

Anul

INSTITUTUL NAȚIONAL DE
STATISTICĂ
NATIONAL INSTITUTE OF STATISTICS

DISPARITĂȚI SALARIALE

-factori de influență-



anul 2022



ROMANIA



ediția
2024
edition



SOCIAL

INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ

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
Cristina-Maria BURAVIC - Expert
Diana Elena POPESCU - Consilier
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 tehnoeditare:

Mihaela ANGHEL - Șef Serviciu
Doru-Alin COTÎRȚĂ - Expert
Cristina-Maria BURAVIC - 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

Publicația electronică pe CD-rom:

Claudia URUC - Expert

Pre-press:

Laurențiu MUNTEANU - Consilier

Coperta: Alexandru POPESCU - Consilier

Institutul Național de Statistică
B-dul Libertății 16, sect. 5, București
Telefon: 0213181871; 0213177770
Fax: 0213124875
e-mail: romstat@insse.ro
<http://www.insse.ro>

© INS 2024

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

DISPARITĂȚI SALARIALE: FACTORI DE INFLUENȚĂ - ANUL 2022

Informațiile prezentate în această publicație au fost obținute prin Ancheta structurii câștigurilor salariale, desfășurată în întreprinderi, pentru luna Octombrie și anul 2022 ca perioade de referință. Această cercetare statistică se realizează o dată la patru ani.

CUPRINS

I	<u>METODOLOGIA ȘI ORGANIZAREA ANCHETEI</u>	<u>5</u>
	<u>1. Obiectivele anchetei</u>	<u>7</u>
	<u>2. Sfera de cuprindere</u>	<u>7</u>
	<u>3. Unitatea de observare</u>	<u>7</u>
	<u>4. Periodicitate și perioadă de referință</u>	<u>7</u>
	<u>5. Perioada și metoda de înregistrare</u>	<u>8</u>
	<u>6. Eșantionul anchetei</u>	<u>8</u>
	6.1. Planul de sondaj	<u>8</u>
	6.2. Baza de sondaj	<u>9</u>
	6.3. Unitatea de selecție	<u>9</u>
	6.4. Variabilele de stratificare	<u>9</u>
	6.5. Mărimea și alocarea eșantionului	<u>9</u>
	6.6. Extragerea eșantionului	<u>10</u>
	6.7. Extinderea rezultatelor	<u>10</u>
	<u>7. Concepte și definiții</u>	<u>11</u>
	7.1. Indicatori primari, colectați	<u>11</u>
	7.2. Indicatori derivați	<u>16</u>
	<u>8. Clasificări utilizate</u>	<u>17</u>
II	<u>REZULTATELE ANCHETEI</u>	<u>19</u>
	<u>Sinteză</u>	<u>21</u>
	<u>1. NUMĂRUL MEDIU AL SALARIAȚILOR ȘI TIMPUL DE LUCRU</u>	<u>23</u>
	1.1. Numărul mediu al salariaților	<u>23</u>
	1.2. Timpul de lucru	<u>31</u>
	<u>2. CÂȘTIGUL SALARIAL - FACTORI DE INFLUENȚĂ</u>	<u>32</u>
	2.1. Genul	<u>32</u>
	2.2. Vârsta	<u>36</u>
	2.3. Nivelul de educație	<u>37</u>
	2.4. Vechimea în întreprindere	<u>40</u>
	2.5. Forma de proprietate și forma juridică a întreprinderii	<u>41</u>
	2.6. Clasa de mărime a întreprinderii	<u>42</u>
	2.7. Ocupația	<u>44</u>
	2.8. Activitatea economică	<u>47</u>
	<u>3. INEGALITĂȚI ÎN DISTRIBUȚIA CÂȘTIGURILOR SALARIALE</u>	<u>52</u>
	<u>4. STRUCTURA CÂȘTIGURILOR SALARIALE</u>	<u>58</u>
III	<u>TABELE CU REZULTATE - conținute în Excel pe CD</u>	
	1. Numărul mediu al salariaților în luna Octombrie 2022	
	2. Câștigul salarial mediu brut orar în luna Octombrie 2022	
	3. Câștigul salarial mediu net orar în luna Octombrie 2022	
	4. Câștigul salarial mediu brut în luna Octombrie 2022	
	5. Câștigul salarial mediu net în luna Octombrie 2022	
	6. Câștigul salarial mediu brut în anul 2022	
	7. Durata normală de lucru în luna Octombrie 2022	
	8. Numărul mediu de ore remunerate în luna Octombrie 2022	

