația brută a administratorului** sau **premiile de performanță** acordate acestora, potrivit contractelor de management, de administrare, de mandat sau de performanță încheiate potrivit prevederilor legale în vigoare.

În sumele brute plătite din fondul de salarii sunt incluse: toate sumele de plată, inclusiv reținerile pentru plata ratelor, popririle, contribuția de asigurări sociale datorată de salariați bugetului asigurărilor sociale de stat, contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de salariați bugetului Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, impozitul, precum și restituirile din diminuări pentru nerealizarea producției.

La nivelul *lunii de referință* (octombrie), din sumele brute plătite din fondul de salarii sunt excluse:

- sumele compensatorii plătite sau despăgubirile acordate în cazul disponibilizărilor, din fondul de salarii sau prin ordonanță în cazul desfacerii contractului de muncă, ca urmare a restructurării întreprinderii;
- sumele brute plătite retroactiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente anilor anteriori;
- drepturile salariale plătite retroactiv salariaților pentru anii anteriori celui de referință (cu excepția premiului anual și al celui de vacanță);

⁵ Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

- contravaloarea voucherelor/tichetelor de vacanță (dacă sunt plătite din fondul de salarii).

La nivelul *anului de referință*, în sumele brute plătite din fondul de salarii sunt incluse:

- drepturile salariale plătite retroactiv salariaților pentru anii anteriori celui de referință, inclusiv ca urmare a câștigării acestora în instanță ($S_{per.ant.}$);
- contravaloarea voucherelor/tichetelor de vacanță (dacă sunt plătite din fondul de salarii), fiind excluse:
- sumele compensatorii plătite sau despăgubirile acordate în cazul disponibilizărilor, din fondul de salarii sau prin ordonanță în cazul desfacerii contractului de muncă, ca urmare a restructurării întreprinderii;
- **Sumele brute plătite pentru orele suplimentare** cuprind sumele brute plătite din fondul de salarii, aferente orelor suplimentare efectiv lucrate în cursul perioadei de plată. În cazul în care orele suplimentare s-au plătit dublu/triplu, s-a considerat întreaga valoare (suma brută aferentă unei ore normale de lucru + sporul pentru oră suplimentară lucrată) și nu doar sumele reprezentând sporul.
- **Sporurile plătite pentru lucrul în schimburi, noaptea sau în zilele libere** cuprind sumele brute plătite din fondul de salarii drept *sporuri*, pentru persoanele care, în cursul perioadei de plată au lucrat în schimburi, noaptea sau în zilele libere (nefiind considerate ore suplimentare).
- **Premiile, bonusurile și alte beneficii ocazionale** cuprind sumele brute plătite din fondul de salarii plătite drept premii, bonusuri și alte beneficii, la alte perioade de timp decât cele la care s-a făcut în mod obișnuit plata salariatului sau sunt plătite în mod excepțional (ex. premii trimestriale, semestriale, pentru performanțe deosebite, individuale sau colective, primele de vacanță, premiul anual, al 13-lea salariu).
- **Drepturile în natură și ajutoarele bănești** cuprind sumele brute plătite din fondul de salarii, **corespunzătoare** contravalorii drepturilor în natură și a ajutoarelor bănești, inclusiv indemnizația/norma de hrană, acordate conform prevederilor legale în vigoare. Drepturile în natură includ, însă nu sunt limitate la:
 - reducerile pentru propriile produse acordate la preț redus (diferența față de prețul de piață constituie drept în natură);
 - locuințele puse la dispoziția salariaților, în mod gratuit sau la preț redus (diferența față de prețul de piață constituie drept în natură); cheltuielile efectuate de întreprindere cu locuințele oferite salariaților (cheltuieli cu cazarea, întreținerea și administrarea locuinței, impozite și asigurări pentru clădiri), cu acordarea de credite cu dobândă redusă pentru construirea sau achiziționarea unei locuințe (diferența dintre rata dobânzii la cursul pieței și rata acordată de angajator salariaților), precum și indemnizațiile și subvențiile acordate salariaților în legătură cu locuința, exceptând cele acordate în vederea mutării în interes de serviciu;
 - folosirea în scop personal a autovehiculelor întreprinderii, a combustibilului necesar funcționării acestora sau a telefoanelor mobile puse la dispoziția salariaților de către întreprindere;
 - parcare gratuită sau la preț redus la locul de muncă;
 - planurile de achiziții a acțiunilor/stock options, acordate salariaților la un preț preferențial sau cu titlu gratuit;
 - abonamentele/tichetele/biletele de transport acordate gratuit sau la preț redus pentru transportul salariaților până la/de la locul de muncă;
 - acordarea de alimente, băuturi, mese gratuite sau la preț redus (exclusiv alimentele de întărire a organismului și alimentația antidot);
 - cadourile oferite salariaților cu ocazia diferitelor sărbători;
 - abonamentele medicale/serviciile medicale suportate integral sau parțial de către angajator.

La nivelul *anului de referință*, în drepturi în natură și ajutoare bănești este inclusă și contravaloarea voucherelor/ tichetelor de vacanță (dacă sunt plătite din fondul de salarii).

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

- **Sumele brute plătite din profitul net (S_{profit})** aferente perioadei de plată cuprind sumele brute acordate salariaților/managerului/administratorului ca stimulente din profitul net al întreprinderii/unității. Sunt excluse dividendele plătite din profitul net.
- **Sumele brute plătite din alte fonduri (inclusiv drepturi în natură și ajutoare bănești) (S_{altefd})** aferente perioadei de plată cuprind sumele brute plătite conform prevederilor legale în vigoare din alte fonduri decât fondul de salarii, inclusiv drepturile în natură sub formă de produse, chirie, combustibil, energie, transport, ajutoarele bănești, indemnizația/norma de hrană, stimulentele acordate dintr-un fond constituit prin aplicarea unui procent din sumele obținute din valorificarea de bunuri confiscate sau din penalități provenite din sumele încasate prin executare silită, din sume încasate în cadrul procedurii de reorganizare judiciară și faliment, alte stimulente acordate în afara fondului de salarii, precum și valoarea nominală a tichetelor de masă, tichetelor cadou și a tichetelor de creșă.

La nivelul *anului de referință*, în **sumele brute plătite din alte fonduri** este inclusă și contravaloarea voucherelor/ tichetelor de vacanță (dacă sunt plătite din alte fonduri).

- **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.
- **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 cota 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.

În consecință, indicatorii „câștigul salarial mediu brut orar”, „câștigul salarial mediu brut lunar”, respectiv „câștigul salarial mediu brut anual” 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 orar” respectiv „câștig salarial mediu net lunar”.

Conform prevederilor legislației naționale în vigoare, salariații din domeniul cercetare-dezvoltare și inovare, respectiv din activitatea de creare de programe pentru calculator beneficiază de scutire de impozit.

- **Numărul de săptămâni pentru care s-au plătit sumele brute anuale** cuprinde timpul efectiv plătit al salariatului, în cursul anului de referință și corespunde sumelelor brute plătite anual (exclusiv sumele plătite din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate și bugetul Asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale).
- **Numărul anual de zile de concediu de odihnă plătite** cuprinde numărul de zile de concediu de odihnă la care salariatul are dreptul și pentru care a primit o sumă de bani în cursul anului de referință, în concordanță cu vechimea în muncă și condițiile de muncă.
- **Numărul anual de zile de concediu de boală plătite** cuprinde numărul de zile, din cursul anului, în care salariatul a fost în concediu de boală, plătit total sau parțial de angajator, respectiv numărul de zile neplătite de angajator.
- **Numărul anual de zile libere plătite pentru evenimente deosebite (inclusiv sărbători legale)** cuprinde numărul de zile libere, dar plătite, acordate salariatului pentru evenimente familiale deosebite (ex. căsătorie, naștere, deces etc.), respectiv pentru sărbătorile legale (ex. ziua națională, zilele libere de Paște, Crăciun etc.).

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

- **Numărul anual de zile (sau “echivalent zile”) de pregătire profesională** cuprinde numărul de zile din cursul anului, pe care salariatul le-a petrecut pregătindu-se sau perfecționându-se din punct de vedere profesional, în cadrul întreprinderii/unității sau în altă parte, trimis de întreprindere/unitate în acest scop. “Echivalent zile” se obține prin recalcularea duratei sesiunilor de curs în zile (de ex. două zile a 4 ore de curs reprezintă o zi completă de lucru).

7.2. Indicatori derivați

- **Numărul mediu al salariaților (\bar{N})** reprezintă numărul total al salariaților în program complet sau parțial, în întreprinderile cu 10 salariați și peste, care au lucrat și au fost plătiți întreaga lună octombrie. **Nu sunt incluși** salariații al căror contract de muncă/raport de serviciu a fost suspendat întreaga lună de referință (Octombrie 2018).
- **Câștigul salarial mediu brut orar** s-a calculat prin raportarea sumelor brute plătite din fondul de salarii, din profitul net și din alte fonduri aferente lunii octombrie, la numărul total de om-ore remunerare în luna octombrie.

$$\overline{CSO}_{brut} = \frac{S_{fd.sal.} + S_{profit} + S_{altefd.}}{\bar{N} * Th}$$

- **Câștigul salarial mediu net orar** a rezultat prin scăderea din sumele brute plătite aferente câștigului salarial mediu brut al lunii octombrie, 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 total de om-ore remunerare în luna octombrie.

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

- **Câștigul salarial mediu brut lunar** s-a calculat prin raportarea sumelor brute plătite din fondul de salarii, din profitul net și alte fonduri aferente lunii octombrie, la numărul mediu al salariaților.

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

- **Câștigul salarial mediu net lunar** a rezultat prin scăderea din sumele brute plătite aferente câștigului salarial mediu brut al lunii octombrie, 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.

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

- **Câștigul salarial mediu brut anual** s-a calculat prin raportarea sumelor brute plătite din fondul de salarii, din profitul net și alte fonduri (inclusiv contravaloarea voucherelor/tichetelor de vacanță) aferente anului 2018, la care s-au adăugat sumele brute restante, aferente anilor anteriori, la numărul mediu al salariaților.

$$\overline{CSA}_{brut} = \frac{S_{fd.sal.} + S_{profit} + S_{altefd.} + S_{per.ant.}}{\bar{N}}$$

- Pe baza **variabilelor** de câștiguri salariale, s-au determinat intervalele de câștig salarial care împart seria salariaților, ordonată crescător, în 10 grupe (decile sau grupe decilice). Pentru fiecare decilă, au fost calculate media (valoarea medie aritmetică simplă) și mediana, respectiv valoarea care marchează împărțirea seriei în părți egale. Seriile au fost ordonate crescător după următoarele trei variabile: câștig salarial mediu brut și net realizat în luna octombrie 2018, câștig salarial mediu brut corespunzător întregului an 2018 (câștig salarial anual).

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

8. Clasificări utilizate

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

- **Ocupația:** definită și codificată conform Clasificării Ocupațiilor din România 2008 (COR 2008), armonizată cu clasificarea internațională standard a ocupațiilor ISCO-08. Agregările pe ocupații (nivel 2 cifre), respectiv grupe majore de ocupații (1 cifră) prezentate în anexă și în analiza rezultatelor corespund grupărilor din clasificarea ISCO-08.

Cod COR 2008 Nivel grupă majoră	Denumirea grupelor majore de ocupații
GM1	Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori
GM2	Specialiști în diverse domenii de activitate
GM3	Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic
GM4	Funcționari administrativi
GM5	Lucrători în domeniul serviciilor
GM6	Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit
GM7	Muncitori calificați și asimilați
GM8	Operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente
GM9	Ocupații elementare

- **Sectoare de activitate**

- Sectorul primar cuprinde activitățile de agricultură, silvicultură, piscicultură;
- Sectorul secundar cuprinde activitățile de industrie și construcții;
- Sectorul terțiar cuprinde activitățile de: comerț, hoteluri și restaurante, transport și depozitare, informații și comunicații, intermedieri financiare și asigurări, tranzacții imobiliare,

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

activități profesionale, științifice și tehnice, activități de servicii administrative și activități de servicii suport, alte activități de servicii, administrație publică (exclusiv forțele armate și asimilați), învățământ (inclusiv 3,4% sector privat), sănătate și asistență socială (inclusiv 15,1% sector privat), activități de spectacole, culturale și recreative (inclusiv 55,4% 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), inclusiv societățile cooperatiste meșteșugărești, de consum, de credit și societățile agricole (conform Legii 36/1991);
- Alte forme juridice cuprind unitățile organizate după forma juridică „alte forme juridice (unități economice, culturale, sociale, obștești fără formă juridică expresă)”.

- **Nivelul de educație:** descris și codificat pentru nivelul școlii de cel mai înalt grad absolvite, conform clasificării naționale armonizată cu clasificarea internațională a educației ISCED 2011.

Nivel de educație	Denumirea nivelului de educație
Scăzut	
1	Nicio formă (fără școală absolvită, inclusiv preșcolar - grădiniță)
2	Primar (școală primară – clasele 0 – 4, exclusiv preșcolar - grădiniță)
3	Secundar inferior (școală gimnazială – clasele 5 – 7/8)
Mediu	
4	Secundar superior - liceal (certificat de absolvire treapta I liceu, 9/10 clase, 12/13 clase, diploma de absolvire 10 clase obligatorii, diploma de bacalaureat)
5	Secundar superior – profesional (școli profesionale, de arte și meserii, complementare sau de ucenici)
6	Post secundar , neechivalent primului nivel universitar (școală postliceală de specialitate sau tehnică de maiștri)
Superior	
7	Terțiar universitar de scurtă durată (colegiu universitar în cadrul unei instituții de învățământ superior) cu durata de 3 ani
8	Terțiar universitar ciclul I - licență (universitar cu durata de 4 ani (absolvit înainte de aplicarea sistemului Bologna), licență tip Bologna cu durata de 3-4 ani)
9	Terțiar universitar ciclul II - master (universitar cu durata de 5-6 ani (indiferent de sistemul de învățământ în vigoare la momentul absolvirii), master (absolvit înainte de aplicarea sistemului Bologna), master tip Bologna cu durata de 1-2 ani)
10	Terțiar universitar ciclul III – doctorat (post-universitar, studii aprofundate, doctorat, post-doctorat)

II. REZULTATELE ANCHETEI

Disparități salariale: factori de influență

- 2018 -

- Sinteza -

Informațiile prezentate în această lucrare au fost obținute prin **Ancheta structurii câștigurilor salariale** desfășurată în **întreprinderi cu cel puțin 10 salariați**, având ca perioade de referință **luna octombrie și anul 2018**.

Principalul obiectiv al anchetei l-a constituit asigurarea de informații cu privire la numărul mediu de salariați, câștigurile salariale medii orare, lunare și anuale și timpul de lucru. Rezultatele anchetei sunt disponibile sub diferite forme de agregare, după caracteristici demo-socio-economice: sexe, grupe de vârstă, niveluri de educație, activități economice, clase de mărime ale întreprinderilor, forme de proprietate, forme juridice, grupe de ocupații, vechime în întreprindere sau durata și tipul programului de lucru. Aceste informații vor fi evidențiate cu prioritate în analiza ce urmează. Rezultatele detaliate sunt prezentate în tabelele din lucrare.

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

Numărul mediu al salariaților în luna octombrie 2018, din întreprinderile cu cel puțin 10 salariați, a fost de 4818,6 mii persoane, în creștere cu 433,5 mii față de octombrie 2014, femeile reprezentând mai puțin de jumătate (47,6% în 2018, respectiv 46,8% în 2014).

În intervalul de patru ani dintre ultimele două cercetări statistice realizate pe tema structurii câștigurilor salariale (2014-2018), se observă modificări de structură a numărului de salariați pe grupe de vârstă, după nivelul educațional și pe clase de mărime ale întreprinderilor. Contingentul cel mai numeros este reprezentat de cei în vârstă de 25-54 ani (79,8% în 2018, respectiv 81,5% în 2014). Fenomenul de îmbătrânire demografică s-a manifestat și în rândul salariaților. Astfel, ponderea tinerilor salariați (15-24 ani) s-a aflat în continuă scădere (de la 7,5% în 2002, la 7,0% în 2006, la 5,7% în 2010, la 4,6% în 2014, respectiv la 4,5% în 2018). Salariații vârstnici (55-64 ani) au înregistrat o evoluție inversă, prin majorarea proporției lor, de la 4,0% în 2002, la 8,0% în 2006, la 10,4% în 2010, respectiv la 13,5% în 2014, continuând să crească cu încă 1,1 puncte procentuale în 2018 (14,6% din numărul total al salariaților).

Unul din factorii ce influențează intrarea pe piața muncii, caracteristicile și performanțele la locul de muncă, precum și nivelul de salarizare este nivelul de educație. Ponderea salariaților cu studii superioare a crescut continuu în ultimii ani (de la 18,7% în 2002, la 22,2% în 2006, la 29,1% în 2010, la 31,7% în 2014, respectiv la 33,5% în 2018), în timp ce proporția celor cu studii medii s-a redus de la 70,0% în 2002 la 59,5% în 2018.

Dacă în anul 2002, ponderea numărului de salariați din întreprinderile foarte mari (cu 1000 salariați și peste) reprezenta 42,9% din totalul numărului de salariați pentru unitățile cu 10 salariați și peste, această pondere a scăzut la 31,1% în anul 2018 (respectiv la 34,8% în 2006, la 34,4% în anul 2010 și la 32,1% în anul 2014). Peste o pătrime din numărul salariaților a lucrat în anul 2018 în întreprinderi cu 50-249 salariați.

Câștigul salarial mediu brut lunar realizat de salariații din întreprinderile cu cel puțin 10 salariați în luna octombrie 2018 a fost 4594 lei/lună. **Câștigul salarial mediu net lunar** a fost 2769 lei/lună, cu 61,3% mai mare decât cel realizat în octombrie 2014 și de circa 2 ori peste cel din octombrie 2010.

Dacă în octombrie 2002, femeile câștigau cu aproximativ 15% mai puțin decât bărbații, ecartul s-a redus în timp cu circa 5 puncte procentuale în octombrie 2010 (ponderea câștigului salarial realizat de femei reprezentând 90,4% în expresie brută și 90,7% în expresie netă), respectiv cu circa 13 puncte procentuale în octombrie 2018 (ponderea câștigului salarial realizat de femei reprezentând 98,2% în expresie brută și 97,7% în expresie netă).

Cel mai scăzut câștig salarial mediu brut lunar realizat la nivelul lunii octombrie 2018 a aparținut salariaților din activitățile de hoteluri și restaurante (2597 lei/lună), fiind cu puțin peste 35% mai mare decât salariul minim brut pe țară (1900 lei/lună), în vigoare la momentul respectiv, conform legislației naționale. În aceleași activități economice s-au înregistrat și cele mai scăzute câștiguri salariale medii brute lunare realizate de bărbați, respectiv de femei (2707 lei/lună, respectiv 2521 lei/lună).

Valoarea maximă a câștigului salarial mediu brut lunar s-a înregistrat pentru salariații din activitățile de informații și comunicații (8673 lei/lună), valorile maxime menținându-se și pe sexe (9445 lei/lună pentru bărbați și 7546 lei/lună pentru femei).

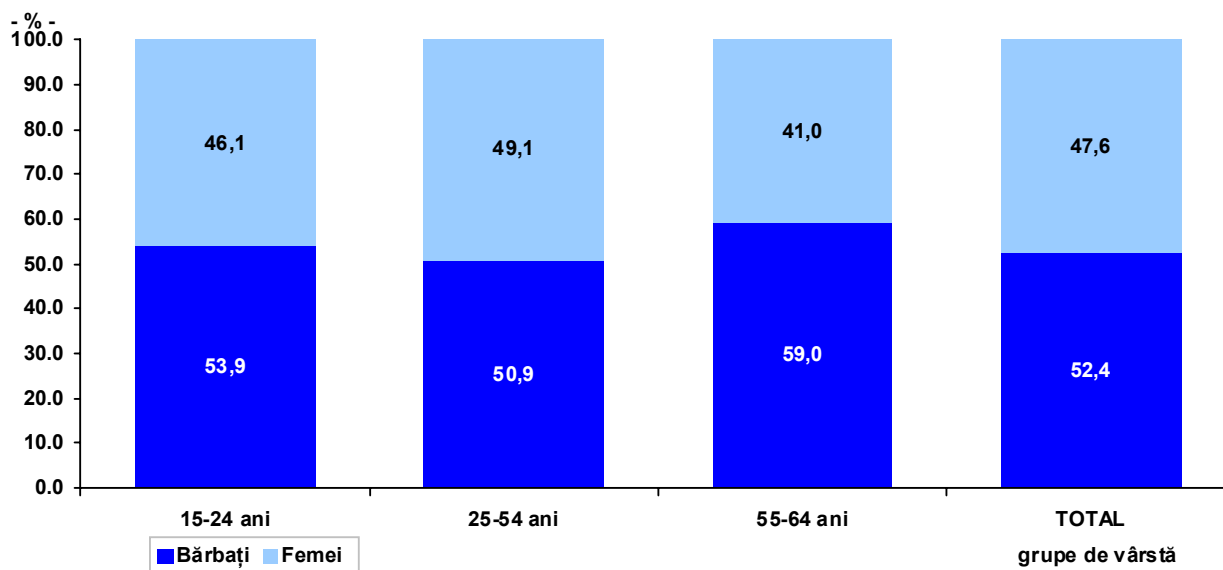
**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

1. NUMĂRUL MEDIU AL SALARIAȚILOR ȘI TIMPUL DE LUCRU

1.1. Numărul mediu al salariaților

Numărul mediu al salariaților¹ în luna octombrie 2018, din întreprinderile cu cel puțin 10 salariați, a fost 4818,6 mii persoane, din care 2293,2 mii femei, reprezentând 47,6% din numărul total. Contingentul cel mai numeros (79,8% din totalul salariaților, respectiv 3844,6 mii persoane) a avut vârsta cuprinsă între 25-54 ani. Salariații tineri (15-24 ani), în număr de 216,5 mii persoane, reprezintă 4,5% din totalul salariaților. Salariații vârstnici (55-64 ani) numără 706,0 mii persoane, ponderea lor depășind-o pe cea a salariaților tineri (15-24 ani) cu 10,1 puncte procentuale (14,6% din numărul total). Salariații în vârstă de 65 ani și peste reprezintă doar 1,1% din numărul total.

Figura 1.1.1. Repartizarea numărului mediu al salariaților pe sexe și grupe de vârstă



Repartizarea pe **sexe** înregistrată pentru grupa de vârstă de 25-54 ani arată o diferență de 5,0 puncte procentuale în favoarea femeilor (82,4% din total femei, respectiv 77,4% din total bărbați). În rândul tinerilor (15-24 ani) repartizarea pe sexe este similară (4,4% din total femei și 4,6% din total bărbați). Pentru grupa de vârstă 55-64 ani, unde proporția bărbaților este de 59,0%, diferența distribuției pe sexe este cu 3,9 puncte procentuale în favoarea bărbaților, cauzată în principal de limitele diferite - pentru femei și bărbați - ale vârstei de retragere din activitate.