I. METODOLOGIA ȘI ORGANIZAREA ANCHETEI

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

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 medii orare, lunare și anuale, cu numeroase posibilități de corelare și structurare după caracteristici demo-socio-economice diverse, în condiții de comparabilitate la nivel european.

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 (cu excepția unităților ce aparțin forțelor armate și asimilate).

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**.

Categorii 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 (Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul Român de Informații 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”.

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

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

punct de vedere metodologic la nivel european, s-au ales două perioade de referință: **luna octombrie 2022 și anul calendaristic 2022.**

Având în vedere faptul că fenomenele surprinse de anchetă (structura câștigurilor) nu suferă modificări de esență în timp și ținând seama și de regulamentele Uniunii Europene în domeniu, 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 - aprilie 2022.**

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 **2022**;
 - **BIII** - informații despre timpul de lucru și sumele brute plătite aferente întregului an **2022.**

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.

La alocarea eșantionului de salariați pe întreprindere 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).

¹ COR 2008 - Clasificarea Ocupațiilor din România 2008, armonizată cu Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor ISCO-08 (cu excepția grupei majore 0 Forțele armate)

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

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/unitate	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), cu excepția unităților ce aparțin forțelor armate și asimilate. 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 economice.

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.

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 economice codificate la nivel de diviziune (2 cifre), conform CAEN Rev.2. Mărimea eșantionului selectat conform metodei prezentate a fost de circa 15050 întreprinderi.

În scopul reducerii sarcinii de răspuns asupra întreprinderilor, pentru anul de referință 2022, ancheta statistică s-a realizat prin colectare directă de date (pentru circa 9450 întreprinderi), combinat cu extragere directă de date din surse administrative² (D112, REGES) și estimare a indicatorilor (pentru

² Agenția Națională de Administrare Fiscală - Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate (D112), respectiv Inspekția Muncii - Registrul General de Evidență a Salariaților (REGES)

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

circa 5600 întreprinderi). De asemenea, pentru estimarea anumitor caracteristici demo-socio-economice au fost utilizate și informații din RPL³ 2021.

Rata de răspuns⁴ aferentă eșantionului de întreprinderi aflat în colectare directă de date a fost 88,49%, iar **rata de refuz** 10,73%. În scopul îmbunătățirii calității rezultatelor și creșterii ratei totale de răspuns au fost aplicate metode de estimare prin imputarea unităților fără date în ancheta statistică și care au raportat date în sursele administrative pentru luna de referință octombrie 2022 și anul de referință 2022, ajungându-se la o pondere a unităților cu date de 99,94%. **Rata de imputare**⁵ a fost 11,45%. Circa 1% dintre întreprinderile din eșantionul extras pentru estimarea directă a indicatorilor din sursele de date administrative disponibile nu au fost identificate.

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 Horvitz-Thompson și s-a calculat ca inversul probabilității de selecție astfel:

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

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.

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

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

³ Recensământul Populației și Locuințelor

⁴ Cauzele care intră în calculul ratei de răspuns sunt: răspuns, unități pentru care răspunde altcineva

⁵ 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

- 2022 -

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 (salariatul) a ponderii de selecție (τ_{ijh}). Ponderea de selecție este o pondere Hortvitz-Thompson și s-a calculat ca inversul probabilității de selecție astfel:

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

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

5. Calculul coeficienților finali de extindere ($COEF_{jih}^{ext}$): $COEF_{jih}^{ext} = \tau_{ijh} \cdot COEF_{ih}^{ext}$

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 2022. Variabila auxiliară a fost numărul de salariați (din Ancheta Costului Forței de Muncă). Calibrarea datelor s-a realizat cu software-uri specializate.

7. Concepte și definiții

Definirea indicatorilor are la bază, atât regulamentele Uniunii Europene în domeniu, cât și legislația națională în vigoare.

7.1. Indicatori primari, colectați

- **Efectivul salariaților** cuprinde toți salariații cu contract de muncă/raport de serviciu cu întreprinderea/unitatea locală (inclusiv lucrătorii sezonieri, managerul sau administratorul) la sfârșitul lunii octombrie 2022, indiferent de tipul muncii executate, numărul orelor lucrate (program complet/partial), durata contractului de muncă/raportului de serviciu (determinată/nedeterminată), naționalitatea ori țara de rezidență. Salariații aflați în muncă la domiciliu/telemuncă s-au înregistrat întocmai ca și salariații care și-au desfășurat activitatea la locul de muncă obișnuit. Salariații care cumulează mai multe funcții sunt cuprinși la unitatea unde își au funcția de bază.

Nu sunt cuprinși salariații detașați la lucru în străinătate dacă sunt plătiți exclusiv de reprezentanțele la care sunt detașați și salariații care cumulează mai multe funcții și nu au funcția de bază în unitatea raportoare, precum și următoarele categorii:

- *patronii* care își desfășoară activitatea în propria unitate și pentru care sursa de venit o constituie doar *dividendele* și *profitul unității*;
 - *lucrătorii familiari* care-și exercită activitatea într-o unitate economică aparținând familiei sau unei rude, pe care o ajută și pentru care nu primesc remunerație sub formă de salariu; plata se realizează în natură (hrană, haine, locuință) sau ocazional, cu titlu excepțional și în bani, fără a figura pe statul de salarii;
 - *persoanele* care desfășoară o *activitate neremunerată din cadrul unor organizații non-profit* (*lucrători voluntari neremunerați*);
 - *reprezentanții de vânzări*, dacă aceștia sunt remunerați exclusiv pe baza comisioanelor;
 - *membrii consiliilor județene și locale*;
 - *zilierii* - persoane fizice care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional.
- **Durata normală a lunii de lucru** cuprinde numărul de ore ce trebuie lucrate lunar de salariat în luna de referință, conform contractului de muncă/raportului de serviciu. Nu se include timpul aferent pauzelor de masă sau timpul lucrat suplimentar, peste durata normală stipulată în contract.
 - **Numărul total de ore plătite (Th)** cuprinde numărul total de ore remunerate, corespunzătoare perioadei pentru care s-a făcut plata, inclusiv: muncă la domiciliu/telemuncă, orele lucrate suplimentar (în zilele lucrătoare peste programul normal de lucru și în zilele de repaus

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare), orele nelucrate, dar plătite (timpul aferent perioadei suspendării temporare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului (șomaj tehnic), zilele libere acordate părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, numărul de ore aferent fracțiunii de timp de lucru redus și pentru care salariații beneficiază de o indemnizație de la bugetul de stat, 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 pentru incapacitate temporară de muncă **exclusiv** din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate (FNUASS) și bugetul Asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale (FAAMBP).