Tabel 1.1.1. Numărul mediu al salariaților pe clase de mărime ale întreprinderilor și grupe de vârstă

- mii persoane -

Clase de mărime ale întreprinderilor	Total	Grupe de vârstă, din care:		
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
TOTAL	4818,6	216,5	3844,6	706,0
10-49 salariați	1111,6	62,7	889,3	141,7
50-249 salariați	1216,7	48,2	981,3	172,7
250-499 salariați	524,8	23,5	420,9	76,1
500-999 salariați	465,1	17,5	375,8	68,0
1000 salariați și peste	1500,4	64,6	1177,3	247,5

Puțin peste jumătate din numărul salariaților tineri (15-24 ani) se regăsesc în întreprinderile mici și mijlocii (între 10-249 salariați), în timp ce salariații cu experiență în muncă le preferă în

¹ care au lucrat și au fost plătiți întreaga lună Octombrie

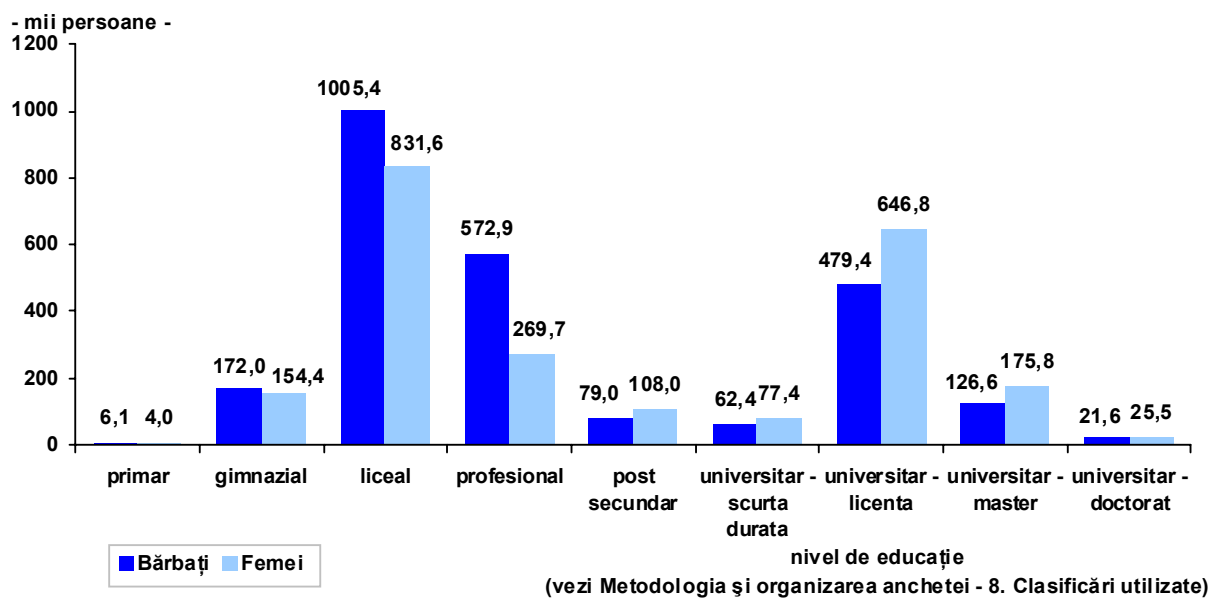
Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

proporție ușor mai mică (48,6% dintre salariații în vârstă de 25-54 ani, respectiv 44,6% dintre salariații în vârstă de 55-64 ani). În întreprinderile foarte mari (cu 1000 salariați și peste) se concentrează 35,0% dintre salariații în vârstă de 55-64 ani, 30,6% dintre salariații în vârstă de 25-54 ani, respectiv 29,8% dintre salariații în vârstă de 15-24 ani.

Distribuția salariaților după **nivelul de educație** relevă faptul că 59,5% sunt absolvenți ai învățământului mediu (liceal, profesional și postliceal de specialitate). Salariații cu studii superioare au avut o pondere de 33,5%, femeile fiind preponderente (57,3%). Salariaților cu nivel scăzut de educație (gimnazial, primar și fără școală absolvită) le-a revenit o pondere de 7,0%, din care bărbații au reprezentat 52,9%.

Disparitățile de gen se remarcă și după nivelul de educație. Dacă în ceea ce privește categoria salariaților cu nivel scăzut de educație, proporțiile pe sexe iau valori aproape egale (6,9% pentru femei față de 7,1% pentru bărbați), în categoria celor cu studii medii, bărbații depășesc femeile cu 12,9 puncte procentuale (65,6% față de 52,7%). În schimb, în categoria salariaților cu studii superioare, femeile depășesc bărbații cu 13,1 puncte procentuale (40,4% față de 27,3%).

Figura 1.1.2. Numărul mediu al salariaților pe sexe și după nivelul de educație



În ceea ce privește repartizarea salariaților pe grupe de vârstă după nivelul de educație, se constată diferențe mari de structură.

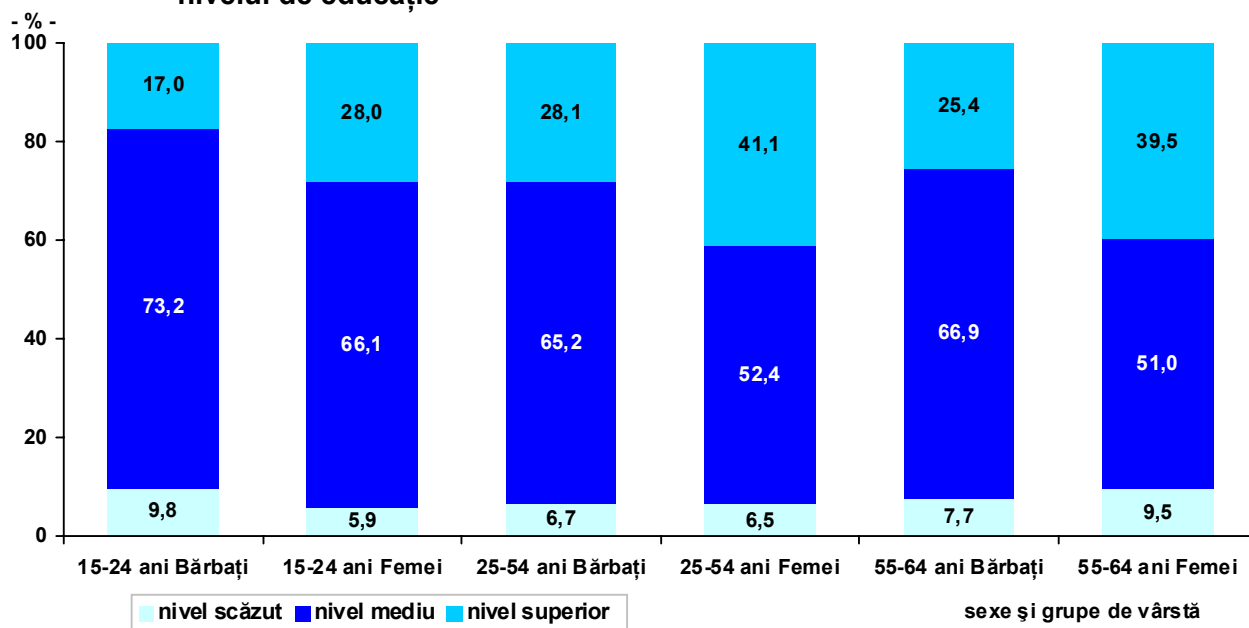
Ponderea salariaților tineri (15-24 ani) cu nivel de educație scăzut este de 8,0%, în timp ce aproape 70% au un nivel mediu de educație. Aceste ponderi nu sunt deloc surprinzătoare având în vedere faptul că majoritatea salariaților din această grupă de vârstă se aflau încă în curs de finalizare a instruirii într-una din formele de învățământ ale sistemului național de educație. În acest mod se explică și ponderea scăzută a salariaților din nivelul de educație superior (22,1%) pentru această grupă de vârstă (din care 58,5% sunt femei).

Pentru grupa de vârstă 25-54 ani, majoritatea salariaților au un nivel mediu de educație (58,9%), iar 34,5% dintre aceștia sunt absolvenți ai unei forme de învățământ superior. Și în cazul acestei grupe de vârstă femeile au un nivel de pregătire mai ridicat decât cel al bărbaților (41,1% dintre femei au studii superioare, față de 28,1% dintre bărbați).

Dintre salariații din grupa de vârstă 55-64 ani, mai puțin de o treime au studii superioare (31,2%, din care 52,0% sunt femei), iar ușor peste 60% au un nivel mediu de educație (din care peste o treime sunt femei).

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

Figura 1.1.3. Repartizarea numărului mediu al salariaților pe sexe, grupe de vârstă și după nivelul de educație



Pe clase de mărime ale întreprinderilor, structura angajaților după nivelul de educație este aproape constantă indiferent de gen, cu excepția întreprinderilor cu 1000 salariați și peste.

Astfel, în cadrul întreprinderilor cu mai puțin de 1000 salariați, ponderile majoritare aparțin salariaților cu nivel mediu de educație (liceal, profesional și postliceal de specialitate), între 61,6% (clasa de mărime 500-999 salariați) și 66,8% (clasa de mărime 10-49 salariați). Salariații cu studii superioare reprezintă în acest caz între 26,1% (clasa de mărime 10-49 salariați) și 32,0% (clasa de mărime 500-999 salariați). Salariații cu nivel scăzut de educație (gimnazial, primar și fără școală absolvită) dețin ponderi cuprinse între 6,4% (clasa de mărime 500-999 salariați) și 7,8% (clasele de mărime 50-249 salariați, respectiv 250-499 salariați).

Tabel 1.1.2. Numărul mediu al salariaților pe sexe, clase de mărime ale întreprinderilor și după nivelul de educație

- mii persoane -

Clase de mărime Nivel de educație ²	Total	Pe sexe:	
		Bărbați	Femei
TOTAL, din care:	4818,6	2525,4	2293,2
10-49 salariați	1111,6	647,4	464,2
nivel scăzut	78,6	49,4	29,2
nivel mediu	742,1	452,9	289,2
nivel superior	290,9	145,1	145,8
50-249 salariați	1216,7	691,9	524,8
nivel scăzut	95,6	57,0	38,6
nivel mediu	771,0	468,4	302,6
nivel superior	350,1	166,5	183,6
250-499 salariați	524,8	291,2	233,6
nivel scăzut	40,9	21,1	19,8
nivel mediu	331,1	198,1	133,0
nivel superior	152,8	72,0	80,8
500-999 salariați	465,1	238,3	226,8
nivel scăzut	29,9	13,0	16,9

² vezi Metodologia și organizarea anchetei - 8. Clasificări utilizate

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

(continuare)
- mii persoane -

Clase de mărime Nivel de educație ²	Total	Pe sexe:	
		Bărbați	Femei
nivel mediu	286,3	159,4	126,9
nivel superior	148,9	65,9	83,0
1000 salariați și peste	1500,4	656,6	843,8
nivel scăzut	91,6	37,6	54,0
nivel mediu	736,0	378,5	357,5
nivel superior	672,8	240,5	432,3

Numai în cazul întreprinderilor foarte mari (cu 1000 salariați și peste) această structură cunoaște modificări. Salariații cu nivel superior de educație cuprind 44,8% din numărul total, cu diferențe semnificative pe sexe (51,2% pentru femei față de 36,6% pentru bărbați). Cei cu nivel mediu de educație reprezintă aproape jumătate din numărul total al salariaților din unitățile foarte mari (49,1%), bărbații înregistrând o pondere mai mare comparativ cu cea a femeilor (57,7% pentru bărbați față de 42,4% pentru femei). Salariații cu nivel scăzut de educație reprezintă diferența (6,1%), cu mici variații pe sexe (6,4% pentru femei față de 5,7% pentru bărbați).

Pe **forme de proprietate**, sectorul privat cuprinde majoritatea salariaților (72,6% din totalul salariaților), bărbații reprezentând în acest sector 57,0%. În sectorul public lucrează 1318,5 mii salariați, din care 59,9% sunt femei.

Pe **forme juridice**, se observă că societățile comerciale³ dețin preponderența (77,5% din totalul salariaților), mai mult de jumătate (57,8%) fiind bărbați. În regiile autonome se regăsesc doar 1,0% dintre salariați, bărbații reprezentând 74,7% dintre aceștia.

După **vechimea în cadrul aceleași întreprinderi**, structura salariaților arată că cei cu vechime între 1-5 ani dețin cea mai mare pondere (43,4%), urmați la mare distanță de cei cu vechime de 10-14 ani, respectiv 6-9 ani (cu 14,5%, respectiv 14,1% din totalul salariaților). Ponderea cea mai mică revine salariaților cu o vechime de peste 40 ani neîntreruși la același loc de muncă (0,3%).

Circa 85% dintre salariații din **grupa de vârstă** de 25-54 ani au o vechime mai mică de 15 ani în cadrul aceleiași întreprinderi, iar peste două cincimi (44,8%) numără între 1-5 ani de continuitate la același loc de muncă. Aproape 65% dintre salariații vârstnici (55-64 ani) și-au desfășurat neîntrerupt activitatea în aceeași întreprindere mai puțin de 15 ani, iar puțin sub o treime (29,9%) pentru o perioadă de 1-5 ani.

Repartizarea salariaților pe **grupe majore de ocupații**⁴ și sexe evidențiază o concentrare a acestora în grupele majore GM2 - specialiști în diverse domenii de activitate (22,1%), GM5 - lucrători în domeniul serviciilor (14,6%), GM9 - ocupații elementare (14,0%), GM7 - muncitori calificați și asimilați (13,9%) și GM8 - operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente (12,6%). Aproape 945 mii dintre salariații bărbați își desfășoară activitatea în grupele majore de ocupații GM7 - muncitori calificați și asimilați și GM8 - operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente (19,9%, respectiv 17,5% din numărul total al salariaților bărbați), iar 663,4 mii salariați femei (28,9%) se regăsesc în grupa majoră GM2 - specialiști în diverse domenii de activitate.

Disparități semnificative se observă în structura salariaților pe sexe în cadrul fiecărei grupe majore de ocupații. Astfel, bărbații predomină în rândul muncitorilor calificați și asimilați - GM7 (74,9%), lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (74,0%), operatorilor la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente - GM8 (72,6%), conducătorilor și funcționarilor

³ Inclusiv societățile cooperatiste meșteșugărești, de consum, de credit și societățile agricole (conform Legii 36/1991)

⁴ Ocupații conform Clasificării revizuite a Ocupațiilor din România 2008 (COR 2008)

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

superiori - GM1 (56,5%) și a ocupațiilor elementare - GM9 (55,1%). Proportția majoritară a femeilor se regăsește în grupele majore de ocupații corespunzătoare specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2 (62,3%), funcționarilor administrativi - GM4 (61,9%), lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 (60,6%), respectiv a tehnicienilor și altor specialiști din domeniul tehnic - GM3 (51,4%).

Ca și pe ansamblul economiei, în cadrul fiecărei grupe majore de ocupații, salariații în vârstă de 25-54 ani reprezintă majoritatea (circa 80%). Tinerii (15-24 ani) reprezintă 4,5% din totalul salariaților și dețin ponderi mai ridicate în rândul lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 (7,5%), ocupațiilor elementare - GM9 (7,1%), funcționarilor administrativi - GM4 (7,0%) și tehnicienilor și altor specialiști din domeniul tehnic - GM3 (6,5%). Dintre aceștia, peste media la nivel național a grupei majore de ocupații se situează doar salariații tineri cu ocupații de lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (cu 2,2 puncte procentuale peste media la nivel național a grupei majore - 0,4%), respectiv salariații tineri cu ocupații de funcționari administrativi - GM4 (cu 0,9 puncte procentuale peste media la nivel național a grupei majore - 6,1%).

Salariații cu vârsta cuprinsă între 55-64 ani, aflați spre finalul perioadei de activitate, dețin ponderi superioare mediei naționale (14,6% din totalul salariaților) în cadrul grupelor majore de muncitori calificați și asimilați - GM7 (19,3%, ponderea grupei majore de ocupații în total economie fiind de 13,9%), lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (18,4%, ponderea grupei majore de ocupații în total economie fiind de 0,4%), conducători și funcționari superiori - GM1 (17,4%, ponderea grupei majore de ocupații în total economie fiind de 6,4%), lucrători în domeniul serviciilor - GM5 (14,9%, ponderea grupei majore de ocupații în total economie fiind de 14,6%), operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente - GM8 (14,7%, ponderea grupei majore de ocupații în total economie fiind de 12,6%).

Tabel 1.1.3. Numărul mediu al salariaților pe grupe majore de ocupații și repartizarea acestora pe grupe de vârstă

Grupe majore de ocupații (COR) ⁵	Total	Grupe de vârstă, din care:		
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
	- mii persoane-	- % -		
TOTAL	4818,6	4,5	79,8	14,6
GM1	307,2	0,7	80,0	17,4
GM2	1064,4	2,4	82,0	14,3
GM3	477,8	6,5	80,7	11,8
GM4	294,1	7,0	80,9	11,4
GM5	702,9	7,5	76,1	14,9
GM6	17,8	2,6	78,6	18,4
GM7	670,7	2,8	77,1	19,3
GM8	609,7	2,8	81,8	14,7
GM9	674,0	7,1	79,8	12,4

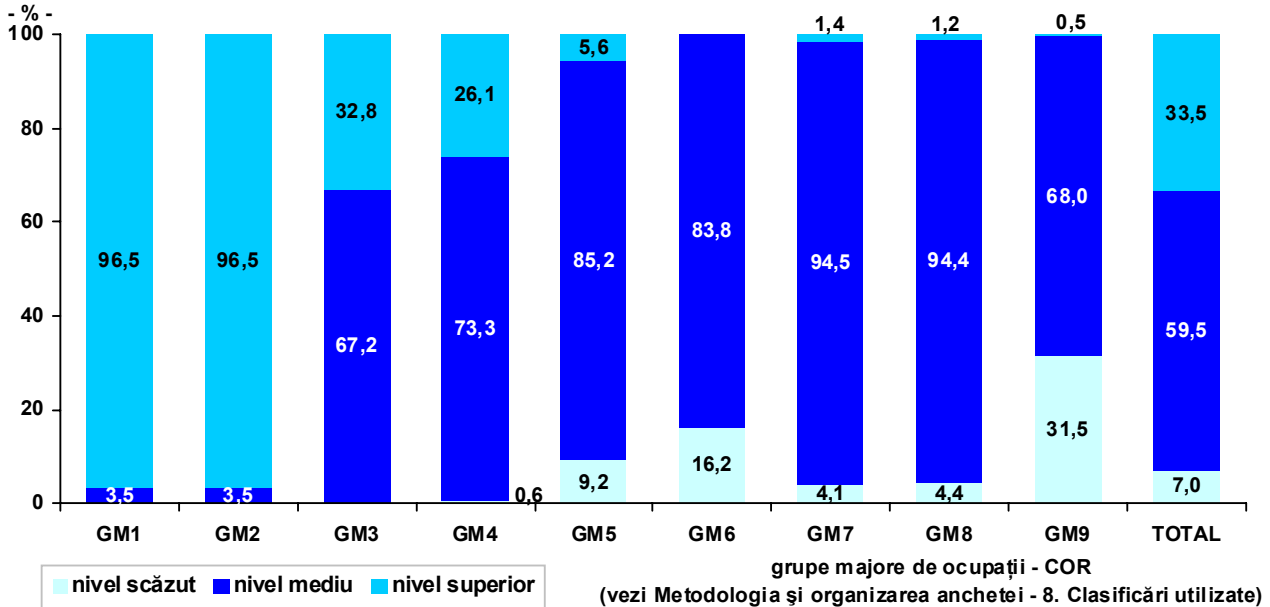
După **nivelul de educație**, persoanele cu studii superioare care, pe ansamblul economiei dețin o pondere importantă (33,5%), se regăsesc predominant în primele două grupe majore de ocupații. Astfel, aceștia reprezintă 96,5% atât dintre conducătorii și funcționarii superiori - GM1, cât și dintre specialiștii în diverse domenii de activitate - GM2. În oricare dintre celelalte grupe majore de ocupații absolvenții școlilor care asigură un nivel mediu de educație formează majoritatea salariaților (de la 67,2% dintre tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic - GM3, la 94,5% dintre muncitorii calificați și asimilați - GM7).

⁵ vezi Metodologia și organizarea anchetei - 8. Clasificări utilizate

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Salariații cu nivel scăzut de educație dețin cele mai mari ponderi în rândul ocupațiilor elementare - GM9 (31,5%), a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (16,2%), respectiv a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 (9,2%).

Figura 1.1.4. Structura salariaților pe niveluri de educație și grupe majore de ocupații

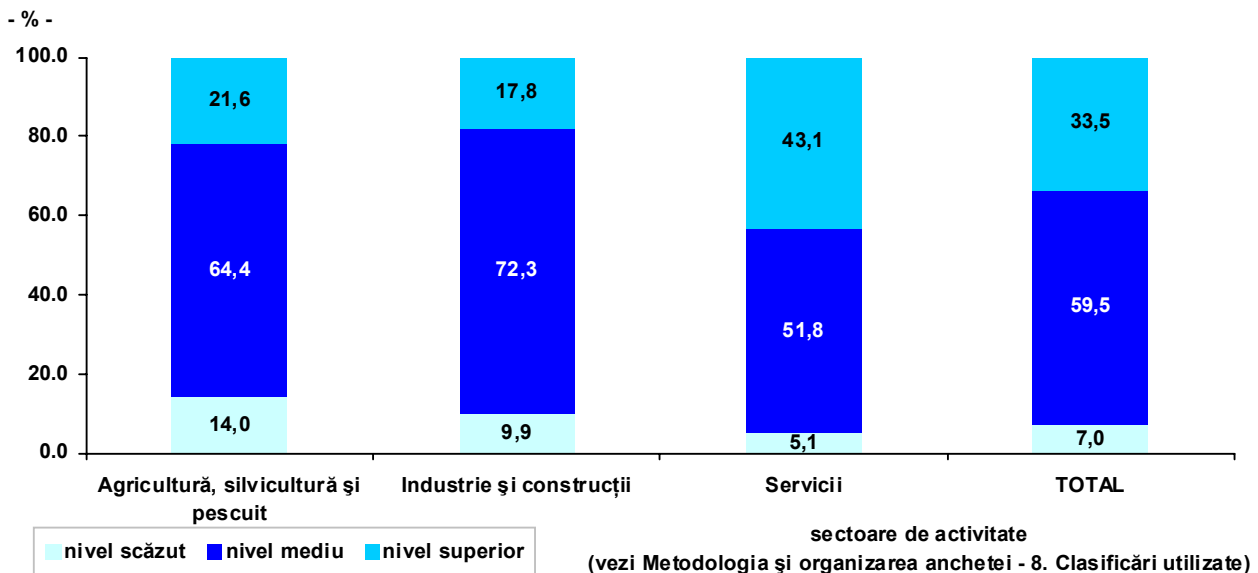


Repartizarea salariaților după **nivelul de educație** în cadrul fiecărui **sector de activitate** evidențiază în cazul activităților de industrie și construcții o concentrare mai mare a salariaților cu nivel mediu de educație (72,3%). Cea mai mică pondere comparativ și cu celelalte sectoare de activitate a venit salariaților cu studii superioare (doar 17,8% din totalul salariaților sectorului secundar).

În activitățile de agricultură, silvicultură și pescuit, salariații cu nivel mediu de educație reprezintă aproape două treimi (64,4%), pondere semnificativ ridicată prin comparație cu cea a salariaților cu nivel de educație scăzut (14,0%) ori cu nivel de educație superior (21,6%).

În cadrul activităților din sectorul terțiar, salariații cu nivel mediu de educație reprezintă 51,8% (sub media pe economie de 59,5%), iar cei cu studii superioare ating o pondere ridicată (43,1%), cea mai mare atât față de media pe țară (33,5%), cât și față de celelalte două sectoare de activitate.

Figura 1.1.5. Structura salariaților pe niveluri de educație și sectoare de activitate

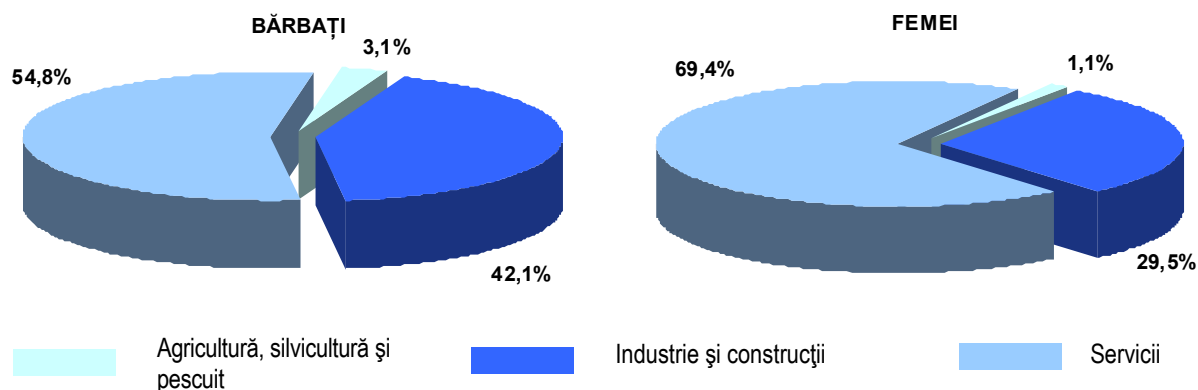


Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Repartizarea pe **sectoare de activitate** relevă faptul că în servicii lucrează majoritatea salariaților (61,8%). Structura forței de muncă salariate pe sexe se prezintă asemănător, însă diferă ponderea reprezentării fiecărui gen pe sectoare de activitate. Astfel, 54,8% dintre bărbați și 69,4% dintre femei lucrează în sfera serviciilor.

În sectorul secundar (industrie și construcții) lucrează 36,1% din numărul total al salariaților din întreprinderile cu 10 salariați și peste (din care peste o treime femei), în timp ce în sectorul primar se concentrează doar 2,1% (din care aproape o pătrime femei).