- **Numărul de ore suplimentare plătite** cuprinde numărul total de ore lucrate peste programul normal de lucru în luna de referință (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 temporar;
 - *de ucenicie*: contract de ucenicie la locul de muncă încheiat între angajator și ucenic pe o perioadă fixă de timp.
- **Felul contractului de muncă/raportului de serviciu:**
 - *timp complet*: sunt considerați salariați cu program de lucru în timp complet, salariații care, conform contractului de muncă/raportului de serviciu, lucrează cu normă întreagă;
 - *timp parțial*: sunt considerați salariați cu program de lucru în timp parțial, salariații care, conform contractului 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 de conducere sau supraveghere a 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/debutanții). 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 brut** reprezintă salariul de încadrare/tarifar stabilit prin contractul de muncă/raportul de serviciu, corespunzător răspunderii și complexității sarcinilor și nivelului de pregătire necesar ocupației/funcției respective, inclusiv indemnizațiile de conducere, salariile de merit, sporurile, indexările incluse în salariul de bază. Nu se includ sporurile care nu fac parte din salariul de bază și premiile/bonusurile/beneficiile.
- **Sumele brute plătite din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat (inclusiv premii și drepturi în natură, exclusiv sume compensatorii și pentru perioade anterioare)** ($S_{fd.sal.}$), aferente perioadei de plată cuprind:

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

- **salariile de bază** corespunzătoare timpului efectiv lucrat în program normal și suplimentar (inclusiv indexările, indemnizațiile de conducere, salariile de merit și alte drepturi care fac parte din salariul de bază);
- **sporurile** (de vechime, nocivitate, lucrul în schimburi/noaptea etc.) și **indemnizațiile** acordate sub formă de procent din salariul de bază brut sau în sume fixe;
- **premiile/bonusurile/beneficiile** din cursul anului și anuale sub diferite forme, din fondul de salarii și/sau alte fonduri (inclusiv al 13-lea salariu, premiile de vacanță *pentru anul în curs*;
- **plățile/primele excepționale (ocasionale)** efectuate către salariații care părăsesc întreprinderea (inclusiv primele acordate cu ocazia pensionării), cu condiția ca aceste sume să **nu fie prevăzute** în contractul de muncă;
- **sumele acordate salariaților pentru transportul până la/de la locul de muncă;**
- **sumele brute acordate salariaților pentru plata zilelor de concediu de odihnă neefectuat;**
- **sumele aferente stimulentei de risc acordat personalului medical;**
- **sumele aferente contravalorii drepturilor în natură și ajutoarelor bănești** (indiferent dacă sunt plătite din fondul de salarii și/sau alte fonduri), inclusiv **indemnizația/norma de hrană, contravaloarea biletelor de valoare** (tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale, vouchere/tichete de vacanță), acordate salariaților conform prevederilor legale în vigoare și/sau stabilite prin contractul de muncă/raportul de serviciu.
- **alte sume brute plătite** conform prevederilor legale în vigoare și/sau stabilite prin contracte de muncă (inclusiv cele pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care salariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar, corespunzător numărului de zile din lună în care salariatul își desfășoară activitatea în regim de telemuncă);
- **sumele brute plătite pentru timpul nelucrat** (concedii de odihnă, de studii, pentru zilele de sărbători legale, evenimente familiale deosebite etc.) conform prevederilor legale în vigoare și/sau stabilite prin contractul de muncă/raportul de serviciu;
- **indemnizațiile suportate de angajator pentru incapacitate temporară de muncă**, determinată 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 (FNUASS) și bugetul Asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale (FAAMBP)), conform prevederilor legale în vigoare;
- **indemnizațiile suportate de angajator pentru salariații aflați în carantină/izolare la domiciliu** (**exclusiv** sumele plătite din bugetul FNUASS);
- **sumele brute plătite pentru întreruperi ale lucrului** neimputabile salariaților;
- **indemnizațiile de care beneficiază salariații pentru perioada suspendării temporare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului (somaj tehnic)**, indiferent dacă sunt suportate de angajator sau din bugetul de stat;
- **indemnizațiile de care beneficiază salariații pentru zilele libere acordate părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ;**
- **indemnizațiile de care beneficiază salariații ca urmare a reducerii timpului de muncă;**
- **plata managerului** sau după caz, **indemnizația brută a administratorului** sau **premiile de performanță** acordate acestora, conform contractelor de management, de administrare, de mandat sau de performanță.

În sumele brute plătite din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat, sume plătite din profitul net și din alte fonduri sunt incluse toate elementele 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 FNUASS, impozitul, precum și restituirile din diminuări pentru nerealizarea producției.

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

- sumele compensatorii sau despăgubirile acordate în cazul disponibilizărilor, plătite din fondul de salarii și/sau alte fonduri sau prin act normativ 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;

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

- drepturile salariale plătite retroactiv salariaților pentru anii anteriori celui de referință (cu excepția premiului anual, al celui de vacanță pentru anul în curs);
- sumele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport, cazare, respectiv diurna salariaților pentru deplasările efectuate în interes de serviciu, în țară sau străinătate (cu excepția sumelor acordate ca diurnă peste plafonul neimpozabil prevăzut de actele normative în vigoare).

La nivelul *anului de referință*, în sumele brute plătite sunt incluse drepturile salariale plătite retroactiv salariaților pentru anii anteriori celui de referință, inclusiv ca urmare a câștigării acestora în instanță (*S_{per.ant.}*). Sunt excluse sumele compensatorii sau despăgubirile acordate în cazul disponibilizărilor, plătite din fondul de salarii și/sau alte fonduri sau prin act normativ în cazul desfacerii contractului de muncă, ca urmare a restructurării întreprinderii.

- **Sumele brute plătite pentru orele suplimentare** cuprind sumele brute aferente orelor suplimentare efectiv lucrate în cursul perioadei de plată. În cazul în care orele suplimentare s-au plătit dublu/triplu, s-a înscris întreaga valoare (sumele brute aferente timpului normal de lucru + sporul pentru orele suplimentar lucrate) și nu doar sumele aferente sporului. Nu au fost incluse sumele restante, plătite pentru orele lucrate suplimentar în perioadele precedente.
- **Sporurile plătite pentru lucrul în schimburi, noaptea sau în zilele libere** cuprind sumele brute plătite drept *sporuri*, pentru persoanele care, în cursul perioadei de plată, au lucrat în schimburi, noaptea sau în zilele libere (nefiind considerate ore suplimentare, ci program normal de lucru).
- **Premiile, bonusurile și alte beneficii ocazionale** cuprind sumele brute plătite salariaților în cursul anului și cele anuale sub diferite forme, acordate drept premii, bonusuri și alte beneficii, la alte perioade de timp decât cele la care s-a făcut în mod obișnuit plata salariatului sau s-au plătit în mod excepțional (ex. premii trimestriale, semestriale, pentru performanțe deosebite, individuale sau colective, primele de vacanță, premiul anual, al 13-lea salariu, stimulentele de risc acordate personalului medical).
- **Drepturile în natură și ajutoarele bănești** (indiferent dacă sunt plătite din fondul de salarii și/sau alte fonduri) cuprind sumele brute **corespunzătoare** contravalorii drepturilor în natură, a ajutoarelor bănești, a biletelor de valoare (tichete de masă, tichete de creșă, tichete cadou, tichete culturale și vouchere/tichete de vacanță), inclusiv indemnizația/norma de hrană, acordate conform prevederilor legale în vigoare și/sau contractului de muncă/raportului de serviciu.

Drepturile în natură includ, însă nu sunt limitate la:

- reducerile pentru propriile produse - angajatorul vinde propriilor salariați produse la preț redus, *diferența față de prețul de piață constituind drept în natură*; ex.: alimente și băuturi (exclusiv cheltuielile cu cantina sau tichetele de masă), cărbune, gaze naturale, curent electric, combustibil, energie termică, încălzăminte și îmbrăcăminte (exclusiv echipamente de lucru/protecție), calculatoare, laptop-uri etc.;
- locuințele puse la dispoziția salariaților gratuit sau la preț redus - angajatorul achită integral sau parțial cheltuielile cu locuința, *diferența față de prețul de piață constituind drept în natură*; se referă la 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 proprietatea întreprinderii;
- combustibilul gratuit sau la preț redus - angajatorul suportă integral/parțial cheltuielile cu combustibilul consumat cu autovehiculele proprietatea întreprinderii, folosite de salariați în scopuri personale;
- parcare gratuită sau la preț redus la locul de muncă - angajatorul acordă salariaților locuri de parcare gratuite sau la preț redus;
- folosirea gratuită sau la preț redus a telefonului mobil - angajatorul suportă integral sau parțial costurile folosirii telefonului mobil în scop personal;
- planurile de achiziții a acțiunilor/stock options - salariaților li se acordă dreptul de a achiziționa, la un preț preferențial, sau de a primi cu titlu gratuit un număr determinat de acțiuni emise de angajator;

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

- abonamentele/tichetele/biletele de transport acordate de angajator 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) - angajatorul suportă integral sau parțial cheltuielile cu masa salariaților;
- cadourile oferite salariaților cu ocazia diferitelor sărbători;
- abonamentele/serviciile medicale - angajatorul suportă integral sau parțial cheltuielile cu abonamentele/serviciile medicale ale salariaților și/sau membrilor familiilor acestora;
- sumele acordate salariaților care desfășoară activități în regim de telemuncă, pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care aceștia își desfășoară activitatea (precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou).
- **Sumele brute plătite din profitul net** (S_{profit}) aferente perioadei de plată cuprind sumele brute plătite salariatului/managerului/administratorului ca stimulente din profitul net (**inclusiv** sumele aferente anului anterior acordate în cursul lunii de referință) al societăților comerciale, regiilor autonome, societăților și companiilor naționale, organizațiilor cooperatiste sau altor entități cu personalitate juridică. Se include și suma corespunzătoare cotei managerului sau administratorului, după caz. Sunt excluse dividendele plătite din profitul net.
- **Sumele brute plătite din alte fonduri (exclusiv drepturi în natură și ajutoare bănești, sume din FNUASS/FAAMBP)** ($S_{alted.}$) aferente perioadei de plată cuprind sumele brute plătite din alte fonduri care se acordă în baza unor acte normative, **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 conform Codului de procedură fiscală, din cele încasate în cadrul procedurii de reorganizare judiciară și faliment, precum și sumele plătite pentru **activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene** (dacă nu au fost cuprinse în sumele brute plătite din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat (inclusiv premii și drepturi în natură, exclusiv sume compensatorii și pentru perioade anterioare).
- **Contribuția de asigurări sociale datorată de salariați** (CAS) reprezintă sumele aferente contribuțiilor salariaților la asigurările sociale, datorate bugetului asigurărilor sociale de stat, 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.
- **Impozitul aferent sumelor brute plătite** (Impozit) reprezintă sumele aferente impozitului ce se reține salariaților pentru sumele 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 quantumul 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”.

Începând cu anul 2019, conform prevederilor legislației naționale în vigoare, anumite categorii de salariați beneficiază de facilități fiscale în ceea ce privește impozitul și contribuțiile sociale obligatorii. De asemenea, în unele domenii de activitate se aplică un salariu de bază minim brut diferențiat.

- **Numărul de săptămâni pentru care s-au plătit sumele brute anuale** cuprinde timpul efectiv plătit al salariaților (exclusiv pentru incapacitate temporară de muncă din FNUASS/FAAMBP), în cursul anului de referință și corespunde sumelor 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).