Figura 1.1.6. Repartizarea numărului mediu al salariaților pe sectoare de activitate și sexe



Activitățile economice cu un grad pronunțat de “feminizare” sunt cele de sănătate și asistență socială (78,8%), intermediari financiare și asigurări (72,7%), învățământ (71,4%), administrație publică (61,7%), activități de spectacole, culturale și recreative (60,1%), hoteluri și restaurante (59,1%), alte activități de servicii (53,0%) și comerț (51,0%).

Bărbații se regăsesc cu precădere în activitățile de construcții (88,2%), industrie extractivă (82,4%), producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (78,1%), transport și depozitare (77,4%), agricultură, silvicultură și pescuit (76,4%), distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare (72,8%), respectiv activități de servicii administrative și activități de servicii suport (64,8%).

În industria prelucrătoare, deși ecartul dintre sexe este relativ mic (proporția bărbaților fiind cu 3,6 puncte procentuale mai mare decât cea a femeilor), activitățile economice în care bărbații dețin ponderi ridicate (peste 75%) sunt: repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor (85,0%), fabricarea altor mijloace de transport (80,7%), industria metalurgică (79,6%), industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații (77,6%), fabricarea produselor din tutun (76,1%), respectiv fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țiteiului (75,6%).

Femeile sunt predominante în activități precum fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (87,2%), tăbăcirea și finisarea pieilor (inclusiv fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănurilor)(72,0%), respectiv fabricarea produselor textile (71,6%).

Repartizarea salariaților pe sectoare de activitate urmează aceeași structură și pe grupe de vârstă. Astfel, mai mult de jumătate dintre salariați lucrează în sectorul serviciilor, cu proporții cuprinse între 59,3% (pentru grupa de vârstă 55-64 ani) și 68,3% (pentru grupa de vârstă 15-24 ani). Cele mai mari ponderi ale salariaților care lucrează în sectorul secundar aparțin grupelor de vârstă 55-64 ani (38,1%) și 25-54 ani (36,2%). Salariații tineri (15-24 ani) lucrează cel mai puțin în sectorul primar (doar 1,3% din totalul lor), în timp ce categoria vârstnicilor (55-64 ani) este reprezentată cu 2,6% în acest sector.

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

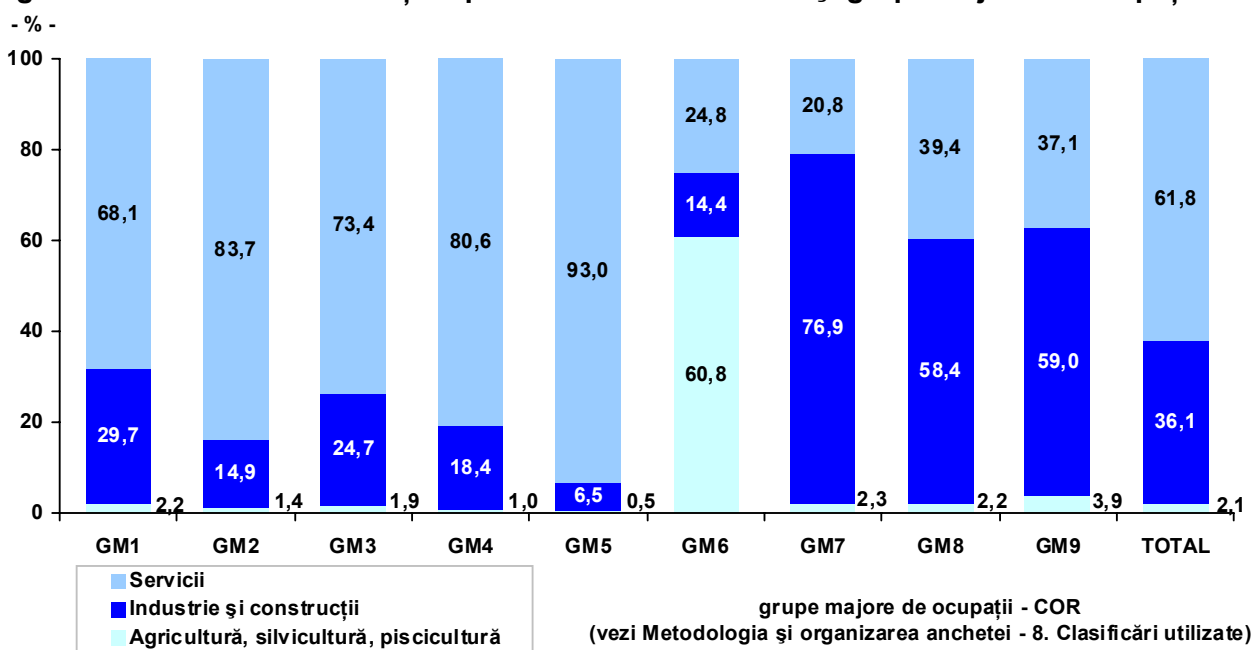
Tabel 1.1.4. Numărul mediu al salariaților pe sectoare de activitate și grupe de vârstă

- mii persoane -

Sectoare de activitate ⁶	Total	Grupe de vârstă, din care:		
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
TOTAL	4818,6	216,5	3844,6	706,0
Agricultură, silvicultură și pescuit	103,2	2,7	81,0	18,5
Industrie și construcții	1739,3	65,9	1389,7	268,8
Servicii	2976,1	147,9	2373,9	418,7

Salariații care desfășoară ocupații cuprinse în primele cinci grupe majore definite conform Clasificării Ocupațiilor din România, se regăsesc cu preponderență în sectorul terțiar, cu ponderi cuprinse între 68,1% în grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 și 93,0% în grupa majoră a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5.

Figura 1.1.7. Structura salariaților pe sectoare de activitate și grupe majore de ocupații



Salariații din sectorul secundar (industrie și construcții) predomină în cadrul ultimelor trei grupe majore de ocupații, de la 58,4% în cazul operatorilor la instalații și mașini; asamblorilor de mașini și echipamente - GM8, la 76,9% în cazul muncitorilor calificați și asimilați - GM7.

Salariații din sectorul primar (agricultură, silvicultură și pescuit) sunt încadrați în marea lor majoritate în ocupațiile de lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (60,8%).

⁶ vezi Metodologia și organizarea anchetei - 8. Clasificări utilizate

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

1.2. Timpul de lucru

Durata normală a timpului de lucru aferent **lunii octombrie 2018**, pentru **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, a fost 181 ore pe ansamblul economiei naționale.

Cea mai lungă durată normală a lunii de lucru (184 ore/lună) s-a regăsit în administrația publică. Durate normale mai reduse ale timpului de lucru se observă în activități de servicii administrative și activități de servicii suport și învățământ (178 ore/lună pentru fiecare în parte), respectiv în hoteluri și restaurante, intermediari financiare și asigurări, tranzacții imobiliare, sănătate și asistență socială, activități de spectacole, culturale și recreative (179 ore/lună pentru fiecare în parte).

Durata normală a timpului de lucru pentru salariații cu program complet a fost de 184 ore/lună, indiferent de gen, în timp ce salariații cu program de lucru parțial au avut o durată normală a timpului de lucru de 92 ore/lună (90 ore/lună bărbații, respectiv 94 ore/lună femeile).

Pe **grupe de vârstă** se observă că cea mai lungă durată normală a timpului de lucru aparține salariaților din grupa de vârstă 25-54 ani (182 ore/lună), în timp ce cea mai redusă durată (177 ore/lună) se regăsește în rândul salariaților tinerilor (15-24 ani).

Pe **forme de proprietate**, salariații angajați atât în sectorul public, cât și cei din sectorul privat au înregistrat o durată normală a timpului de lucru de 181 ore/lună.

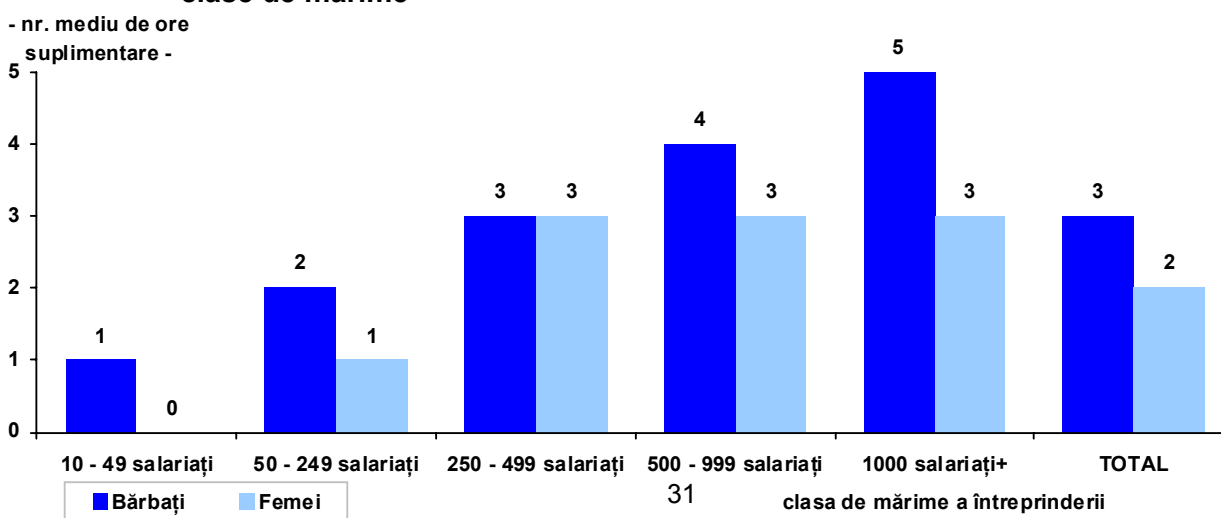
Pe **forme juridice**, salariații din regiile autonome au avut o durată normală a timpului de lucru de 183 ore/lună, superioară mediei la nivel național.

După **vechimea în cadrul aceleiași întreprinderi**, salariații care au lucrat mai puțin de un an au avut o durată normală a timpului de lucru mai redusă (178 ore/lună), în timp ce salariații cu vechime mai mare de 5 ani o durată normală a timpului de lucru cuprinsă între 182 ore/lună și 183 ore/lună.

Cele mai multe **ore suplimentare plătite în luna octombrie 2018** au revenit salariaților bărbați din toate categoriile de vârstă (câte 3 ore suplimentare/lună). Salariaților femei le-au fost plătite, în medie, câte 2 ore suplimentare/lună. La nivelul întregii economii, salariații din grupa de vârstă 55-64 ani au fost remunerați pentru 3 ore suplimentare/lună, iar salariații din celelalte grupe de vârstă (15-24 ani, respectiv 25-54 ani) pentru 2 ore suplimentare/lună.

Salariații cu **nivelul de educație** cel mai scăzut (școală primară) au încasat sume pentru echivalentul a 4 ore suplimentare/lună. Cele mai puține ore suplimentare (o oră/lună) s-au plătit salariaților cu nivelul de educație terțiar universitar de scurtă durată, respectiv celor cu nivel terțiar universitar - doctorat.

Figura 1.2.1. Numărul mediu de ore plătite suplimentar în luna octombrie 2018, pe sexe și clase de mărime



Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

În întreprinderile din **clasa de mărime** 10-49 salariați, numărul mediu al orelor suplimentare plătite a fost cel mai redus (doar o oră/lună pentru bărbați și nicio oră/lună pentru femei), iar în întreprinderile mari și foarte mari (500 salariați și peste) nivelul a fost cel mai ridicat (câte 4 ore suplimentare/lună în medie, din care bărbații au fost remunerați câte o oră suplimentară/lună în plus comparativ cu femeile din întreprinderile cu 500-999 salariați, respectiv cu câte 2 ore suplimentare/lună în plus în întreprinderile cu 1000 salariați și peste).

Unitățile din sectorul privat au plătit, în medie, 3 ore suplimentare/lună, în timp ce salariații din sectorul public au fost remunerați, în medie pentru 2 ore suplimentare/lună.

Pe grupe majore de ocupații, muncitorilor calificați și asimilați - GM7 și operatorilor la instalații și mașini; asamblorilor de mașini și echipamente - GM8 le-a revenit cel mai mare număr de ore suplimentare plătite (câte 4 ore suplimentare/lună), iar conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1, respectiv lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6, doar câte o oră suplimentară/lună.

Salariații care au beneficiat de cele mai multe ore suplimentare plătite au lucrat în fabricarea altor mijloace de transport (în medie 9 ore suplimentare/lună, atât pentru total, cât și pentru bărbați), industria metalurgică (în medie 8 ore suplimentare/lună, atât pentru total, cât și pentru bărbați), fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor (în medie 7 ore suplimentare/lună, atât pentru total, cât și pentru femei, respectiv 8 ore suplimentare/lună pentru bărbați) și fabricarea produselor din tutun (în medie 7 ore suplimentare/lună, atât pentru total, cât și pentru bărbați).

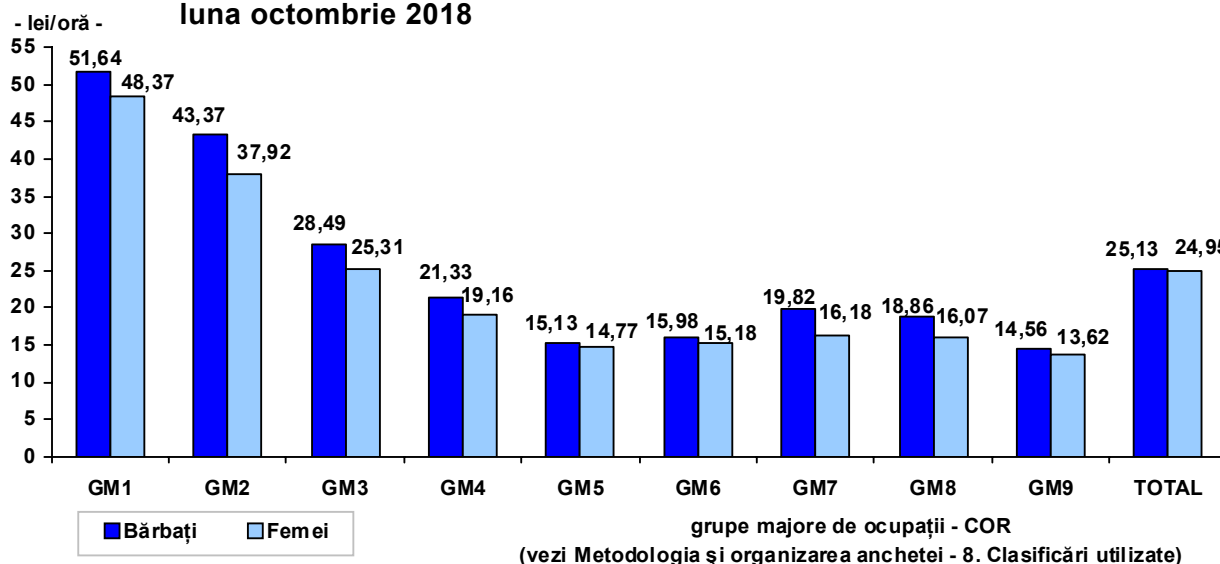
2. CÂȘTIGUL SALARIAL - FACTORI DE INFLUENȚĂ

2.1. Genul

În România, politicile de salarizare se adresează tuturor în egală măsură, fără discriminare de gen. Având în vedere inerția tradițiilor, precum și gradul de dificultate sub aspectul solicitării fizice necesar în executarea anumitor activități și/sau ocupații, în practică pot apărea disparități de gen la nivelul câștigurilor salariale realizate.

Câștigul salarial mediu **orar** realizat în **luna octombrie 2018** în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** a fost 25,05 lei/oră în expresie brută și 15,10 lei/oră în expresie netă. Bărbații au câștigat ușor mai mult decât femeile (cu 0,18 lei/oră în expresie brută, respectiv cu 0,19 lei/oră în expresie netă).

Figura 2.1.1. Câștigul salarial mediu brut orar pe sexe și grupe majore de ocupații, în luna octombrie 2018



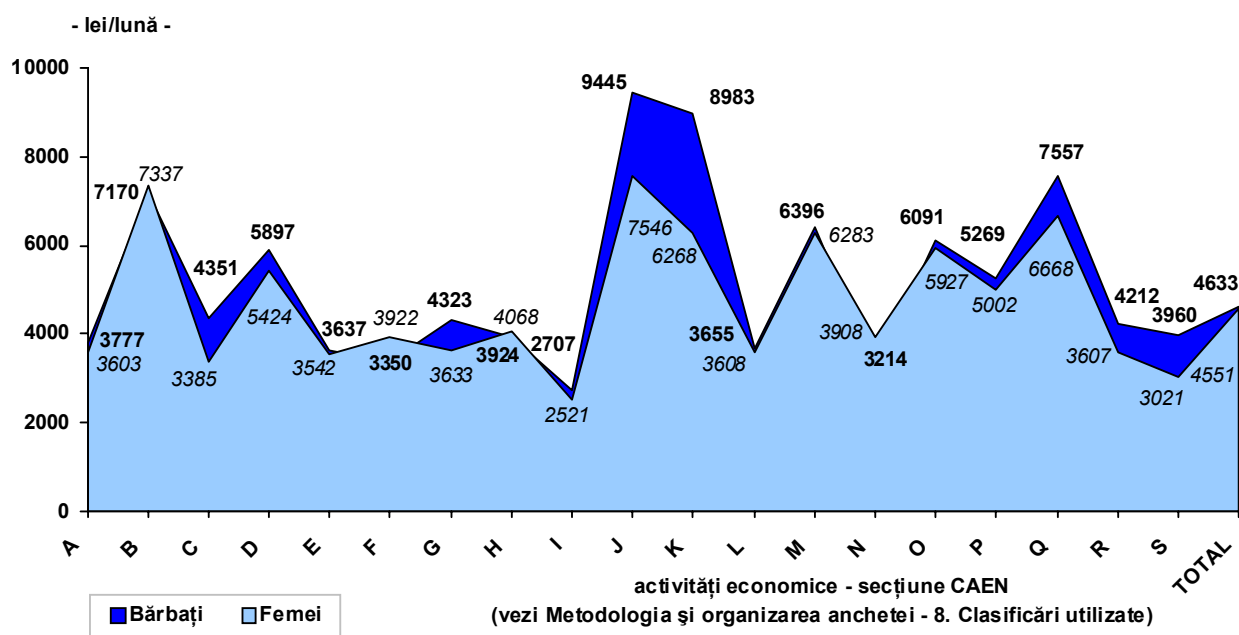
Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Pe **grupe majore de ocupații**, cele mai ridicate câștiguri salariale medii **brute orare** (50,22 lei/oră) au realizat salariații din grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1, unde câștigul salarial mediu brut orar al bărbaților l-a devansat pe cel al femeilor cu 3,27 lei/oră (51,64 lei/oră bărbați, 48,37 lei/oră femei), iar cele mai scăzute salariații din grupa majoră a ocupațiilor elementare - GM9 (14,14 lei/oră), cu valori apropiate pe sexe (14,56 lei/oră bărbați față de 13,62 lei/oră femei). Cele mai semnificative diferențe de gen pentru câștigurile salariale medii orare brute în cadrul aceleași grupe majore s-au înregistrat în rândul ocupațiilor de specialiști în diverse domenii de activitate - GM2, respectiv de muncitori calificați și asimilați - GM7 (+5,45 lei/oră, respectiv +3,64 lei/oră în favoarea bărbaților). Câștigul salarial mediu **net orar** urmează același tipar, decalajul dintre nivelurile câștigurilor realizate de bărbați și de femei reducându-se însă.

Câștigul salarial mediu **brut lunar** înregistrat în **luna octombrie 2018** în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** a fost 4594 lei/lună, femeile realizând 98,2% din câștigul bărbaților. În expresie **netă**, câștigul salarial mediu **lunar** a fost 2769 lei/lună, proporția dintre câștigul femeilor și cel al bărbaților situându-se la 97,7%.

Diferențele de nivel de educație, calificare profesională, poziție ierarhică la locul de muncă, ocupație exercitată, influențează nivelul câștigurilor salariale realizate de femeile și bărbații ce-și desfășoară activitatea în diferite sectoare ale economiei naționale.

Figura 2.1.2. Câștigul salarial mediu brut lunar pe sexe și activități economice, în luna octombrie 2018



Se observă că în **luna octombrie 2018**, în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, bărbații au câștigat mai mult decât femeile în majoritatea activităților economice, cele mai mari depășiri ale câștigului salarial mediu brut lunar înregistrându-se astfel: +43,3% în intermediari financiare și asigurări, +31,1% în alte activități de servicii, +28,5% în industria prelucrătoare, +25,2% în informații și comunicații, +19,0% în comerț, +16,8% în activități de spectacole, culturale și recreative, respectiv +13,3% în sănătate și asistență socială. În schimb, femeilor le-au revenit câștiguri salariale medii brute lunare superioare bărbaților în activitățile de servicii administrative și activități de servicii suport (+21,6%), construcții (+17,1%), transport și depozitare (+3,7%), respectiv în industria extractivă (+2,3%).

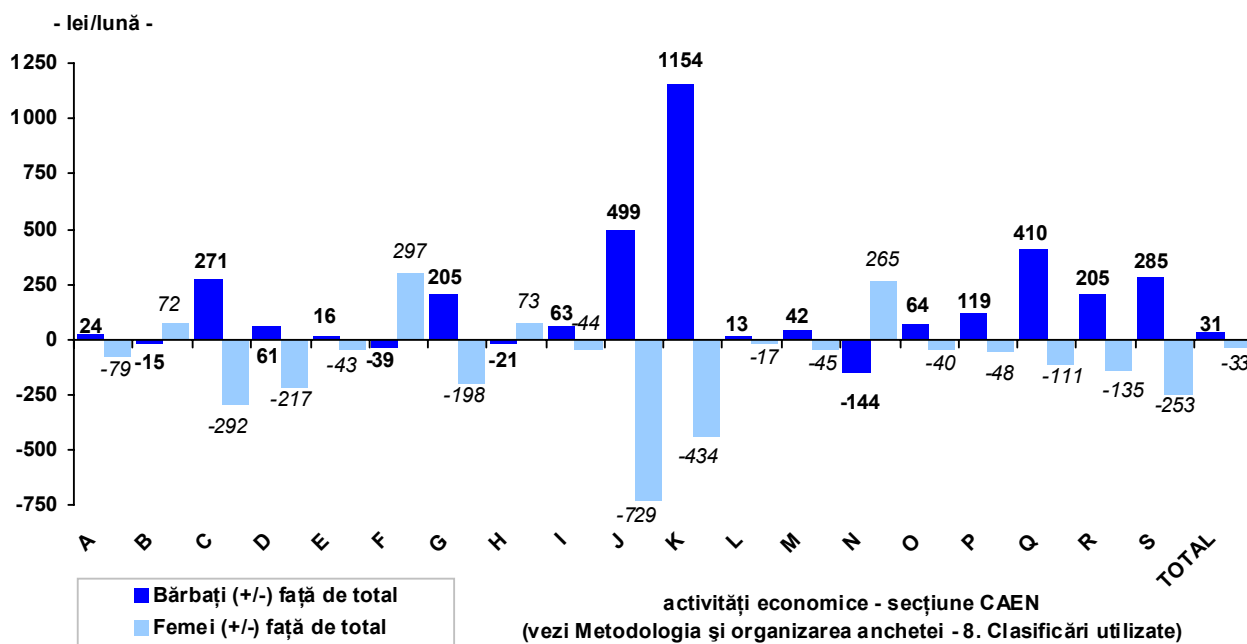
Diferențele salariale dintre bărbați și femei se remarcă și la compararea câștigului salarial mediu **net lunar**. Din raportarea față de câștigul salarial mediu înregistrat la nivelul fiecărei activități economice (nivel secțiune CAEN. Rev.2), rezultă că, bărbații s-au situat peste media secțiunii în

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

majoritatea cazurilor, cele mai mari depășiri observându-se în intermedieri financiare și asigurări (+27,6%; 5331 lei/lună pentru bărbați față de 4177 lei/lună media secțiunii), alte activități de servicii (+13,7%; 2363 lei/lună pentru bărbați față de 2078 lei/lună media secțiunii), industria prelucrătoare (+11,4%; 2640 lei/lună pentru bărbați față de 2369 lei/lună media secțiunii), sănătate și asistență socială (+10,1%; 4458 lei/lună pentru bărbați față de 4048 lei/lună media secțiunii), informații și comunicații (+9,2%; 5921 lei/lună pentru bărbați față de 5422 lei/lună media secțiunii), activități de spectacole, culturale și recreative (+8,9%; 2506 lei/lună pentru bărbați față de 2301 lei/lună media secțiunii) și în comerț (+8,5%; 2607 lei/lună pentru bărbați față de 2402 lei/lună media secțiunii).

Femeile însă, față de câștigul salarial mediu net lunar la nivelul fiecărei secțiuni, au înregistrat diferențe negative în aproape toate sectoarele de activitate, cele mai scăzute valori regăsindu-se în informații și comunicații (-13,4%; 4693 lei/lună la femei față de 5422 lei/lună media secțiunii), industria prelucrătoare (-12,3%; 2077 lei/lună la femei față de 2369 lei/lună media secțiunii), alte activități de servicii (-12,2%; 1825 lei/lună la femei față de 2078 lei/lună media secțiunii), respectiv intermedieri financiare și asigurări (-10,4%; 3743 lei/lună la femei față de 4177 lei/lună media secțiunii).

Figura 2.1.3. Abaterile absolute față de câștigul salarial mediu net lunar pe sexe și activități economice, în luna octombrie 2018



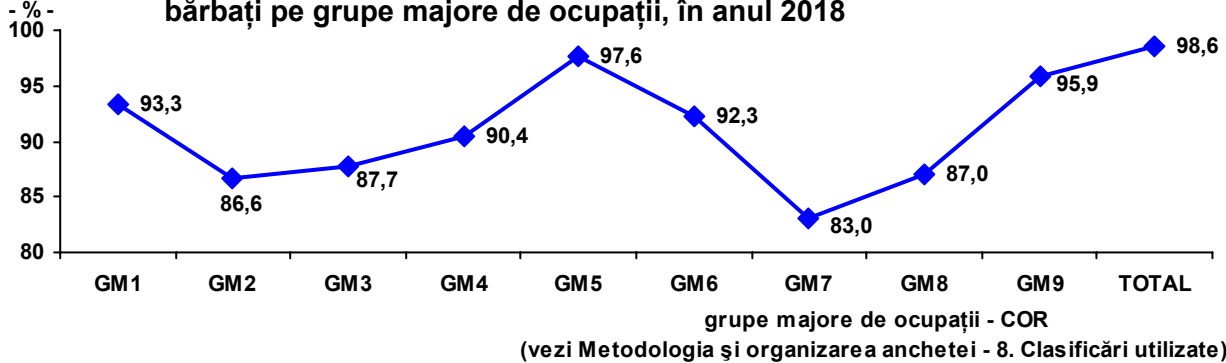
La nivelul **întregului an 2018**, câștigul salarial mediu **brut** în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** a fost 53380 lei/an, cu diferențieri pe sexe (53728 lei/an pentru bărbați față de 52997 lei/an pentru femei).

Din repartitia câștigului salarial mediu brut anual pe sexe și grupe majore de ocupații se observă că nivelul câștigurilor realizate de femei s-a plasat sub cel realizat de bărbați. Ecartul cel mai mare dintre câștigurile salariale medii anuale ale bărbaților și cele ale femeilor s-a înregistrat în ocupațiile din grupa majoră a muncitorilor calificați și asimilați - GM7 (+20,5%; 42665 lei/an pentru bărbați față de 35393 lei/an pentru femei), grupa majoră a specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2 (+15,5%; 92293 lei/an pentru bărbați față de 79880 lei/an pentru femei), grupa majoră a operatorilor la instalații și mașini; asamblorilor de mașini și echipamente - GM8 (+14,9%; 40657 lei/an pentru bărbați față de 35383 lei/an pentru femei) și grupa majoră a tehnicienilor și a altor specialiști în domeniul tehnic - GM3 (+14,1%; 60387 lei/an pentru bărbați față de 52942 lei/an pentru femei).

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

Proporțiile cele mai apropiate ale câștigurilor salariale anuale dintre sexe au revenit salariaților din grupa majoră a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5, respectiv salariaților din grupa majoră a ocupațiilor elementare - GM9, unde bărbații au înregistrat cele mai reduse diferențe ale câștigurilor medii brute anuale față de femei (+768 lei/an, respectiv +1239 lei/an).

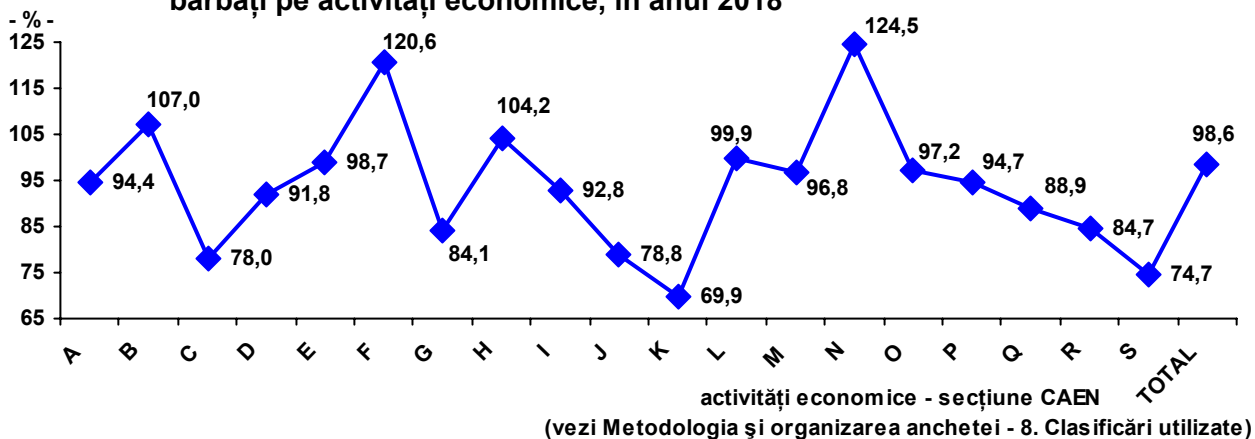
Figura 2.1.4. Ponderea câștigului salarial mediu brut anual realizat de femei în cel realizat de bărbați pe grupe majore de ocupații, în anul 2018



Dacă pe grupe majore de ocupații disparitățile de gen se manifestă într-un singur sens, pe activități economice se înregistrează în ambele sensuri deși, în majoritatea cazurilor însă, câștigurile salariale medii brute anuale sunt în favoarea bărbaților. Prin urmare, câștigurile salariale medii brute anuale ale bărbaților le-au depășit pe cele ale femeilor în majoritatea activităților economice, cele mai mari depășiri exprimate în cifre absolute înregistrându-se în intermediari financiare și asigurări (+33280 lei/an pentru bărbați, cu 43,1% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), informații și comunicații (+23270 lei/an pentru bărbați, cu 26,9% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), alte activități de servicii (+11618 lei/an pentru bărbați, cu 33,9% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), industria prelucrătoare (+11155 lei/an pentru bărbați, cu 28,2% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), sănătate și asistență socială (+9567 lei/an pentru bărbați, cu 12,5% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), comerț (+7980 lei/an pentru bărbați, cu 18,9% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), respectiv activități de spectacole, culturale și recreative (+7683 lei/an pentru bărbați, cu 18,1% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor).

Câștigul salarial mediu brut anual realizat de femei a atins niveluri superioare celui realizat de bărbați în doar câteva activități economice, diferențele fiind mai mici: +8848 lei/an în activități de servicii administrative și activități de servicii suport (cu 24,5% peste câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților), +7653 lei/an în construcții (cu 20,6% peste câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților), +5627 lei/an în industria extractivă (cu 7,0% peste câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților), respectiv +1899 lei/an în transport și depozitare (cu 4,2% peste câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților).

Figura 2.1.5. Ponderea câștigului salarial mediu brut anual realizat de femei în cel realizat de bărbați pe activități economice, în anul 2018

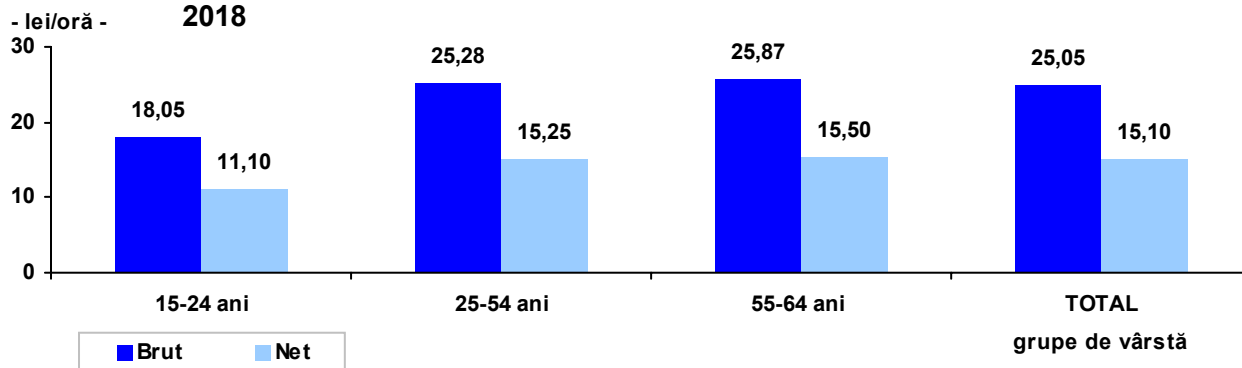


**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

2.2. Vârsta

Pentru salariații în vârstă de muncă (15-64 ani), câștigul salarial mediu la nivelul economiei naționale crește progresiv, odată cu vârsta.

Figura 2.2.1. Câștigul salarial mediu brut și net orar pe grupe de vârstă, în luna octombrie 2018

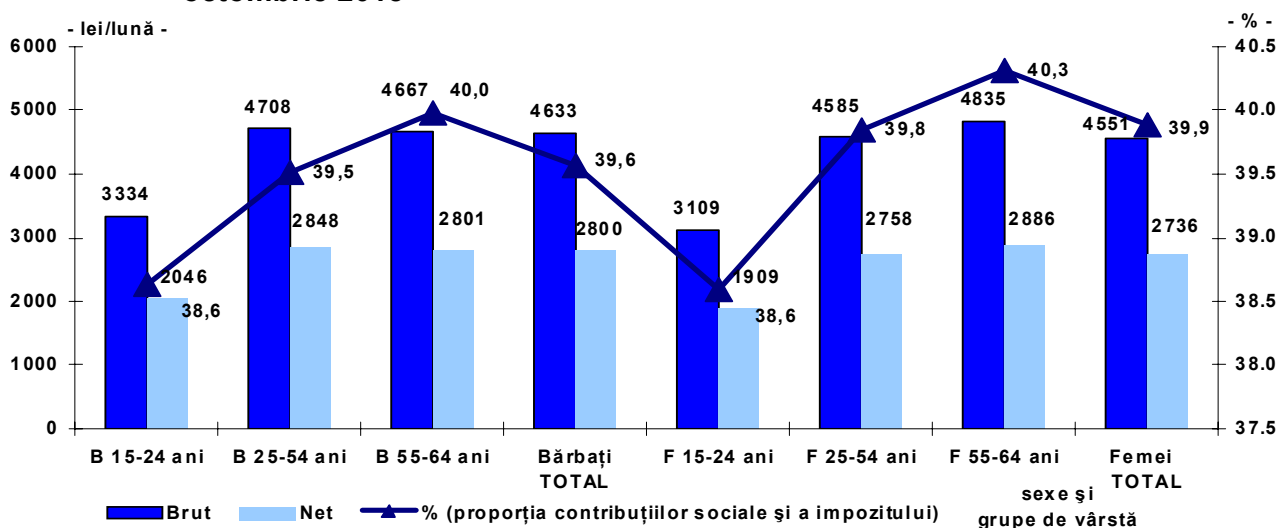


Salariații din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, aflați la limita superioară a intervalului de vârstă (55-64 ani) au câștigat pe oră în luna octombrie 2018 de circa 1,4 ori (atât în expresie brută, cât și netă) mai mult decât salariații tineri (15-24 ani). Salariații din grupa de vârstă 25-54 ani, grupa cea mai numeroasă din totalul salariaților, au câștigat mai puțin decât salariații vârstnici (cu 0,59 lei/oră în expresie brută, respectiv cu 0,25 lei/oră în expresie netă), dar mai mult decât salariații tineri (cu 7,23 lei/oră în expresie brută, respectiv cu 4,15 lei/oră în expresie netă).

Câștigul salarial mediu **lunar** urmează aproape același tipar cu cel orar, fenomene similare observându-se și pe sexe. Bărbații din grupa de vârstă preponderentă (25-54 ani) au înregistrat cele mai ridicate câștiguri salariale medii lunare (4708 lei/lună în expresie brută, respectiv 2848 lei/lună în expresie netă), depășind însă ușor câștigurile salariale medii lunare ale salariaților din grupa de vârstă 55-64 ani (cu doar 41 lei/lună în expresie brută, respectiv 47 lei/lună în expresie netă).

Pentru femei, nivelul câștigului salarial realizat crește progresiv odată cu grupa de vârstă a salariaților și a cuprins toate intervalele, cele mai mari câștiguri salariale medii lunare fiind realizate în grupa de vârstă 55-64 ani (4835 lei/lună în expresie brută, respectiv 2886 lei/lună în expresie netă). Cele mai mari diferențe de gen pentru câștigurile salariale medii lunare au fost în cazul tinerilor (15-24 ani), femeile realizând mai puțin decât bărbații din aceeași categorie de vârstă cu 225 lei/lună în expresie brută, respectiv cu 137 lei/lună în expresie netă.

Figura 2.2.2. Câștigul salarial mediu brut și net lunar pe sexe și grupe de vârstă, în luna octombrie 2018



**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

Indiferent de grupa de vârstă, cele mai mari câștiguri salariale medii **anuale** din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** au fost realizate de salariații care, prin natura ocupațiilor pe care le desfășoară, se încadrează în grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 (cu o singură excepție, bărbații din grupa de vârstă 15-24 ani, ale căror câștiguri au fost devansate de cele ale specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2). Comparativ cu media pe economia națională, salariații din grupa majoră GM1 au câștigat de circa două ori mai mult, cu excepția salariaților din grupa de vârstă 15-24 ani, pentru care raportul a fost de circa 1,4:1 (atât la nivel de grupă majoră de ocupație, cât și pe sexe).

Salariații din grupa majoră a specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2, indiferent de grupa de vârstă, au realizat câștiguri salariale mult peste media națională. Astfel, câștigul salarial mediu brut anual la nivelul acestei grupe majore de ocupații a fost cu 58,4% mai mare decât nivelul mediu pe economie.

La polul opus, cu cele mai scăzute câștiguri salariale medii brute anuale s-au regăsit salariații din grupa majoră a ocupațiilor elementare - GM9, respectiv cei din grupa majoră a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5, acestea reprezentând doar 55,2%, respectiv 58,9% din valoarea câștigului salarial mediu anual pe economie.

Tabel 2.2.1. Câștigul salarial mediu brut anual pe grupe de vârstă și grupe majore de ocupații, în anul 2018

- lei/an -

Grupe majore de ocupații (COR) ⁵	Total	Grupe de vârstă, din care:		
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
TOTAL	53380	33794	54148	55401
GM1	110252	48097	110543	111970
GM2	84557	52328	85305	86726
GM3	56563	38011	58119	57087
GM4	42308	35081	42919	42808
GM5	31434	26832	32097	30925
GM6	34773	25328	35026	35366
GM7	40840	35019	40672	42666
GM8	39210	34363	38496	44399
GM9	29476	26854	29844	28970

2.3. Nivelul de educație

Unul din principalii factori de influență asupra nivelurilor câștigurilor salariale este nivelul de educație, care contribuie la acumularea cunoștințelor necesare desfășurării activității și/sau ocupației dorite, la alegerea locului de muncă cel mai potrivit aptitudinilor și performanțelor personale.

Pe măsură ce nivelul de educație al salariaților este mai ridicat, crește și nivelul câștigurilor salariale realizate. Astfel, salariații din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, absolvenți ai unei forme de învățământ de nivel cel mult post secundar (școală postliceală de specialitate sau tehnică de maiștri) au realizat în **luna octombrie 2018** câștiguri salariale medii **orare** sub sau aproape de nivelul mediei pe economia națională. Cele mai ridicate câștiguri salariale au fost realizate de salariații care au absolvit nivelul de educație superior, inclusiv universitar ciclul III - doctorat (de circa 2,3 ori mai mult față de media pe economie, atât în expresie brută, cât și netă).

Salariații absolvenți de studii universitare ciclul I - licență (universitar cu durata de 4 ani, licență tip Bologna cu durata de 3-4 ani), respectiv studii universitare ciclul II - master (universitar cu durata

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

de 5-6 ani, master, master tip Bologna) au avut câștiguri salariale orare mai mari cu circa 50%, respectiv 90% comparativ cu media națională.

În schimb, nivelurile scăzute de educație sau chiar absența unei diplome sau a unui certificat de absolvire al unei școli, limitează forța de muncă salariată la desfășurarea unor ocupații mai slab remunerate. Prin urmare, salariații cu nivel de educație primar au realizat circa 40% din câștigul salarial mediu pe economie (42,7% în expresie brută, respectiv 41,4% în expresie netă), iar cei cu nivel secundar inferior - gimnazial puțin sub 40% din câștigul salarial mediu pe economie (39,7% în expresie brută, respectiv 38,5% în expresie netă).

Tabel 2.3.1. Câștigul salarial mediu brut și net orar după nivelul de educație, în luna octombrie 2018

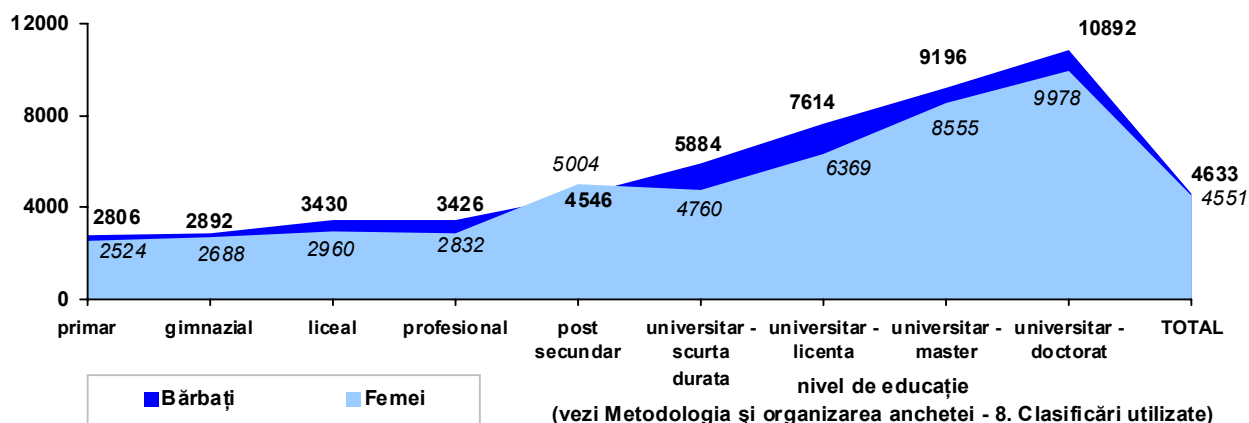
- lei/oră -

Nivelul de educație	Câștigul salarial mediu orar	
	brut	net
Total	25,05	15,10
primar (școală primară)	14,35	8,85
secundar inferior (gimnazial)	15,11	9,28
secundar superior - liceal	17,45	10,64
secundar superior - profesional (școli profesionale, de arte și meserii, complementare sau de ucenici)	17,37	10,58
post secundar (școală postliceală de specialitate sau tehnică de maiștri)	26,07	15,58
terțiar universitar de scurtă durată (colegiu universitar în cadrul unei instituții de învățământ superior) cu durată de 3 ani	28,92	17,40
terțiar universitar ciclul I - licență (universitar cu durată de 4 ani, licență tip Bologna cu durată de 3-4 ani)	37,79	22,64
terțiar universitar ciclul II - master (universitar cu durată de 5-6 ani, master, master tip Bologna)	48,66	28,93
terțiar universitar ciclul III - doctorat (post-universitar, studii aprofundate, doctorat, post-doctorat)	57,67	34,10

Câștigurile salariale medii **lunare** aferente bărbaților din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, le-au depășit pe cele ale femeilor pentru majoritatea nivelurilor de educație. Cele mai mari diferențe procentuale se observă pentru câștigurile salariale medii lunare brute ale bărbaților cu nivel terțiar universitar de scurtă durată (+23,6% peste câștigul femeilor din această categorie), cu nivel secundar superior - profesional (+21,0% peste câștigul femeilor din această categorie), cu nivel terțiar universitar ciclul I - licență (+19,5% peste câștigul femeilor din această categorie), cu nivel secundar superior - liceal (+15,9% peste câștigul femeilor din această categorie), respectiv cu nivel primar (+11,2% peste câștigul femeilor din această categorie).

Figura 2.3.1. Câștigul salarial mediu brut lunar pe sexe, după nivelul de educație, în luna octombrie 2018

- lei/lună -

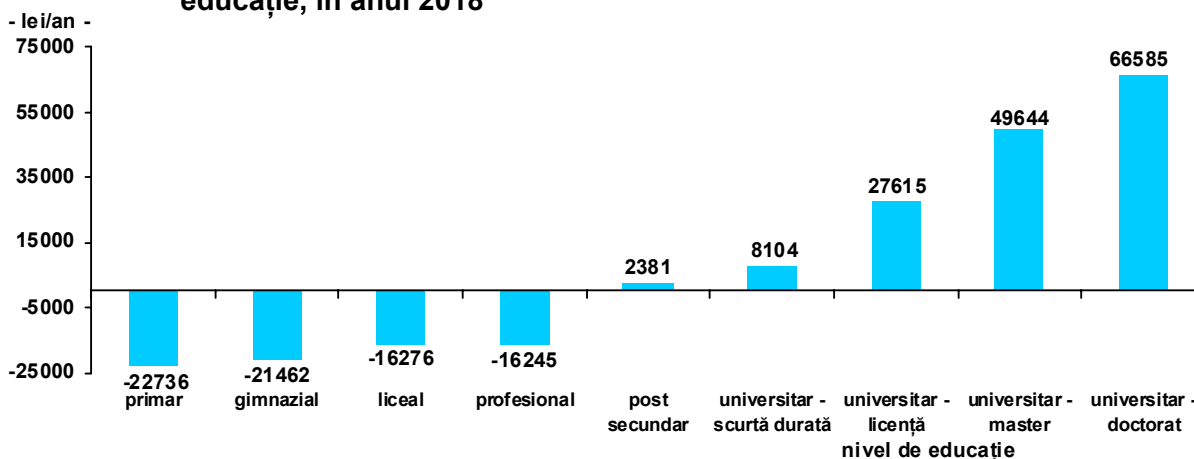


Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Femeile cu nivel de educație post secundar (școală postliceală de specialitate sau tehnică de maiștri) au realizat câștiguri salariale brute lunare superioare cu circa 10% comparativ cu câștigurile salariale ale bărbaților din aceeași categorie de studii.

Dacă pe ansamblul economiei naționale, câștigul salarial mediu net lunar al bărbaților a fost mai mare cu 64 lei față de cel al femeilor, diferența în expresie absolută se accentuează pe măsură ce crește scala nivelului de educație (cu excepția nivelului de educație post secundar, unde femeile au câștigat cu circa 250 lei/lună mai mult decât bărbații). Femeile cu studii universitare de ciclul I - licență au câștigat mai puțin decât bărbații din aceeași categorie cu 790 lei/lună, cele cu studii universitare de scurtă durată cu 697 lei/lună, cele cu studii universitare ciclul III - doctorat cu 557 lei/lună, iar cele cu studii universitare ciclul II - master, cu 420 lei/lună.

Figura 2.3.2. Abaterile absolute față de câștigul salarial mediu brut anual după nivelul de educație, în anul 2018



(vezi Metodologia și organizarea anchetei - 8. Clasificări utilizate)

Câștigurile salariale medii brute **anuale** ale salariaților cu nivel de educație cel mult secundar superior - profesional s-au situat sub nivelul mediu pe economia națională (53380 lei/an), diferența cea mai mare revenind celor cu nivel primar de educație care au realizat numai 30644 lei/an (respectiv 42,6% din câștigul salarial mediu brut anual). În cazul femeilor cu nivel primar de educație, diferența a fost ușor mai accentuată, acestea câștigând anual doar 44,6% din câștigul salarial mediu pe economie al femeilor (52997 lei/an).

Cu cât nivelul de educație este mai ridicat, cu atât crește și diferența dintre câștigurile salariale medii ale fiecărei categorii față de media pe economie. Astfel, salariații cu studii universitare ciclul I - licență au realizat în medie 80995 lei/an, iar salariații cu nivelul universitar ciclul II - master și universitar ciclul III - doctorat depășesc media pe economie de 1,9 ori, respectiv 2,2 ori (103024 lei/an, respectiv 119965 lei/an). În cazul salariaților cu nivel de educație universitar ciclul III - doctorat, câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților s-a situat peste medie de aproape 2,3 ori, în timp ce câștigul salarial mediu brut anual al femeilor de aproape 2,2 ori.

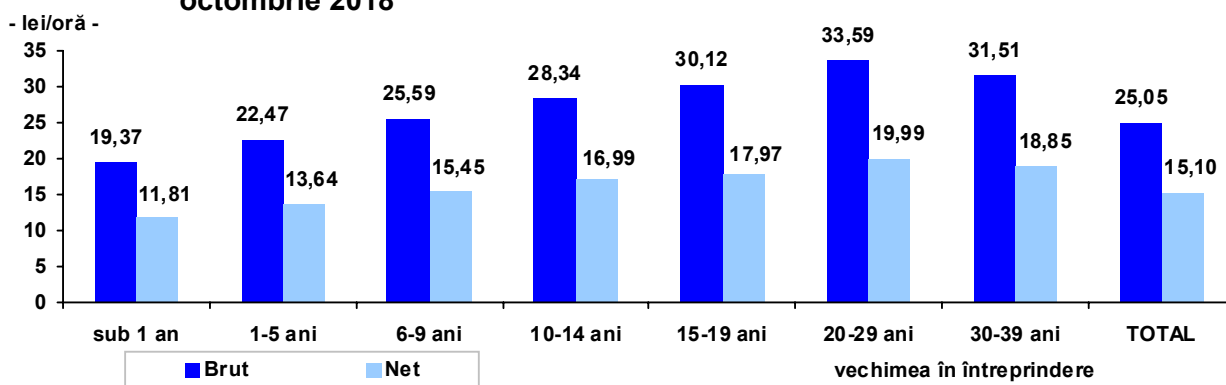
2.4. Vechimea în întreprindere

Salariații care au depășit 6 ani vechime în cadrul aceleiași întreprinderi au realizat câștiguri salariale medii **orare** superioare mediei pe economie, iar cei cu mai puțin de un an vechime în cadrul aceleiași întreprinderi au câștigat cel mai puțin, la nivelul a circa trei sferturi din media pe economie.

Salariații cu vechime în întreprindere între 20-29 ani au înregistrat în **luna octombrie 2018** valorile cele mai ridicate atât ale câștigului salarial mediu brut, cât și net (33,59 lei/oră, respectiv 19,99 lei/oră), cu aproape 35% peste media națională.

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

Figura 2.4.1. Câștigul salarial mediu brut și net orar după vechimea în întreprindere, în luna octombrie 2018



Câștigul salarial mediu lunar realizat în luna octombrie 2018 în întreprinderile cu cel puțin 10 salariați s-a situat peste media economiei naționale pentru salariații care au avut cel puțin 6 ani vechime în întreprindere. Câștigurile salariale cresc proporțional cu numărul anilor de vechime lucrați în cadrul aceleiași întreprinderii (cu excepția intervalului 30-39 ani). Astfel, câștigurile salariale medii lunare care au depășit media pe economie au revenit salariaților cu o vechime în întreprindere cuprinsă între 20-29 ani (cu 1606 lei/lună în expresie brută și cu 921 lei/lună în expresie netă), urmate de câștigurile celor cu o vechime în întreprindere de 30-39 ani (cu 1286 lei/lună în expresie brută și cu 749 lei/lună în expresie netă), respectiv cu o vechime în întreprindere de 15-19 ani (cu 960 lei/lună în expresie brută și cu 543 lei/lună în expresie netă).

Câștigurile salariale medii lunare nete ale femeilor s-au situat sub cele ale bărbaților pentru toate categoriile, indiferent de numărul anilor lucrați în aceeași întreprindere. Ponderea cea mai mică a câștigurilor salariale medii lunare realizate de femei în cele realizate de bărbați se constată la grupa celor cu vechime în întreprindere între 30-39 ani (91,8%), urmate de grupa 10-14 ani (94,1%), respectiv de grupa 6-9 ani (94,3%). Femeile din grupa de vechime în întreprindere de sub un an, respectiv cele din grupa de vechime în întreprindere de 20-29 ani au câștigat aproape la fel cu bărbații din aceleași categorii de vechime în întreprindere.

Tabel 2.4.1. Câștigul salarial mediu brut și net lunar pe sexe și după vechimea în întreprindere, în luna octombrie 2018

Vechimea în întreprindere	Câștigul salarial mediu brut lunar			Câștigul salarial mediu net lunar		
	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total
TOTAL, <i>din care:</i>	4633	4551	4594	2800	2736	2769
Sub 1 an	3497	3429	3468	2130	2086	2112
1-5 ani	4186	4008	4106	2542	2427	2490
6-9 ani	4843	4585	4719	2928	2761	2848
10-14 ani	5388	5097	5237	3239	3049	3141
15-19 ani	5647	5473	5554	3375	3257	3312
20-29 ani	6193	6207	6200	3702	3679	3690
30-39 ani	6095	5631	5880	3657	3357	3518

Cele mai ridicate câștiguri salariale medii brute **anuale** au revenit salariaților care au lucrat în cadrul aceleiași întreprinderi între 20-29 ani atât pe total economie (73386 lei/an), cât și pe sexe (73019 lei/an pentru bărbați, respectiv 73704 lei/an pentru femei). Această grupă de vechime în întreprindere a înregistrat însă un decalaj salarial de 685 lei/an în favoarea femeilor. Salariaților cu mai puțin de un an vechime în cadrul aceleiași întreprinderi le-au revenit cele mai scăzute câștiguri

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

salariale medii anuale brute (30355 lei/an), cu puțin peste 23000 lei/an sub media pe țară, dar cu un ușor decalaj de aproape 240 lei/an în favoarea bărbaților.

2.5. Forma de proprietate și forma juridică a întreprinderii

Influența formei de proprietate a întreprinderii în care își desfășoară activitatea salariații este la fel de importantă ca și cea a formei juridice.

Astfel, câștigul salarial mediu **orar** al salariaților din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** aparținând sectorului privat a fost mai mic decât cel înregistrat în unitățile aflate în proprietate publică (cu 9,31 lei/oră în expresie brută și cu 5,17 lei/oră în expresie netă). Diferențele observate la nivel național s-au păstrat în favoarea salariaților din sectorul public atât în cazul câștigurilor salariale medii orare ale bărbaților (cu 8,35 lei/oră în expresie brută, respectiv 4,68 lei/oră în expresie netă), cât și ale femeilor (cu 10,53 lei/oră în expresie brută, respectiv cu 5,85 lei/oră în expresie netă).

Tabel 2.5.1. Câștigul salarial mediu brut și net orar pe sexe, forme de proprietate și forme juridice, în luna octombrie 2018

- lei/oră -

	Câștig brut orar			Câștig net orar		
	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total
TOTAL, din care:	25,13	24,95	25,05	15,19	15,00	15,10
pe forme de proprietate						
proprietate publică	31,73	31,85	31,81	18,89	18,84	18,86
proprietate privată	23,38	21,32	22,50	14,21	12,99	13,69
pe forme juridice						
regii autonome	30,44	31,94	30,82	18,43	19,48	18,70
societăți comerciale ⁷	23,79	21,45	22,80	14,45	13,07	13,87
alte forme juridice	33,32	32,63	32,85	19,69	19,24	19,39

Pe forme juridice, salariații din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** cu alte forme juridice au realizat cele mai ridicate câștiguri salariale medii orare, cu 7,80 lei/oră în expresie brută, respectiv cu 4,29 lei/oră în expresie netă peste media pe economie. Câștigurile salariale medii orare ale salariaților din regiile autonome au fost superioare mediei pe economia națională cu circa o pătrime (cu 5,77 lei/oră în expresie brută și cu 3,60 lei/oră în expresie netă). În societățile comerciale⁷ câștigurile salariale medii orare s-au situat sub media pe economie cu circa 10% (cu 2,25 lei/oră în expresie brută și cu 1,23 lei/oră în expresie netă).

Femeile au realizat câștiguri salariale medii orare mai scăzute decât bărbații în societățile comerciale⁷ (cu 2,34 lei/oră în expresie brută și cu 1,38 lei/oră în expresie netă), respectiv în unitățile cu alte forme juridice (cu 0,69 lei/oră în expresie brută și cu 0,45 lei/oră în expresie netă). În sectorul privat femeile au câștigat mai puțin decât bărbații (cu 2,06 lei/oră în expresie brută și cu 1,22 lei/oră în expresie netă), spre deosebire de sectorul public, unde valorile orare ale câștigului salarial mediu au fost foarte apropiate.

Câștigul salarial mediu **brut** realizat în **luna octombrie 2018**, în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** aparținând **sectorului public**, a fost 5802 lei/lună, superior mediei pe economia națională cu 1208 lei/lună. Pe sexe, bărbații au înregistrat un spor de 1165 lei/lună (față de 4633 lei/lună media pe economie), iar femeile de 1254 lei/lună (față de 4551 lei/lună media pe economie).

În **sectorul privat**, câștigul salarial mediu lunar al salariaților s-a situat sub media națională cu circa 10% (cu 455 lei/lună în expresie brută și cu 252 lei/lună în expresie netă).

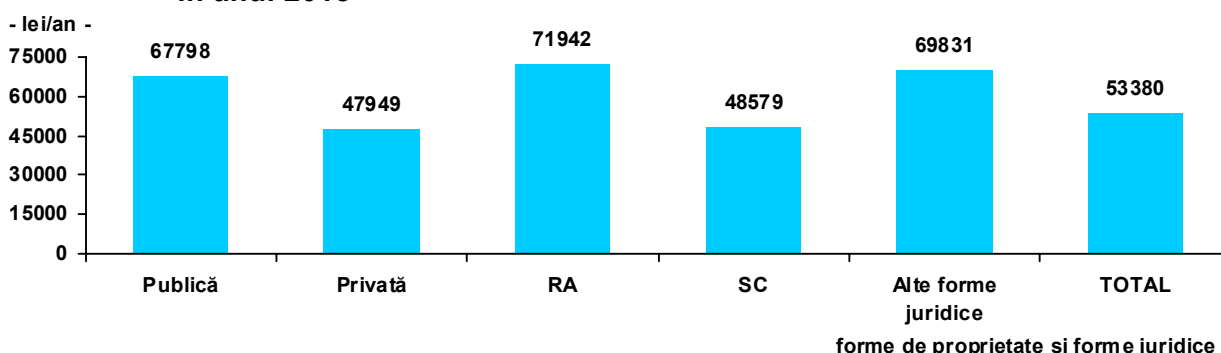
⁷ Inclusiv societățile cooperatiste meșteșugărești, de consum, de credit și societățile agricole (conform Legii 36/1991)

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Pe **forme juridice**, salariații din unitățile cu alte forme juridice au realizat și cele mai ridicate câștiguri salariale medii lunare, peste media pe economie cu 1385 lei/lună în expresie brută, respectiv cu 759 lei/lună în expresie netă. Câștigurile salariale medii lunare ale salariaților din regiile autonome au fost superioare mediei pe economie, însă într-o măsură mai redusă (+1094 lei/lună în expresie brută față de media pe economie, respectiv +682 lei/lună în expresie netă față de media pe economie), spre deosebire de salariații din societățile comerciale⁷ care au câștigat sub nivelul mediei pe țară (-398 lei/lună în expresie brută, respectiv -219 lei/lună în expresie netă).

Câștigul salarial mediu brut **anual** realizat în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** aparținând sectorului public a fost cu circa 27% mai mare decât media pe economie. În schimb, cele mai scăzute câștiguri salariale anuale s-au regăsit în sectorul privat, unde femeile au realizat cu 4734 lei/an mai puțin decât bărbații (45249 lei/an pentru femei față de 49983 lei/an pentru bărbați). Cele mai mici discrepanțe salariale de gen s-au înregistrat în sectorul public, unde femeile au câștigat cu doar 88 lei/an mai puțin decât bărbații (67763 lei/an pentru femei față de 67851 lei/an pentru bărbați).

Figura 2.5.1. Câștigul salarial mediu brut anual pe forme de proprietate și forme juridice, în anul 2018



Pe forme juridice, câștigurile salariale medii anuale ale salariaților din regiile autonome, respectiv din unitățile cu alte forme juridice s-au situat peste media pe economie cu 18562 lei/an, respectiv cu 16451 lei/an. Diferențele cele mai mari (circa 5250 lei/an) dintre câștigurile salariale medii anuale pe sexe s-au înregistrat în societățile comerciale⁷ (45543 lei/an femeile față de 50794 lei/an bărbații). Câștigurile salariale medii anuale ale femeilor au fost superioare câștigurilor bărbaților în regiile autonome (73380 lei/an femeile față de 71456 lei/an bărbații).

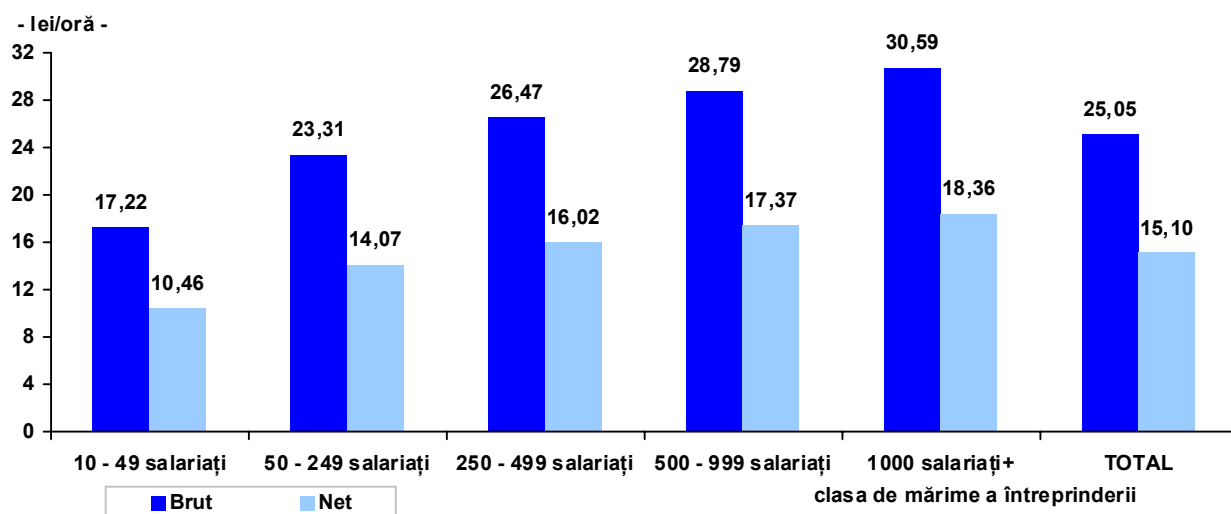
2.6. Clasa de mărime a întreprinderii

Clasa de mărime a întreprinderii, care se determină în funcție de numărul de salariați, constituie un alt factor de influență asupra nivelului câștigurilor salariale. Cu cât clasa de mărime a întreprinderii este mai mare și nivelul câștigurilor salariale crește în mod corespunzător. Câștigurile salariale medii realizate de salariații din întreprinderile cu cel puțin 250 salariați se situează peste media pe economie.

Cele mai ridicate câștiguri salariale medii **orare** au revenit salariaților din unitățile foarte mari (cu 1000 salariați și peste). Dacă în medie, câștigul salarial mediu orar al celor din această clasă de mărime a fost de 30,59 lei/oră în expresie brută și 18,36 lei/oră în expresie netă, pe sexe, disparitățile salariale sunt mai evidente, femeile câștigând în expresie brută cu 3,37 lei/oră mai puțin decât bărbații (29,11 lei/oră femeile față de 32,48 lei/oră bărbații) și cu 2,16 lei/oră în expresie netă (17,41 lei/oră femeile față de 19,57 lei/oră bărbații). Câștigurile salariale medii orare ale femeilor din clasa de mărime 250-499 salariați au devansat ușor câștigurile bărbaților din aceeași categorie de întreprinderi (cu 0,50 lei/oră în expresie brută, respectiv cu 0,24 lei/oră în expresie netă).

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

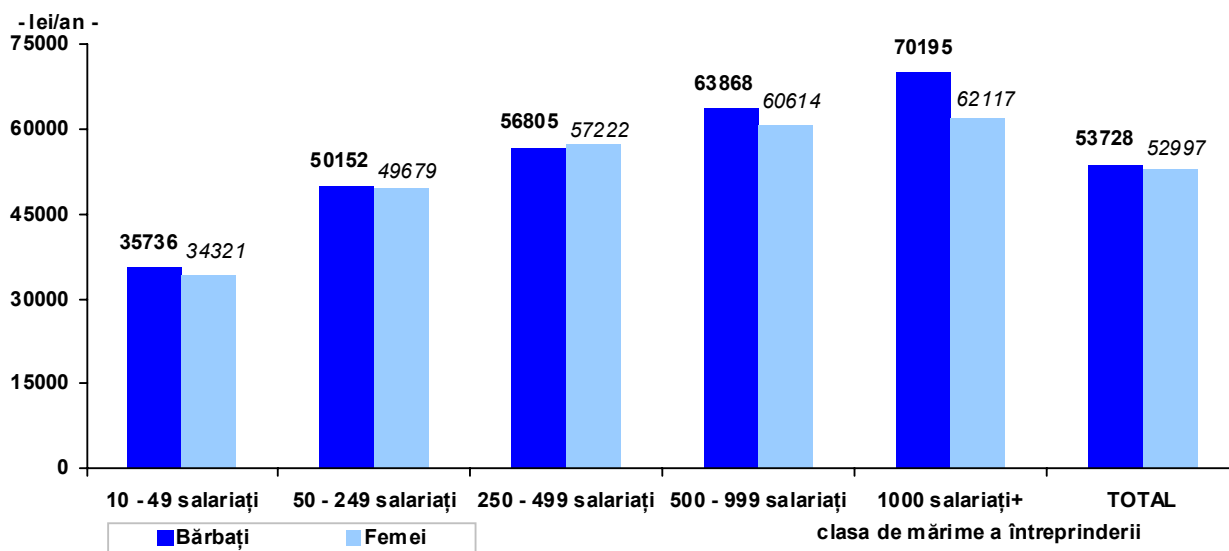
Figura 2.6.1. Câștigul salarial mediu brut orar și net după clasa de mărime a întreprinderii, în luna octombrie 2018



Câștigurile salariale medii **lunare** au înregistrat cele mai ridicate valori pentru salariații din întreprinderile foarte mari (cu 1000 salariați și peste), depășind media pe economie cu aproape o pătrime, atât în expresie brută (5624 lei/lună față de 4594 lei/lună), cât și în expresie netă (3375 lei/lună față de 2769 lei/lună).

Salariații din unitățile mici (10-49 salariați) au câștigat puțin mai mult de jumătate (55,3% în expresie brută și 55,9% în expresie netă) din câștigul salarial mediu lunar al salariaților din unitățile cu 1000 salariați și peste, iar cei din unitățile cu 50-249 salariați circa trei sferturi (76,1% în expresie brută și 76,5% în expresie netă). În unitățile cu 250-499 salariați, respectiv cu 500-999 salariați, câștigurile salariale medii lunare au ajuns până la 95% din câștigurile salariale realizate în unitățile foarte mari.

Figura 2.6.2. Câștigul salarial mediu brut anual după clasa de mărime a întreprinderii, în anul 2018



Femeile care au lucrat în unitățile cu 10-49 salariați au realizat cel mai scăzut câștig salarial mediu **anual** care, în expresie brută a fost 34321 lei/an, reprezentând 64,8% din media câștigurilor salariale medii anuale realizate de femei și 64,3% din media pe întreaga economie.

Cel mai ridicat câștig salarial mediu brut anual a revenit bărbaților din întreprinderile foarte mari (1000 salariați și peste) care au realizat 70195 lei/an, reprezentând 130,6% față de câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților indiferent de mărimea întreprinderii și 131,5% față de câștigul salarial mediu brut anual pe întreaga economie.

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Ecartul între câștigurile salariale medii anuale pe sexe se manifestă constant în favoarea bărbaților pentru majoritatea claselor de mărime ale întreprinderilor, cu variații de la 473 lei/an pentru cei din unitățile cu 50-249 salariați la 3254 lei/an în întreprinderile cu 500-999 salariați, respectiv la 8078 lei/an în întreprinderile cu peste 1000 de salariați. Doar pentru clasa de mărime 250-499 salariați, câștigurile salariale medii anuale ale femeilor au devansat cu puțin peste 400 lei/an pe cele ale bărbaților.

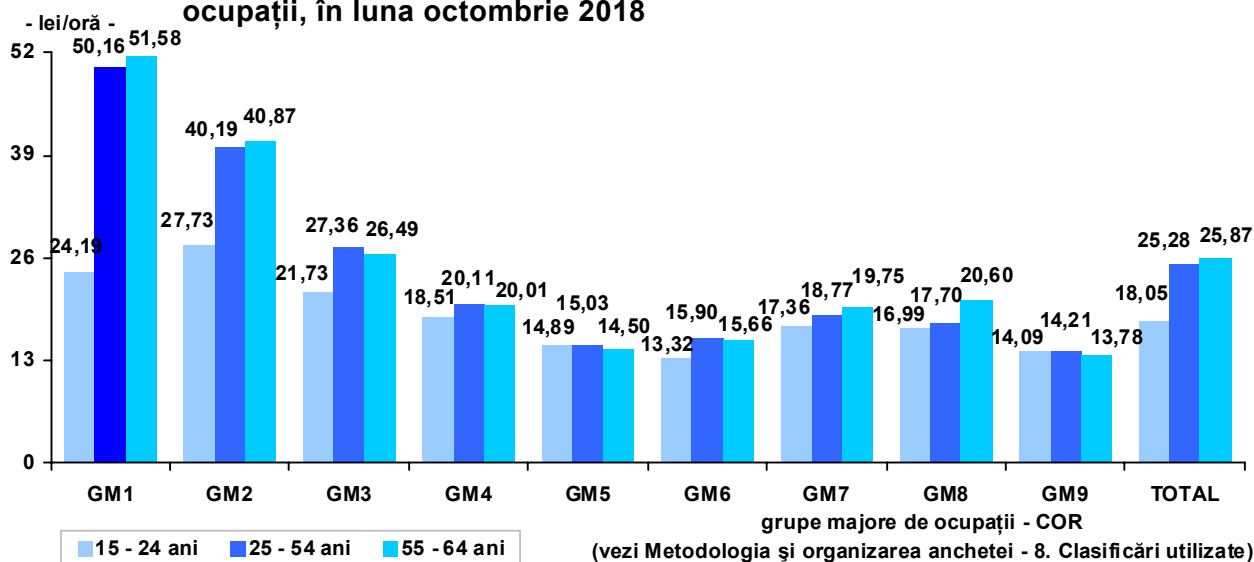
2.7. Ocupația

Ocupația este unul dintre principalii factori cu acțiune directă asupra nivelului de salarizare, iar corelată și cu vârsta salariaților, oferă informații utile asupra remunerării salariaților.

Din distribuția câștigurilor salariale medii brute orare pe grupe de vârstă și grupe majore de ocupații, se observă că salariații cu vârsta cuprinsă între 25-64 ani, care de regulă au înaintat pe scara ierarhică sau au atins un nivel de calificare ridicat și, datorită experienței de muncă acumulate beneficiază pe lângă salariul de bază și de anumite sporuri, realizează, în majoritatea cazurilor, câștigurile salariale medii **orare** cele mai mari.

Salariaților tineri (15-24 ani), nou intrați pe piața muncii, le-au revenit în **luna octombrie 2018**, câștigurile salariale cele mai mici (cu excepția lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 și a ocupațiilor elementare - GM9). Categoria salariaților din grupa de vârstă 25-54 ani a realizat cele mai mari câștiguri orare în cadrul grupelor majore de ocupații ce aparțin tehnicienilor și altor specialiști din domeniul tehnic - GM3, funcționarilor administrativi - GM4, lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5, lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6, respectiv a ocupațiilor elementare - GM9. Cele mai ridicate câștiguri salariale medii orare realizate de salariații din grupa de vârstă 55-64 ani au fost pentru grupele majore de ocupații de conducători și funcționari superiori - GM1, specialiști în diverse domenii de activitate - GM2, muncitori calificați și asimilați - GM7, respectiv operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente - GM8.

Figura 2.7.1. Câștigul salarial mediu brut orar pe grupe de vârstă și grupe majore de ocupații, în luna octombrie 2018



Pentru unele grupe majore de ocupații însă, vârsta aproape nu are impact, nivelurile câștigurilor salariale orare fiind apropiate: de la 13,78 lei/oră pentru salariații vârstnici la 14,09 lei/oră pentru salariații tineri din grupa majoră ocupațiilor elementare - GM9, ori de la 14,50 lei/oră pentru salariații vârstnici la 15,03 lei/oră pentru salariații din grupa de vârstă 25-54 ani, în cazul lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5.

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

În schimb, în grupele majore de ocupații care necesită un nivel ridicat de educație sau un grad sporit de specializare, precum și responsabilități decizionale importante, diferențele salariale dintre grupele de vârstă devin semnificative. Astfel, salariații de peste 25 ani din grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 au câștigat de circa 2 ori mai mult pe oră decât salariații tineri (15-24 ani) din aceeași grupă majoră de ocupații.

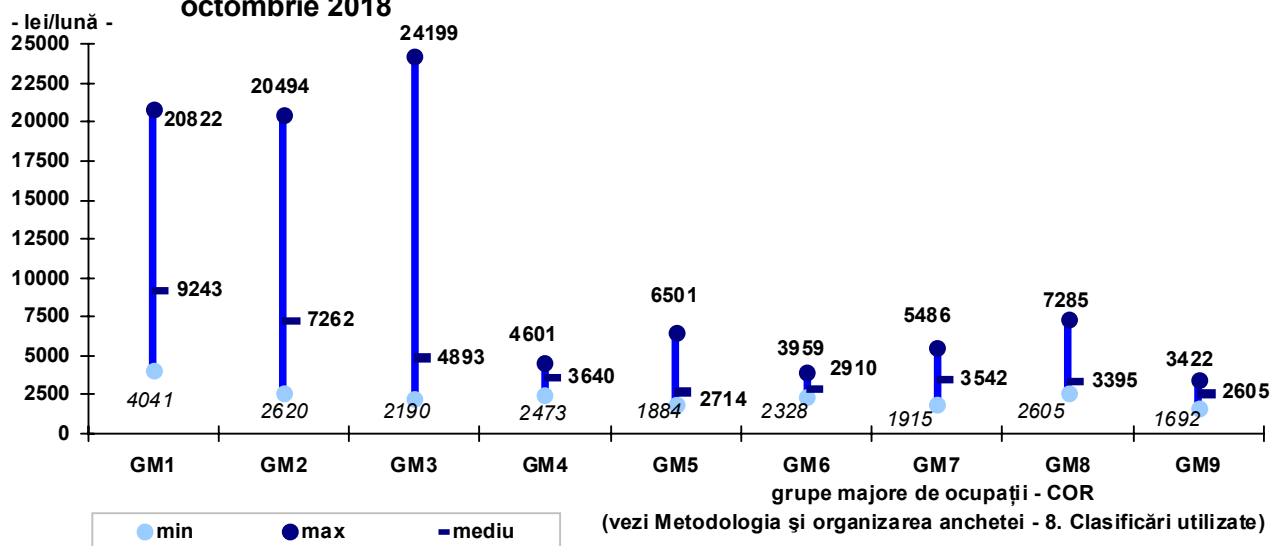
Variații mari pe vârste s-au înregistrat și pentru grupa majoră a specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2 (comparativ cu tinerii, salariații de 25-54 ani câștigând mai mult cu 44,9%, iar cei de 55-64 ani cu 47,4%), a tehnicienilor și a altor specialiști din domeniul tehnic - GM3 (comparativ cu tinerii, salariații de 25-54 ani câștigând mai mult cu 25,9%, iar cei de 55-64 ani cu 21,9%), a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (comparativ cu tinerii, salariații de 25-54 ani câștigând mai mult cu 19,4%, iar cei de 55-64 ani cu 17,6%).

Pentru salariații bărbați, ecartul dintre valoarea minimă și maximă a câștigului salarial mediu brut orar a fost 38,58 lei/oră. Maximul (51,89 lei/oră) a fost atins de către salariații de 25-54 ani din grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1, iar minimul (13,31 lei/oră) de către salariații de 15-24 ani, din grupa majoră a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6.

Pentru salariații femei, raportul dintre valoarea maximă și cea minimă a câștigului salarial mediu brut orar este de 3,9:1. Cel mai ridicat câștig salarial mediu brut orar a revenit femeilor de 55-64 ani din grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 (51,69 lei/oră), iar cel mai scăzut salariatelor tinere (15-24 ani) din grupa majoră a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6, respectiv a celor din grupa de vârstă 55-64 ani desfășurând ocupații elementare - GM9 (13,40 lei/oră fiecare).

La o analiză detaliată a câștigurilor salariale medii **lunare** realizate în **luna octombrie 2018**, în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, se observă variații notabile între ocupațiile componente aceleiași grupe majore.

Figura 2.7.2. Variațiile câștigului salarial mediu brut lunar pe grupe majore de ocupații, în luna octombrie 2018



Cea mai mare variație dintre minimul și maximul câștigului salarial mediu lunar realizat de salariații aparținând aceleiași grupe majore de ocupații s-a înregistrat pentru tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic - GM3 deoarece înglobează profesii și ocupații cu grad ridicat de specializare și cu nivel foarte mare de acoperire în cadrul activităților economice. Ocupațiile acestei grupe majore se regăsesc în aproape toate unitățile economice indiferent de tipul activității pe care îl desfășoară. Valoarea maximă a câștigului salarial mediu brut lunar a fost 24199 lei/lună și a revenit

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

controlurilor de trafic aerian, fiind de aproape 5 ori mai mare decât media grupei majore de ocupații din care fac parte și de 11 ori mai mare decât câștigul salarial mediu brut realizat de salariații aparținând ocupației de practicieni asociați în domeniul medicinei complementare/alternative (cărora le-a revenit valoarea minimă a câștigului salarial din această grupă majoră de ocupații, 2190 lei/lună).

Variații notabile s-au înregistrat și în grupa majoră de ocupații a specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2. Cel mai ridicat câștig al grupei a fost realizat de salariații magistrați (20494 lei/lună), depășind de 2,8 ori media grupei majore de ocupații și de circa 8 ori câștigul instructorilor-formatori în tehnologia informației (cărora le-a revenit valoarea minimă a câștigului salarial din această grupă majoră de ocupații, 2620 lei/lună). Diferențe mari s-au înregistrat și în cadrul grupei majore a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1, de la 4041 lei/lună (conducătorii de unități din domeniul acvaculturii și pescuitului) la valoarea maximă de 20822 lei/lună (legislatori, membrii ai executivului), de circa 2,3 ori mai mare decât media grupei majore de ocupații.

Cele mai mici variații în valoare absolută ale câștigului salarial mediu brut lunar minim și cel maxim s-au înregistrat în grupa majoră a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (de 1631 lei/lună), urmată de grupa majoră a ocupațiilor elementare - GM9 (de 1730 lei/lună) și cea a funcționarilor administrativi - GM4 (de 2128 lei/lună).

În ceea ce privește câștigurile salariale medii brute **anuale**, tinerilor le-au revenit cele mai scăzute niveluri ale acestora. Dar regula conform căreia, pentru fiecare grupă majoră de ocupații, salariații din grupa de vârstă 55-64 ani realizează cele mai mari câștiguri, nu se menține. Pentru patru dintre grupele majore de ocupații (GM3, GM4, GM5 și GM9) raportul se modifică în favoarea salariaților din grupa de vârstă 25-54 ani.

Amplitudinea cea mai mare dintre câștigul salarial mediu brut anual maxim și cel minim aparține grupei de vârstă 55-64 ani (+83000 lei/an, între câștigurile salariale medii brute anuale ale salariaților din grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1, respectiv din grupa majoră a ocupațiilor elementare - GM9). Diferențe similare se păstrează și în cazul femeilor din aceleași categorii de vârstă și grupe majore de ocupații (+83141 lei/an), însă în cazul bărbaților se schimbă grupa de vârstă la 25-54 ani (+84160 lei/an), grupele majore de ocupații rămânând aceleași.

În cazul bărbaților, salariații aparținând grupei de vârstă 25-54 ani au realizat cele mai mari câștiguri în majoritatea grupelor majore de ocupații. În două dintre grupele majore de ocupații, salariații din grupa de vârstă 55-64 ani au avut cele mai ridicate câștiguri, și anume muncitorii calificați și asimilați - GM7 (43897 lei/an, cu 1219 lei anual mai mult decât cei din grupa de vârstă 25-54 ani), respectiv operatorii la instalații și mașini; asamblorii de mașini și echipamente - GM8 (45938 lei/an, cu 6069 lei anual mai mult decât cei din grupa de vârstă 25-54 ani).

În majoritatea grupelor majore de ocupații și a grupelor de vârstă, bărbații au realizat câștiguri salariale superioare femeilor. Astfel, pentru salariații din grupa de vârstă 15-24 ani, câștigurile salariale medii brute anuale aferente bărbaților le-au depășit cu circa o pătrime pe cele ale femeilor în cazul grupei majore a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (24,5%), respectiv a specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2 (24,2%).

Pentru salariații din grupa de vârstă 25-54 ani, cele mai mari depășiri ale câștigurilor salariale ale bărbaților față de cele ale femeilor se observă pentru grupele majore de muncitori calificați și asimilați - GM7 (20,4%), specialiști în diverse domenii de activitate - GM2 (18,5%), respectiv tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic - GM3 (15,4%).

În cazul grupei de vârstă 55-64 ani, depășirile cele mai mari s-au înregistrat pentru grupa majoră a muncitorilor calificați și asimilați - GM7 (22,3%), respectiv a operatorilor la instalații și mașini; asamblorilor de mașini și echipamente - GM8 (19,8%). În cadrul acestei grupe de vârstă, salariații

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

femei din grupa majoră a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 au realizat câștiguri superioare bărbaților din aceeași categorie cu circa 8%, respectiv cu 2261 lei/anual (32010 lei/an pentru femei față de 29749 lei/an pentru bărbați).

Tabel 2.7.1. Câștigul salarial mediu brut anual pe sexe, grupe majore de ocupații și grupe de vârstă, în anul 2018

- lei/an -

Sexe și grupe majore de ocupații (GM)	Total	Grupe de vârstă, din care:			
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani	
TOTAL	53380	33794	54148	55401	
Bărbați	Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori (GM1)	113580	48252	114614	112472
	Specialiști în diverse domenii de activitate (GM2)	92293	59254	94723	88241
	Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic (GM3)	60387	40828	62422	59181
	Funcționari administrativi (GM4)	44981	35706	46312	42953
	Lucrători în domeniul serviciilor (GM5)	31900	28729	32967	29749
	Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (GM6)	35485	26033	35880	35799
	Muncitori calificați și asimilați (GM7)	42665	35835	42678	43897
	Operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente (GM8)	40657	35402	39869	45938
	Ocupații elementare (GM9)	30032	27241	30454	29845
Bărbați - total	53728	34941	54778	54347	
Femei	Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori (GM1)	105922	47954	105600	111135
	Specialiști în diverse domenii de activitate (GM2)	79880	47699	79915	85617
	Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic (GM3)	52942	35120	54109	55104
	Funcționari administrativi (GM4)	40666	34606	40897	42713
	Lucrători în domeniul serviciilor (GM5)	31132	25634	31578	32010
	Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (GM6)	32744	20911	32760	33825
	Muncitori calificați și asimilați (GM7)	35393	32594	35439	35883
	Operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente (GM8)	35383	31311	35136	38331
	Ocupații elementare (GM9)	28793	25989	29126	27994
Femei - total	52997	32455	53495	56915	

2.8. Activitatea economică

Profilul activității economice pe care îl desfășoară întreprinderea în care își are locul de muncă salariatul are rol determinant în stabilirea nivelului de salarizare. Pentru aceleași ocupații, cu același nivel de educație și/sau calificare, câștigul salarial mediu variază considerabil de la o activitate economică la alta, atât pentru totalul salariaților, cât și pe sexe.

Cele mai ridicate câștiguri salariale medii **brute orare** realizate în **luna octombrie 2018** de salariații din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** au revenit activității de informații și comunicații, atât pe total salariați (47,26 lei/oră), cât și pe sexe (51,38 lei/oră pentru bărbați și 41,23 lei/oră pentru femei).

Activitatea economică (nivel secțiune CAEN Rev.2) cu cele mai scăzute câștiguri salariale medii brute orare a fost cea de hoteluri și restaurante (14,47 lei/oră), cu aceeași distribuție și pe sexe (15,07 lei/oră pentru bărbați, respectiv 14,05 lei/oră pentru femei).

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

Tabel 2.8.1. Câștigul salarial mediu brut orar pe sexe, activități economice (secțiune CAEN Rev.2) și grupe de vârstă, în anul 2018

- lei/oră -

Activități economice (secțiune CAEN Rev.2)	Total	Grupe de vârstă, din care:		
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
TOTAL	25,05	18,05	25,28	25,87
Agricultură, silvicultură și pescuit	20,46	14,95	20,44	21,37
Industria extractivă	38,71	16,99	34,72	44,78
Industria prelucrătoare	23,12	18,29	23,40	23,18
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	31,76	25,32	31,54	32,73
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	19,67	14,56	19,23	21,08
Construcții	18,13	14,57	18,03	18,88
Comerț	23,55	16,95	24,35	21,35
Transport și depozitare	21,29	17,65	20,90	23,99
Hoteluri și restaurante	15,07	13,97	15,12	17,01
Informații și comunicații	51,38	32,94	53,83	34,68
Intermedieri financiare și asigurări	49,18	30,89	49,71	52,46
Tranzacții imobiliare	20,33	14,11	20,93	19,28
Activități profesionale, științifice și tehnice	35,21	21,48	36,69	33,89
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	17,63	18,95	18,67	14,02
Administrație publică (excl. forțele armate și asimilați)	33,16	15,69	32,95	33,82
Învățământ	29,12	22,06	27,92	31,33
Sănătate și asistență socială	42,19	21,67	40,41	46,63
Activități de spectacole, culturale și recreative	23,31	14,81	23,93	24,51
Alte activități de servicii	21,79	13,41	22,18	21,60
Bărbați - total	25,13	18,43	25,48	25,37
Agricultură, silvicultură și pescuit	19,62	14,41	19,40	21,86
Industria extractivă	40,02	18,66	40,42	39,69
Industria prelucrătoare	18,10	16,37	18,14	18,20
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	29,33	28,51	29,63	27,57
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	19,44	15,48	19,30	20,40
Construcții	21,79	14,86	22,09	22,10
Comerț	20,11	15,86	20,64	18,14
Transport și depozitare	22,47	17,90	22,68	22,04
Hoteluri și restaurante	14,05	13,26	14,10	14,33
Informații și comunicații	41,23	28,06	43,12	33,81
Intermedieri financiare și asigurări	34,58	23,87	34,93	37,35
Tranzacții imobiliare	20,11	17,01	20,67	18,00
Activități profesionale, științifice și tehnice	34,66	21,21	36,18	32,66
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	21,89	19,90	22,95	15,95
Administrație publică (excl. forțele armate și asimilați)	32,26	16,42	32,58	32,17
Învățământ	27,47	17,99	26,88	29,93
Sănătate și asistență socială	36,97	20,67	36,44	39,85
Activități de spectacole, culturale și recreative	20,03	14,61	20,73	22,89
Alte activități de servicii	16,71	12,83	16,98	16,75
Femei - total	24,95	17,60	25,07	26,59

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Distribuția nivelului câștigurilor salariale medii detaliată, inclusiv pe grupe de vârstă, oferă informații relevante și complete asupra discrepanțelor salariale din economie.

În cazul salariaților bărbați, nivelul câștigurilor salariale medii crește progresiv odată cu vârsta salariaților în majoritatea activităților economice. Sunt însă și excepții, când salariații din grupa de vârstă 55-64 ani au câștigat mai puțin decât cei din grupa de vârstă 25-54 ani (în industria prelucrătoare, comerț, informații și comunicații, tranzacții imobiliare, activități profesionale, științifice și tehnice, activități de servicii administrative și activități de servicii suport, respectiv alte activități de servicii).

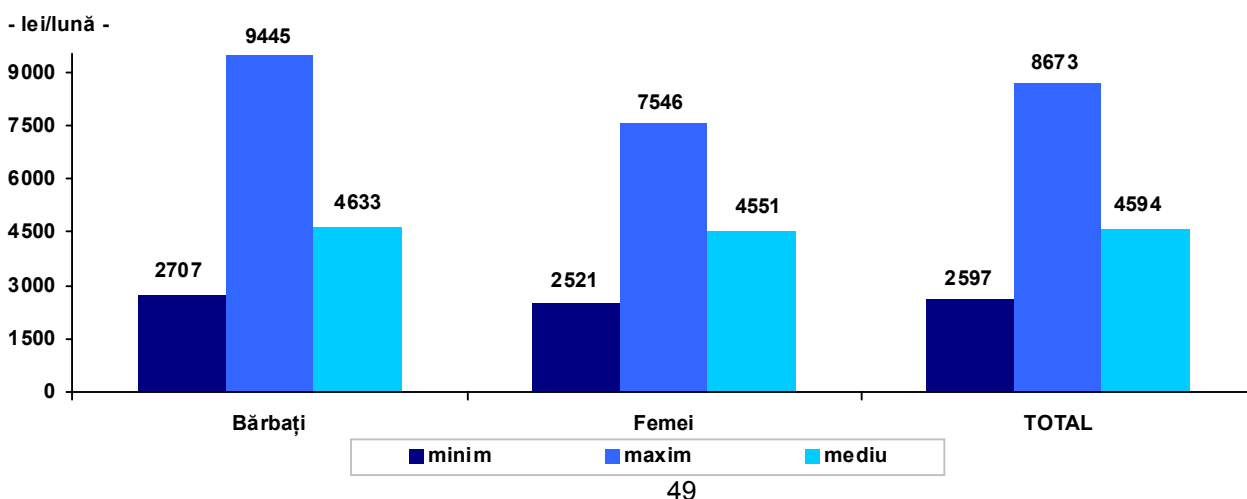
Cele mai mari diferențe (dublu și peste) ale câștigurilor salariale medii orare brute dintre salariații din grupele de vârstă 25-54 ani și 15-24 ani s-au înregistrat în administrația publică (210,0%) și industria extractivă (204,4%). Cele mai mari diferențe salariale (dublu și peste) între grupele de vârstă 55-64 ani și 15-24 ani au fost în industria extractivă (263,6%), administrația publică (215,6%), respectiv sănătate și asistență socială (215,2%). Câștigurile salariale ale vârstnicilor au depășit în majoritatea activităților economice câștigurile salariale ale celor din grupa de vârstă 25-54 ani, cu procente cuprinse între 2,4% în activități de spectacole, culturale și recreative și 29,0% în industria extractivă.

În cazul salariaților femei, regula conform căreia vârstele din ce în ce mai înaintate beneficiază de câștiguri salariale mai mari, se aplică doar la circa jumătate din activitățile economice (nivel secțiune CAEN Rev.2). Salariații femei din grupa de vârstă 55-64 ani au realizat câștiguri salariale medii brute orare mai scăzute decât cele din grupa de vârstă 25-54 ani în activități de servicii administrative și activități de servicii suport (69,5%), informații și comunicații (78,4%), tranzacții imobiliare (87,1%), comerț (87,9%), activități profesionale, științifice și tehnice (90,3%), producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (93,0%), transport și depozitare (97,2%), industria extractivă (98,2%), alte activități de servicii (98,6%) și administrația publică (98,7%).

Câștigurile salariale medii orare brute ale femeilor din grupele de vârstă 25-54 ani și 15-24 ani au înregistrat cele mai mari diferențe în industria extractivă (216,6%) și în administrația publică (198,4%). Semnificative au fost și diferențele salariale dintre câștigurile femeilor din grupa de vârstă 55-64 ani, respectiv 15-24 ani din industria extractivă (212,7%), administrația publică (195,9%), respectiv sănătate și asistență socială (192,8%). Câștigurile salariale ale femeilor din grupa de vârstă 55-64 ani au depășit câștigurile salariale ale celor din grupa de vârstă 25-54 ani cu procente între 0,3% în industria prelucrătoare și 12,7% în agricultură, silvicultură și pescuit.

Și câștigul salarial mediu lunar înregistrat în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați în luna octombrie 2018**, este caracterizat de variații notabile între activitățile economice (nivel secțiune CAEN Rev.2), pentru total salariați, dar și la nivel de gen.

Figura 2.8.1. Variațiile câștigului salarial mediu brut lunar pe sexe, în luna octombrie 2018

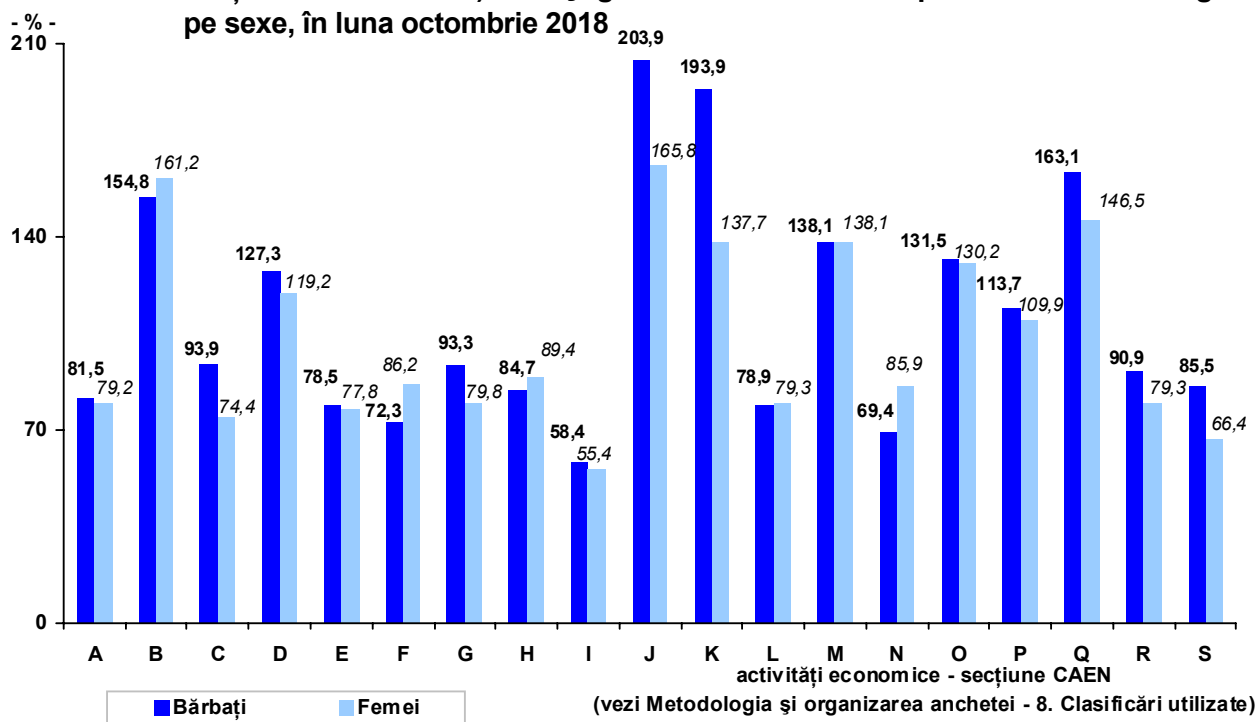


Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Cel mai scăzut câștig salarial mediu brut lunar realizat la nivelul lunii octombrie 2018 a aparținut salariaților din hoteluri și restaurante (2597 lei/lună), fiind cu puțin peste 35% mai mare decât salariul minim brut pe țară (1900 lei/lună), în vigoare la momentul respectiv, conform legislației naționale. În aceeași activitate economică se înregistrează și cele mai scăzute câștiguri salariale medii brute lunare realizate de bărbați (2707 lei/lună), respectiv de femei (2521 lei/lună).

La nivel de secțiune CAEN Rev.2, valoarea maximă a câștigului salarial mediu brut lunar s-a înregistrat pentru salariații din activitatea de informații și comunicații (8673 lei/lună), valorile maxime menținându-se și pe sexe (9445 lei/lună pentru bărbați și 7546 lei/lună pentru femei).

Figura 2.8.2. Ponderea câștigului salarial mediu brut lunar al activităților economice (nivel secțiune CAEN Rev.2) în câștigul salarial mediu brut pe economie al categoriei, pe sexe, în luna octombrie 2018



Imaginea diferențelor care se înregistrează între activitățile economice se completează prin analiza câștigurilor salariale din activitățile componente (nivel diviziune CAEN Rev.2) față de mediile aferente secțiunilor CAEN Rev.2.

Astfel, comparativ cu media pe economie, la nivel de diviziune CAEN Rev.2, câștiguri salariale medii brute lunare de peste 1,5 ori mai mari s-au realizat în activități de servicii în tehnologia informației (inclusiv activități de servicii informatice) de 10150 lei/lună față de 4594 lei/lună media pe economie, extracția petrolului brut și a gazelor naturale (9963 lei/lună), transporturi aeriene (8679 lei/lună), activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (cu excepția celor din sistemul public de asigurări sociale) (8084 lei/lună), activități de editare (8002 lei/lună), fabricarea produselor din tutun (7990 lei/lună), intermediari financiare (cu excepția activităților de asigurări și ale fondurilor de pensii) (7192 lei/lună) și fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țițeiului (6940 lei/lună).

Sub pragul de 70% din valoarea câștigului salarial mediu brut lunar s-au situat câștigurile salariaților din hoteluri și restaurante (56,5%; 2597 lei/lună), fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (58,1%; 2668 lei/lună), prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută (cu excepția mobilei, inclusiv fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite) (61,7%; 2835 lei/lună), tăbăcirea și finisarea pieilor (inclusiv fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănurilor) (63,8%; 2933 lei/lună), activități de poștă și de curier (66,2%; 3039 lei/lună), fabricarea

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

produselor textile (66,2%; 3043 lei/lună), colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile (inclusiv activități și servicii de decontaminare) (68,3%; 3137 lei/lună), industria alimentară (69,4%; 3187 lei/lună), fabricarea de mobilă (69,5%; 3191 lei/lună) și alte activități extractive (69,9%; 3213 lei/lună).

Câștiguri salariale medii lunare brute apropiate de valoarea medie pe economie s-au înregistrat în **luna octombrie 2018** în transporturi pe apă (95,8% comparativ cu media națională; 4400 lei/lună), extracția cărbunelui superior și inferior (96,8%; 4448 lei/lună), fabricarea substanțelor și a produselor chimice (97,2%; 4465 lei/lună), fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor (99,1%; 4551 lei/lună), activități auxiliare pentru intermediari financiare, activități de asigurare și fonduri de pensii (102,4%; 4705 lei/lună), respectiv în extracția minereurilor metalifere (105,9%; 4863 lei/lună).

Comparativ cu câștigul salarial mediu brut **anual** din industria extractivă, în activitățile de extracție a petrolului brut și gazelor naturale s-au înregistrat valori mai mari cu 36,2% (111499 lei/an față de 81858 lei/an), în timp ce în alte activități extractive, câștigurile anuale s-au situat la mai puțin de jumătate din media secțiunii (45,8%; 37522 lei/an).

Față de câștigul salarial mediu anual brut din industria prelucrătoare (45325 lei/an), valori mult superioare s-au regăsit în fabricarea produselor din tutun (de circa 2,2 ori mai mult; 99196 lei/an) și în fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țițeiului (de 2 ori mai mult; 91920 lei/an). Alte activități în care salariații au beneficiat de câștiguri peste media din industria prelucrătoare sunt cele din fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice (+42,9%; 64788 lei/an), fabricarea altor mijloace de transport (+34,8%; 61107 lei/an), fabricarea băuturilor (+32,8%; 60203 lei/an), fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice (+25,9%; 57070 lei/an), fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a. (+25,8%; 57008 lei/an) și industria metalurgică (+25,3%; 56770 lei/an).

În cadrul activităților de transport și depozitare, cel mai ridicat câștig salarial mediu brut anual a fost în transporturi aeriene, depășind de circa 2,2 ori media secțiunii (97878 lei/an față de 45439 lei/an media secțiunii). În schimb, salariații din activitățile de poștă și de curier (36107 lei/an) au realizat cele mai mici câștiguri, numai 79,5% din media secțiunii.

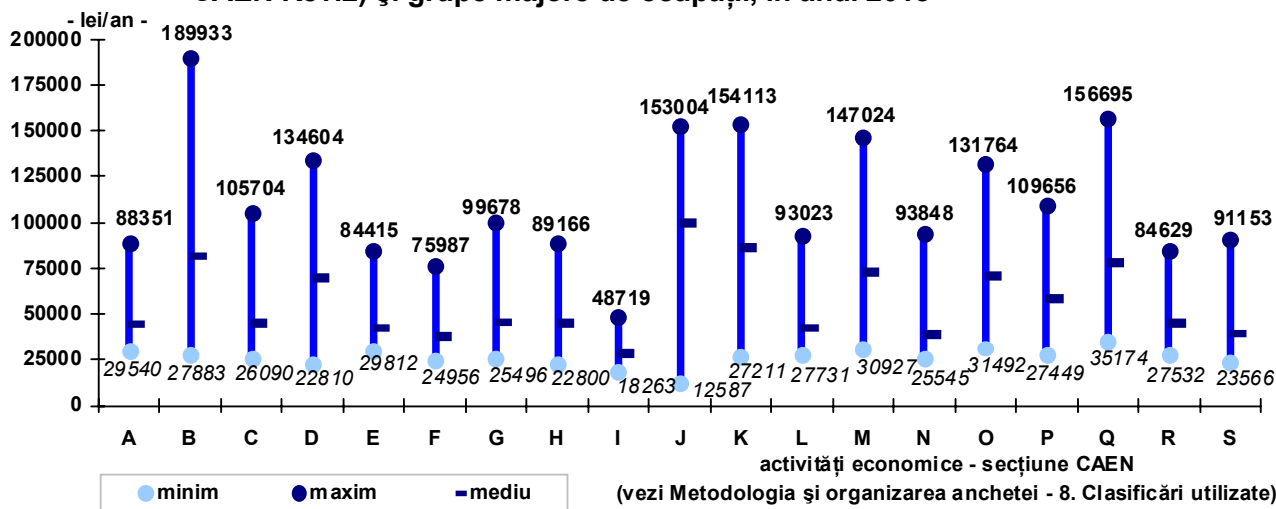
În cadrul secțiunii informații și comunicații, salariații din activitățile de servicii în tehnologia informației (inclusiv activități de servicii informatice) au realizat cu 17,0% mai mult decât media acesteia (117406 lei/an față de 100344 lei/an). La polul opus s-au regăsit salariații din activitățile de producție cinematografică, video și de programe de televiziune (inclusiv înregistrări audio și activități de editare muzicală; activități de difuzare și transmitere de programe) (67526 lei/an), al căror câștig salarial mediu brut anual reprezintă doar 67,3% din media secțiunii.

Variații ale câștigurilor salariale s-au înregistrat și în cadrul intermediarilor financiare și asigurărilor. Salariații care lucrează în activitățile auxiliare pentru intermediari financiare (inclusiv activități de asigurare și fonduri de pensii) au câștigat 63,1% din media secțiunii (54482 lei/an față de 86383 lei/an media secțiunii).

Analizând distribuția câștigurilor salariale medii anuale pe activități economice (nivel secțiune CAEN Rev.2) și grupe majore de ocupații se observă că cele mai ridicate câștiguri le-au realizat conducătorii și funcționarii superiori - GM1. La polul opus, cu cele mai mici câștiguri salariale medii brute anuale s-au situat în majoritatea activităților economice, ocupațiile elementare - GM9 sau cele ale lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6. Excepție fac salariații din grupa majoră a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 care au realizat cele mai mici câștiguri anuale în alte activități de servicii (23566 lei/an), intermediari financiare și asigurări (27211 lei/an) și administrația publică (31492 lei/an).

Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Figura 2.8.3. Variațiile câștigului salarial mediu brut anual pe activități economice (secțiune CAEN Rev.2) și grupe majore de ocupații, în anul 2018



Ecartul dintre câștigul salarial mediu brut anual din ocupațiile cu câștiguri maxime și cele cu câștiguri minime a fost de peste 12 ori în activitățile de informații și comunicații (+140417 lei/an), de 6,8 ori în industria extractivă (+162050 lei/an), de 5,9 ori în producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (+111794 lei/an) și de 5,7 ori în intermedieri financiare și asigurări (+126902 lei/an).

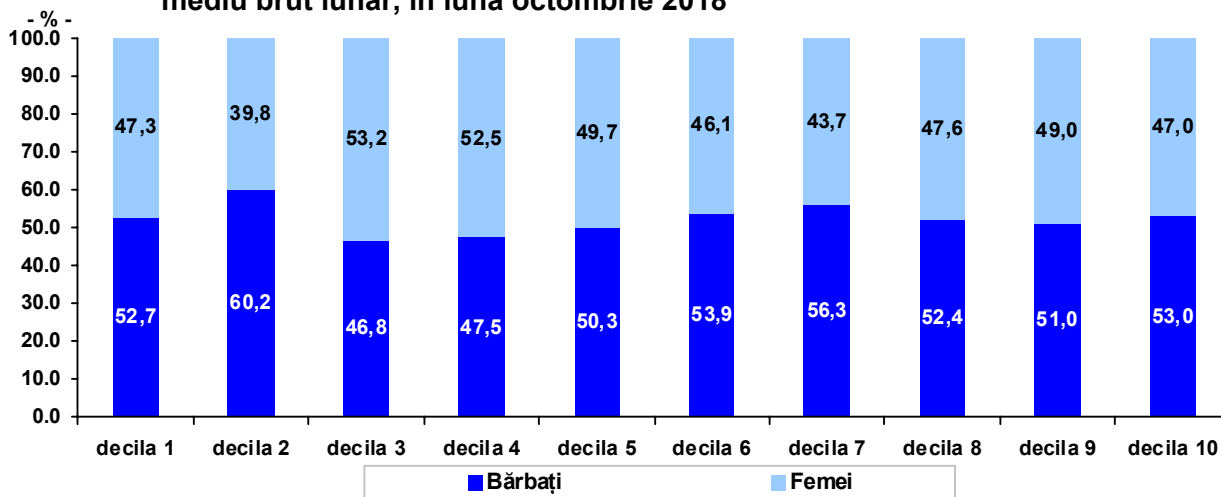
Câștigul salarial mediu brut anual al celor mai bine plătite ocupații din hoteluri și restaurante a fost de 2,7 ori mai mare decât cel al ocupațiilor cu cele mai mici câștiguri (+30456lei/an).

3. INEGALITĂȚI ÎN DISTRIBUȚIA CÂȘTIGURILOR SALARIALE

Nivelul câștigurilor salariale realizate variază semnificativ între diferite sectoare de activitate, forme de proprietate sau alte caracteristici. Diferențele rezultate apar ca efect direct al variației nivelului de educație și/sau calificare, poziției ierarhice deținute la locul de muncă sau ocupației exercitate. O mai bună cunoaștere a acestor variații este surprinsă prin intermediul analizei asupra inegalităților în distribuția câștigurilor salariale.

În continuare sunt prezentate principalele rezultate asupra distribuției salariaților pe decile după următoarele trei variabile: câștigul salarial mediu brut și net realizat în **luna octombrie 2018**, respectiv câștigul salarial mediu brut corespunzător întregului **an 2018** (câștig salarial anual) în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**.

Figura 3.1. Ponderea pe sexe a salariaților din cadrul fiecărei decile după câștigul salarial mediu brut lunar, în luna octombrie 2018

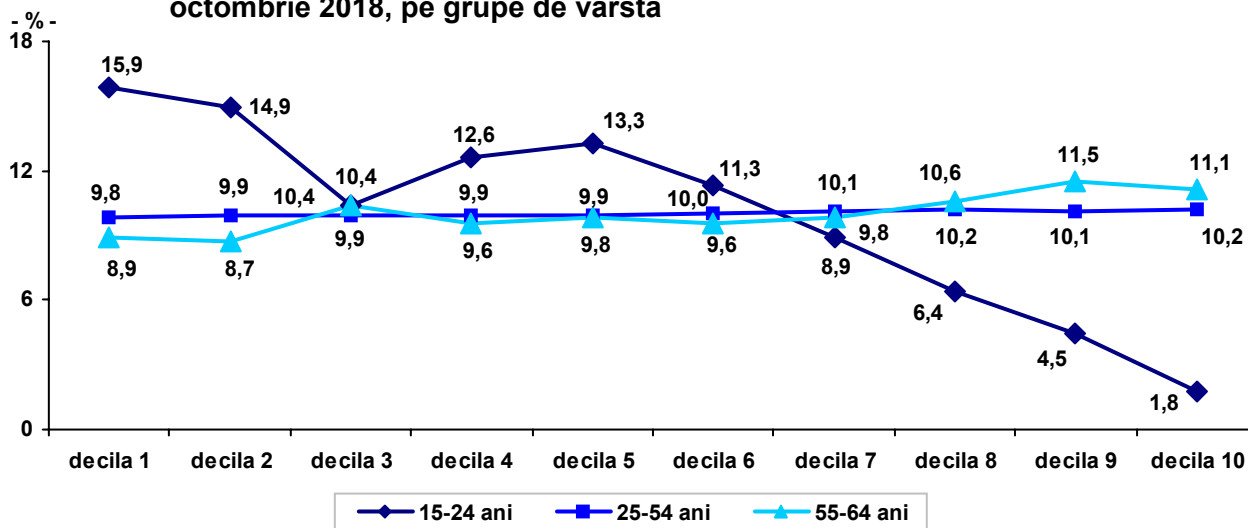


Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

Structura salariaților pe sexe în cadrul fiecărei decile este neuniformă. Bărbații predomină în toate decilele, cu excepția decilelor 3 și 4 (în care predomină femeile).

Astfel, repartizarea salariaților după câștigul salarial mediu brut lunar arată concentrarea bărbaților atât în decilele inferioare, cât și în cele superioare. Cea mai echilibrată repartizare a salariaților pe sexe se observă în decila 5, în care bărbații și femeile dețin ponderi foarte apropiate (50,3%, respectiv 49,7%) în numărul total al salariaților.

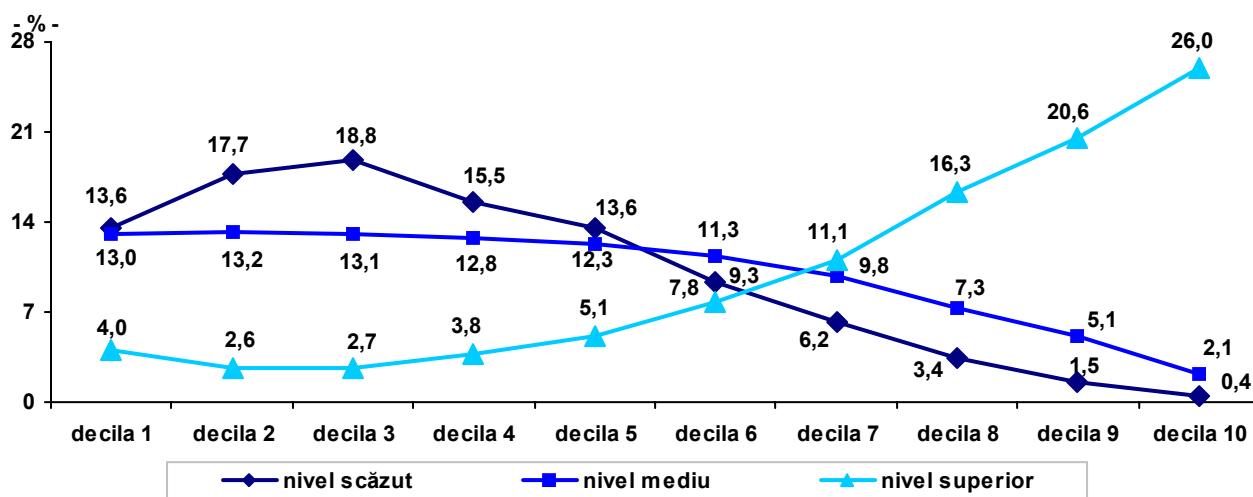
Figura 3.2. Distribuția salariaților pe decile de câștig salarial mediu brut lunar în luna octombrie 2018, pe grupe de vârstă



În prima decilă, unde se concentrează salariații care au realizat câștiguri salariale medii lunare brute în jurul valorii salariului minim brut pe economie (1900 lei/lună), se regăsește cea mai ridicată pondere a salariaților tineri (15,9%). Această categorie de salariați (15-24 ani) se află cu preponderență în primele decile (1-6) realizând câștiguri salariale mai mici. Ponderea lor are o evoluție descrescătoare pe măsură ce câștigurile salariale medii lunare brute cresc (decilele superioare). Astfel că, doar 1,8% dintre salariații tineri (15-24 ani) au realizat câștigurile cele mai ridicate, regăsindu-se în decila 10.

Salariații din grupele de vârstă 25-54 ani, respectiv 55-64 ani sunt distribuiți aproape uniform, cu variații reduse între decile. Astfel, 9,8% dintre salariații de vârstă 25-54 ani, respectiv 8,9% dintre salariații de vârstă 55-64 ani se situează în prima decilă, în timp ce 10,2% dintre salariații de vârstă mijlocie (25-54 ani), respectiv 11,1% dintre salariații vârstnici (55-64 ani) se află în ultima decilă.

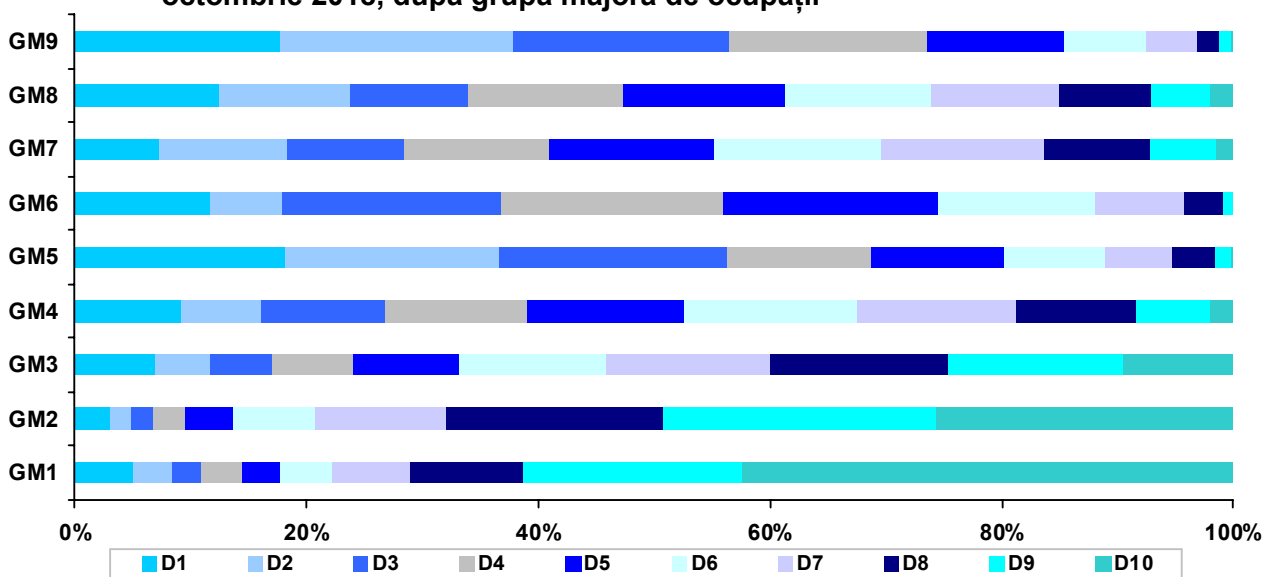
Figura 3.3. Distribuția salariaților pe decile de câștig salarial mediu brut lunar în luna octombrie 2018, după nivelul de educație



Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

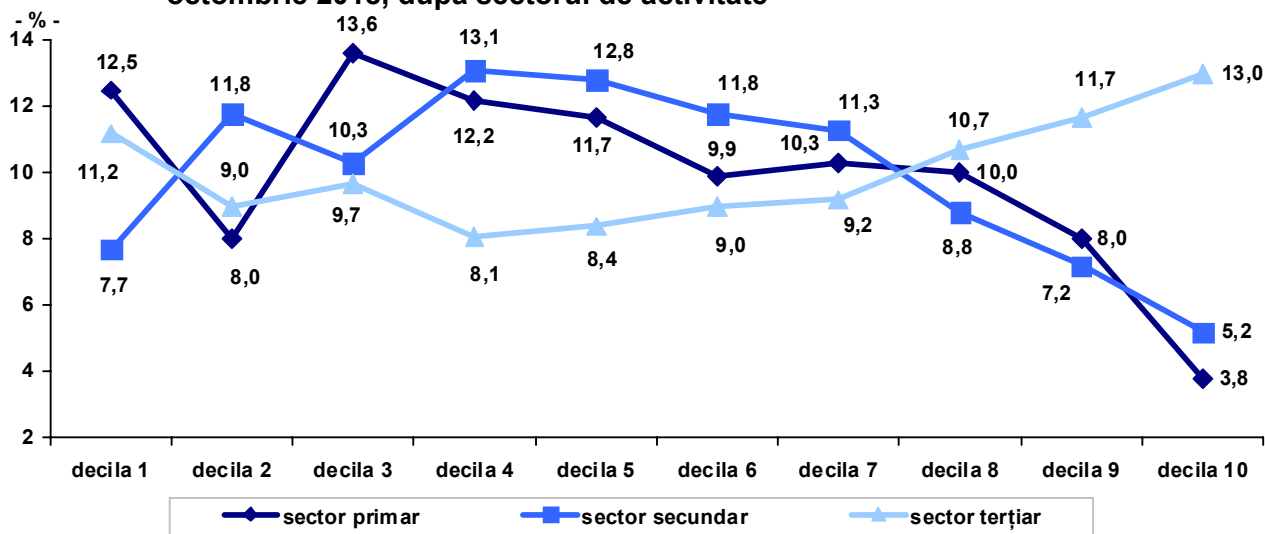
Distribuția salariilor pe decile de câștiguri salariale medii lunare brute arată că cei cu studii superioare se regăsesc cu preponderență în decilele superioare (7-10), câștigând mult mai mult decât cei cu nivel scăzut de educație care se concentrează în decilele inferioare (1-5). Salariații cu nivel de educație scăzut și mediu se concentrează în decilele inferioare și în cele de mijloc (1-6).

Figura 3.4. Distribuția salariilor pe decile de câștig salarial mediu brut lunar în luna octombrie 2018, după grupa majoră de ocupații



După nivelul câștigului salarial mediu brut lunar, aproape jumătate din numărul salariaților din grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 și circa o pătrime din numărul specialiștilor din diverse domenii de activitate - GM2 se concentrează în decila 10. În decilele inferioare, unde se concentrează salariații cu câștiguri scăzute, se regăsesc ocupațiile elementare - GM9, cele de lucrători în domeniul serviciilor - GM5, ori de lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6.

Figura 3.5. Distribuția salariilor pe decile de câștig salarial mediu brut lunar în luna octombrie 2018, după sectorul de activitate



Pe sectoare de activitate, distribuția salariilor după câștigurile salariale medii brute lunare este aproape uniformă între decilele 4 și 7, cu variații mai importante în decilele extreme.

În sectorul primar (agricultură, silvicultură și piscicultură), unde se înregistrează cele mai scăzute câștiguri, ponderea salariaților din decila 10 este cea mai redusă (3,8% din numărul salariaților).

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

acestui sector). Cei mai mulți salariați din acest sector de activitate se regăsesc în decilele 3 și 1 (13,6%, respectiv 12,5% din numărul salariaților acestui sector), cu variații moderate pentru restul decilelor (cu excepția celei superioare).

În sectorul secundar (industrie și construcții) cele mai mici ponderi ale salariaților se regăsesc în decilele aflate la extreme, astfel, în decila inferioară sunt 7,7% din numărul salariaților acestui sector, iar în decilele superioare (9-10) 7,2%, respectiv 5,2% dintre aceștia. Ponderea majoritară a salariaților sectorului secundar se concentrează între decilele 2 - 7, unde se observă o distribuție aproape uniformă a salariaților (cu un maxim de 13,1% din numărul salariaților acestui sector în decila 4).

Numărul salariaților pe decile prezintă cea mai uniformă distribuție în sectorul terțiar (servicii), unde ponderea salariaților este în creștere spre decilele superioare (cu un maxim de 13,0% din numărul salariaților acestui sector în decila 10). Ponderea salariaților cu câștiguri scăzute, aproape de minimul pe economie (decila 1) este de 11,2%, comparabilă cu ponderile salariaților din decilele superioare ale acestui sector de activitate.

Distribuția salariaților pe decile rămâne asemănătoare și după câștigurile salariale medii nete lunare, respectiv a celor brute anuale, indiferent de caracteristicile demo-socio-economice după care se realizează.

Tabelul 3.1. Valoarea maximă, media și mediana câștigurilor salariale pe decile (D1 - D10)

	Câștigul salarial mediu lunar, în octombrie 2018 - lei/lună -						Câștigul salarial mediu anual, în anul 2018 - lei/an -		
	brut			net			brut		
	Valoare maximă	Media	Mediana	Valoare maximă	Media	Mediana	Valoare maximă	Media	Mediana
D1	1909	1752	1900	1179	1082	1163	22800	17502	20289
D2	2142	2022	2011	1332	1249	1243	25008	23759	23811
D3	2441	2282	2264	1512	1423	1427	28573	26677	26590
D4	2864	2646	2645	1761	1634	1634	33235	30798	30693
D5	3379	3112	3103	2049	1901	1900	39087	36085	36021
D6	3980	3668	3665	2392	2212	2208	46408	42628	42528
D7	4805	4370	4355	2873	2620	2614	56294	51055	50963
D8	5983	5350	5327	3564	3189	3175	70418	62879	62580
D9	8345	7010	6938	4953	4168	4122	97729	82182	81394
D10	356937	13729	11104	208917	8203	6626	2265793	160731	129744

Salariații din decila superioară (decila 10) au câștigat în medie de aproape 8 ori mai mult decât cei din decila inferioară (decila 1) în luna octombrie 2018 și de peste 9 ori mai mult la nivelul întregului an. Comparativ cu cei din decilele de mijloc (5 și 6), salariații din decila superioară au realizat, în medie, câștiguri salariale lunare brute și nete mai mari de 3,7 ori (față de decila 6), respectiv de 4,3 și 4,4 ori (față de decila 5). La nivelul câștigurilor salariale brute anuale, același raport a fost de 3,8, respectiv 4,5 ori mai mare.

Pe sexe, raportul dintre decila superioară (decila 10) și cea inferioară (decila 1) a avut valori aproape egale pentru câștigurile salariale medii brute și nete lunare (7,9:1 în expresie brută și 7,7:1 în expresie netă pentru bărbați, respectiv de 7,7:1 în expresie brută și 7,5:1 în expresie netă

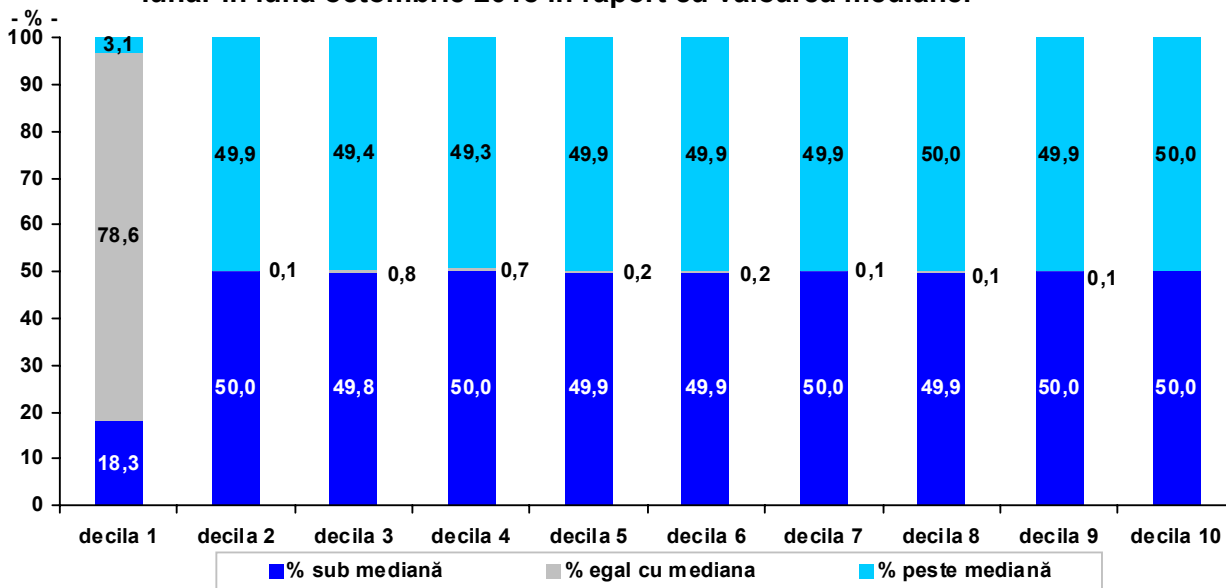
Disparități salariale: factori de influență - 2018 -

pentru femei). Diferențe ușor mai ridicate asupra raportului apar în cazul câștigurilor salariale brute anuale, astfel pentru bărbați raportul este mai mare (9,5:1), comparativ cu cel al femeilor (8,9:1).

Pe grupe de vârstă, pentru câștigurile salariale medii brute lunare, cele mai mari rapoarte pe decile au fost în cazul salariaților în vârstă de 25-54 ani, respectiv de 55-64 ani (7,8:1, respectiv 7,9:1). Valoarea raportului scade la la 7,0:1 pentru grupa de vârstă 15-24 ani. Aceeași tendință caracterizează și raportul dintre decila superioară și cea inferioară calculat pentru câștigurile salariale medii nete lunare (7,6:1 pentru grupa de vârstă 25-54 ani, 7,5:1 pentru grupa de vârstă 55-64 ani, respectiv 6,6:1 pentru tineri). Și de această dată, diferențe asupra raportului apar în cazul câștigurilor salariale brute anuale, astfel pentru salariații tineri (15-24 ani) raportul este de 9,3:1, pentru cei de vârstă mijlocie (25-54 ani) de 9,0:1, iar pentru salariații vârstnici (55-64 ani) raportul este de 8,7:1.

După nivelul de educație, pentru câștigurile salariale medii brute lunare, cel mai mare raport dintre decila superioară (decila 10) și cea inferioară (decila 1) s-a înregistrat pentru nivelul de educație superior (9,1:1), urmat de nivelul de educație mediu (6,1:1), respectiv de nivelul de educație scăzut (5,8:1). Valori similare s-au înregistrat și pentru raportul calculat pentru câștigurile salariale medii nete lunare, în timp ce pentru câștigurile salariale medii brute anuale, diferențele au fost mai accentuate (10,1:1 pentru câștigurile salariaților cu nivel superior de educație, 7,0:1 pentru nivelul mediu de educație, respectiv 6,8:1 pentru nivelul scăzut de educație).

Figura 3.6. Ponderea salariaților din cadrul fiecărei decile după câștigul salarial mediu brut lunar în luna octombrie 2018 în raport cu valoarea mediane



Din distribuția numărului de salariați, din cadrul fiecărei decile, după câștigul salarial mediu brut aferente **lunii octombrie 2018**, se observă că în decila 1, peste trei pătrimi dintre salariați au realizat câștiguri salariale medii lunare brute la nivelul mediane (1900 lei/lună, egal cu salariul minim brut pe economie).

Dacă în decilele de la 2 la 9 salariații sunt aproape egal distribuiți între cei care au realizat câștiguri mai mari decât valoarea mediane, respectiv cei care au realizat câștiguri mai mici decât valoarea mediane, în decila 10 salariații sunt egal distribuiți.

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

Tabelul 3.2. Ponderea salariaților din cadrul fiecărei decile (D1-D10) după câștigul salarial mediu brut lunar în luna octombrie 2018 în raport cu valoarea mediane, pe sexe

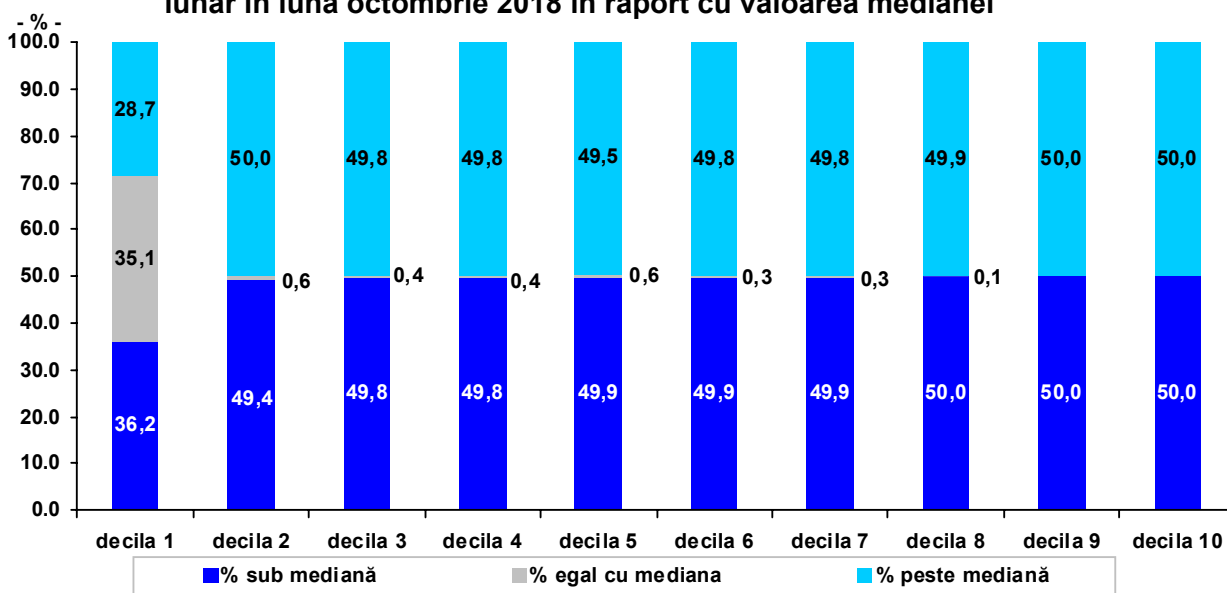
- % -

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
Bărbați										
% sub mediană	15,9	54,6	48,4	50,3	49,8	48,9	49,6	49,5	51,0	48,1
% egal cu mediana	80,7	0,1	0,6	0,5	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0
% peste mediană	3,4	45,3	51,0	49,2	49,9	50,9	50,3	50,4	48,9	51,9
Femei										
% sub mediană	20,8	43,1	51,1	49,6	50,0	51,1	50,5	50,4	48,9	52,2
% egal cu mediana	76,4	0,1	0,9	1,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
% peste mediană	2,8	56,8	48,0	49,4	49,9	48,8	49,4	49,5	51,0	47,8

Mai mult de jumătate dintre salariații bărbați au realizat câștiguri salariale medii lunare brute mai mari decât valoarea mediane în cinci din cele zece decile (decilele 3, 6, 7, 8 și 10). În cazul femeilor, mai mult de jumătate dintre acestea au realizat câștiguri salariale medii lunare brute peste mediană doar în decilele 2 și 9.

În prima decilă, circa 80% dintre salariații bărbați și circa trei pătrimi dintre salariații femeii au câștigat la nivelul valorii mediane, respectiv 1900 lei/lună (aceeași valoare indiferent de gen).

Figura 3.7. Ponderea salariaților din cadrul fiecărei decile după câștigul salarial mediu net lunar în luna octombrie 2018 în raport cu valoarea mediane



Repartizarea numărului de salariați din cadrul fiecărei decile, după câștigul salarial mediu net aferent **lunii octombrie 2018**, este aproape similară celei după valoarea lunară brută, cu excepția structurii din decila 1 unde ponderile celor care au câștigat sub, la și peste nivelul mediane (1163 lei/lună) sunt mult mai echilibrate comparativ cu celelalte decile. Acest fapt se datorează impactului mai accentuat al deducerilor personale și implicit al nivelului impozitului în cazul câștigurilor salariale mici, precum și a amplitudinii reduse dintre valoarea mediană și valoarea maximă a câștigului în cazul decilei 1.

Dacă majoritatea salariaților din prima decilă au realizat câștiguri salariale medii brute lunare la nivelul salariului minim de 1900 lei/lună (egal cu valoarea mediane), în cazul câștigului salarial mediu lunar net, valoarea mediană a câștigului a fost încasată de doar 35,1% dintre salariați. Orice ușoară variație de la valoarea mediană a avut ca efect repartizarea salariaților în categoria celor care au încasat câștiguri sub sau peste valoarea mediană a decilei.

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

De la a 2-a la a 8-a decilă salariații sunt aproape egal distribuiți între cei care au realizat câștiguri mai mari decât valoarea medianei, respectiv cei care au realizat câștiguri mai mici decât valoarea medianei, în timp ce salariații din decilele superioare (9-10) sunt egal distribuiți.

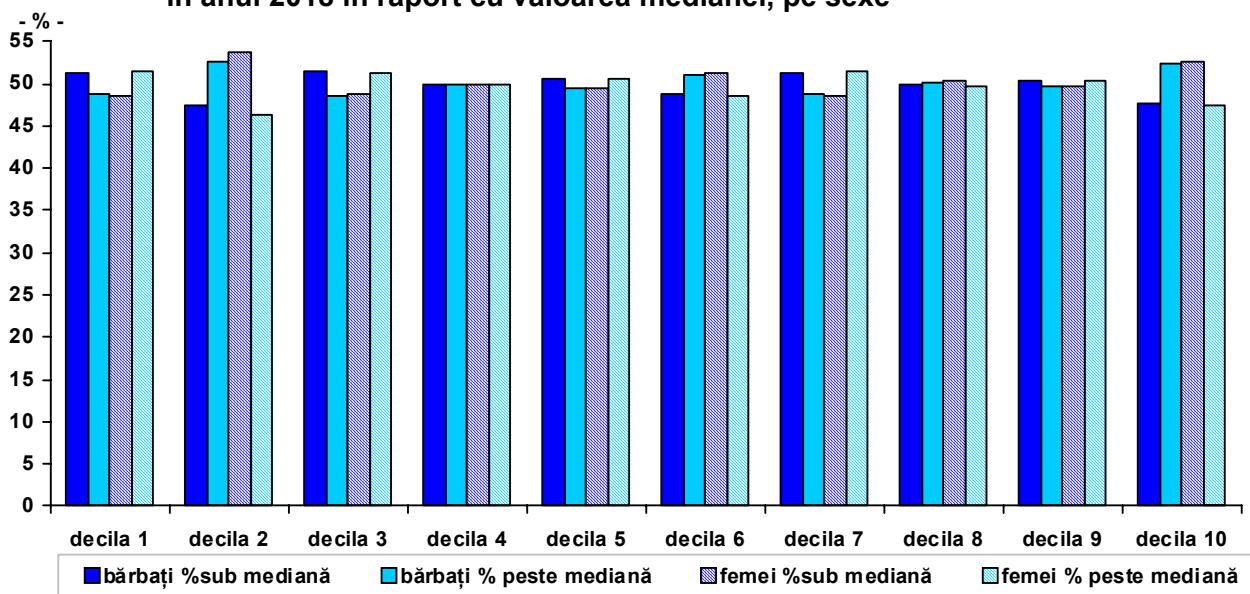
Distribuția salariaților pe decile și sexe după câștigul salarial mediu net lunar este similară cu cea realizată după câștigul salarial mediu brut lunar, cu excepția decilei 1 care urmează aceeași tendință pe sexe ca și pe total economie. Mai mult de jumătate dintre salariați au realizat câștiguri salariale medii lunare nete mai mari decât valoarea medianei în decilele 3, 6, 8 și 10, în cazul salariaților bărbați, respectiv în decilele 2, 4, 7 și 9, în cazul salariaților femei.

Tabelul 3.3. Ponderea salariaților din cadrul fiecărei decile după câștigul salarial mediu net lunar în luna octombrie 2018 în raport cu valoarea medianei, pe sexe

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
Bărbați										
% sub mediană	32,3	52,4	48,5	50,8	49,9	48,8	50,2	49,6	50,7	48,4
% egal cu mediana	37,8	0,7	0,4	0,3	0,6	0,4	0,3	0,1	0,1	0,0
% peste mediană	29,9	46,9	51,1	48,9	49,5	50,8	49,5	50,3	49,2	51,6
Femei										
% sub mediană	40,6	44,7	50,9	48,8	49,9	51,1	49,6	50,4	49,2	51,9
% egal cu mediana	32,1	0,5	0,4	0,6	0,6	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0
% peste mediană	27,3	54,8	48,7	50,6	49,5	48,6	50,1	49,6	50,8	48,1

Pentru decila 1 se observă o repartizare aproape similară pe sexe. Majoritatea salariaților bărbați (37,8%) și circa o treime dintre salariații femeii ai acestei decile au realizat câștiguri salariale medii lunare egale cu valoarea medianei (1163 lei/lună aceeași valoare indiferent de gen). Cele mai multe dintre femeii au realizat însă câștiguri salariale medii lunare nete sub valoarea mediană a decilei, în timp ce peste o pătrime din numărul salariaților, bărbați și respectiv femeii, ai acestei decile au realizat câștiguri salariale medii lunare nete peste valoarea medianei.

Figura 3.8. Ponderea salariaților din cadrul fiecărei decile după câștigul salarial mediu brut în anul 2018 în raport cu valoarea medianei, pe sexe



Pentru distribuția salariaților din cadrul fiecărei decile, pe decile de câștiguri salariale medii brute aferente întregului an 2018, diferențele în raport cu valoarea medianei se estompează și pentru decila 1, repartizarea pe cele două categorii principale (care au câștigat peste și sub valoarea medianei) și pe sexe fiind aproape egală.

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

4. STRUCTURA CÂȘTIGURILOR SALARIALE

Câștigul salarial este constituit din **sume din fondul de salarii, din profitul net și din alte fonduri**. Aceste categorii de sume au ponderi diferite în componența câștigului salarial, ponderi care se păstrează însă identice atât la nivelul **lunii octombrie 2018**, cât și la nivelul **întregului an 2018**. Astfel, preponderente (97,1%) au fost sumele din fondul de salarii (inclusiv premii, bonusuri, alte beneficii). Sumele din alte fonduri (inclusiv drepturi în natură, contravaloarea tichetelor de masă, a tichetelor cadou ori a celor de vacanță) au reprezentat 2,8% din totalul sumelor componente ale câștigului salarial, în timp ce sumele din profitul net au avut un aport de doar 0,1%.

Din sumele din fondul de salarii constituit la nivelul **lunii octombrie 2018**, premiile ocazionale au reprezentat 2,8%, sumele plătite pentru orele suplimentare lucrate în cursul lunii 1,8%, sumele pentru lucrul în schimburi 1,6% și drepturile în natură plătite din fondul de salarii 0,3%. La nivelul **întregului an 2018**, premiile ocazionale au avut o pondere mai ridicată (4,2%), în timp ce drepturile în natură au reprezentat doar 0,5% din sumele plătite din fondul de salarii.

Structura câștigurilor salariale aferente femeilor și bărbaților se păstrează în aceleași limite ca și la nivelul economiei naționale. Variații se remarcă însă atunci când este vorba despre câștigurile salariale pe grupe de vârstă, niveluri de educație, grupe majore de ocupații ori activități economice.

Pentru salariații cu câștiguri scăzute, ponderea sumelor din alte fonduri asupra câștigurilor salariale lunare, respectiv anuale, au o mai mare influență decât pentru celelalte categorii de salariați. Astfel, asupra câștigurilor salariaților tineri (15-24 ani), acordarea sumelor din alte fonduri a avut un impact mai vizibil comparativ cu celelalte grupe de vârstă. În cazul salariaților tineri sumele din alte fonduri au reprezentat 4,3% din sumele aferente câștigurilor salariale brute lunare ale categoriei de salariați, în timp ce influența sumelor din alte fonduri s-a menținut la același nivel cu media pe economie (2,8%) pentru salariații din grupa de vârstă 25-54 ani, respectiv ușor sub media pe economie pentru salariații din grupa de vârstă 55-64 ani (2,4%).

Tabelul 4.1. Structura fondului de salarii aferent câștigurilor salariale lunare brute, pe grupe de vârstă, pentru luna octombrie 2018

Categoriile de sume brute	Total	Grupe de vârstă, din care:		
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
		Salariul de bază (inclusiv sporuri)	93,5	92,8
Sume pentru ore suplimentare	1,8	1,7	1,7	1,9
Sume pentru lucrul în schimburi	1,6	1,7	1,6	1,8
Premii ocazionale	2,8	3,4	3,0	2,2
Drepturi în natură	0,3	0,4	0,3	0,3

Premiile ocazionale depășesc ponderea înregistrată la nivel național (2,8%) în cazul salariaților tineri (15-24 ani) și a celor din grupa de vârstă 25-54 ani, atât la nivelul lunii octombrie 2018 (3,4%, respectiv 3,0% din fondul de salarii al acestor grupe de vârstă), cât și la nivelul întregului an 2018 (4,7%, respectiv 4,4% din fondul de salarii al acestor grupe de vârstă).

Sumele din profitul net acordate salariaților cu nivel de educație superior au reprezentat în **luna octombrie 2018**, circa 80% din totalitatea sumelor având această proveniență, însă impactul asupra câștigurilor salariale lunare ale categoriei de salariați a fost de numai 0,1%. Premiile ocazionale acordate din fondul de salarii categoriei de salariați cu nivel de educație superior au avut o pondere ușor mai mică (2,7%) decât a celei înregistrate la nivel național. La nivelul **întregului an 2018**, salariații cu nivel de educație superior au beneficiat de cele mai mari sume reprezentând premii ocazionale (peste jumătate din valoarea totală a acestora), ponderea lor în fondul de salarii anual al categoriei fiind de 4,5%.

**Disparități salariale: factori de influență
- 2018 -**

Tabelul 4.2. Structura sumelor aferente câștigurilor salariale anuale brute, după nivelul de educație, pentru anul 2018

- % -

Categoriile de sume brute	Total	Nivel de educație		
		scăzut	mediu	superior
Sume din fondul de salarii, din care:	97,1	95,7	96,1	98,0
Salariul de bază (inclusiv sporuri)	95,3	95,9	95,6	95,0
Premii ocazionale	4,2	3,5	3,9	4,5
Drepturi în natură	0,5	0,6	0,5	0,5
Sume din profitul net	0,1	0,0	0,1	0,1
Sume din alte fonduri	2,8	4,3	3,8	1,9

În schimb, în câștigurile salariale medii brute anuale, sumele din alte fonduri au avut un impact mai mare pentru salariații cu nivel de educație scăzut sau mediu.

Sumele brute lunare acordate din alte fonduri salariaților din grupa majoră a ocupațiilor elementare - GM9, a operatorilor la instalații și mașini; asamblorilor de mașini și echipamente - GM8, respectiv a muncitorilor calificați și asimilați - GM7, au avut cele mai mari ponderi în câștigurile salariale realizate de aceste categorii de salariați (4,9%, 4,5%, respectiv 4,4%). Sumele acordate din fondul de salarii pentru orele suplimentare lucrate în **luna octombrie 2018** au avut cele mai ridicate ponderi în cazul aceluiași grupe majore de ocupații: muncitori calificați și asimilați - GM7 (3,2%), operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente - GM8 (3,1%), ocupații elementare - GM9 (2,4%). La nivelul **întregului an 2018**, circa 60% din premiile ocazionale s-au acordat salariaților specialiști în diverse domenii de activitate - GM2 (peste o pătrime), conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 (19,9%), respectiv tehnicienilor și altor specialiști din domeniul tehnic - GM3 (14,7%), deținând ponderi de 3,4%, 6,2%, respectiv 5,8% din totalul fondurilor salariale anuale.

Pe sectoare de activitate, sumele acordate ca premii ocazionale la nivelul **lunii octombrie 2018** au fost distribuite în proporție de aproape 60% în sectorul terțiar și de aproape 40% în sectorul secundar, având ponderile de 2,5%, respectiv 3,7% din totalul fondurilor salariale lunare.

Tabelul 4.3. Structura sumelor aferente câștigurilor salariale anuale, pe sectoare de activitate, la nivelul întregului an 2018

- % -

Categoriile de sume brute	Total	Sectorul economic		
		primar	secundar	terțiar
Sume din fondul de salarii, din care:	97,1	96,1	95,9	97,7
Salariul de bază (inclusiv sporuri)	95,3	94,1	94,0	95,9
Premii ocazionale	4,2	5,5	5,7	3,5
Drepturi în natură	0,5	0,4	0,3	0,6
Sume din profitul net	0,1	0,7	0,1	0,1
Sume din alte fonduri	2,8	3,2	4,0	2,2

La nivelul **întregului an 2018**, salariații din sectorul secundar și cel terțiar au beneficiat de majoritatea sumelor reprezentând premii ocazionale, având ponderi de 5,7%, respectiv 3,5% din fondul de salarii anual al fiecărui sector de activitate.

*

* *

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