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

- **Numărul anual de zile de concediu de odihnă plătite** cuprinde numărul de zile de concediu de odihnă la care salariații au dreptul în concordanță cu vechimea și condițiile de muncă și pentru care au primit sume de bani în cursul anului de referință.
- **Numărul anual de zile de concediu de boală plătite** cuprinde numărul de zile, din cursul anului, în care salariații au fost în concediu de boală, plătite total sau parțial de angajator din fonduri proprii, 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 salariaților pentru evenimente familiale deosebite (ex. căsătorie, naștere, deces etc.), respectiv pentru sărbătorile legale (ex. ziua națională, zilele libere de Paște, Rusalii, Crăciun etc.).
- **Numărul anual de zile (sau “echivalent zile”) de pregătire profesională** cuprinde numărul de zile din cursul anului, în care salariații s-au pregătit sau perfecționat profesional, în cadrul întreprinderii/unității sau în altă locație, trimiși de întreprindere/unitate în acest scop. “Echivalent zile” se obține prin recalcularea orelor sesiunilor de curs transformate în zile complete de lucru (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 de referință (octombrie 2022). **Nu sunt incluși** salariații al căror contract de muncă/raport de serviciu a fost suspendat întreaga lună de referință (octombrie 2022).
- **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 remunerate 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 remunerate 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 din luna octombrie.

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

- **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 din luna octombrie.

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

- **Câștigul salarial mediu brut anual** s-a calculat prin raportarea sumelor brute plătite din fondul de salarii, din profitul net și alte fonduri aferente anului de referință (2022), la care s-au adăugat sumele brute restante, aferente anilor anteriori, la numărul mediu al salariaților din luna octombrie.

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

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

- 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. Serile au fost ordonate crescător după următoarele trei variabile: câștig salarial brut și net realizat în luna octombrie 2022, câștig salarial brut corespunzător întregului an 2022 (câștig salarial anual).

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 cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor
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 grupei 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

Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

• **Sectoare de activitate**

- Sectorul *primar* cuprinde activitățile de agricultură, silvicultură și pescuit;
- Sectorul *secundar* cuprinde activitățile de industrie și construcții;
- Sectorul *terțiar* cuprinde activitățile de: comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor, hoteluri și restaurante, transport și depozitare, informații și comunicații, intermediari financiare și asigurări, tranzacții imobiliare, activități profesionale, științifice și tehnice, activități de servicii administrative și activități de servicii suport, alte activități de servicii, administrație publică (exclusiv forțele armate și asimilați), învățământ (inclusiv 2,5% sector privat), sănătate și asistență socială (inclusiv 13,7% sector privat), activități de spectacole, culturale și recreative (inclusiv 50,3% 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

- 2022 -

- 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 2022**.

Principalul obiectiv al anchetei îl constituie 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 publicație.

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

Numărul mediu al salariaților în luna octombrie 2022, din întreprinderile cu cel puțin 10 salariați, a fost 4766,3 mii persoane, în scădere cu 52,3 mii față de octombrie 2018, femeile reprezentând mai puțin de jumătate din totalul salariaților (48,8%).

În intervalul de patru ani dintre două cercetări statistice realizate pe tema structurii câștigurilor salariale, 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 salariații din grupa de vârstă 25-54 ani (77,3% în octombrie 2022, respectiv 79,8% în octombrie 2018). Fenomenul de îmbătrânire demografică s-a manifestat și în rândul salariaților. Ponderea tinerilor salariați (15-24 ani) s-a aflat în scădere (de la 7,5% în octombrie 2002, la 4,5% în octombrie 2018 și respectiv la 4,6% în octombrie 2022), în timp ce salariații vârstnici (55-64 ani) au înregistrat o evoluție inversă, prin majorarea proporției lor în numărul total al salariaților (de la 4,0% în octombrie 2002, la 14,6% în octombrie 2018, respectiv la 16,3% în octombrie 2022).

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 octombrie 2002, la 33,5% în octombrie 2018, respectiv la 36,5% în octombrie 2022), în timp ce proporția celor cu studii medii s-a redus de la 70,0% în octombrie 2002 la 59,5% în octombrie 2018, respectiv la 55,6% în octombrie 2022.

Dacă în luna octombrie 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 31,5% în luna octombrie 2022 (respectiv la 31,1% în octombrie 2018). Câte circa o pătrime din numărul salariaților au lucrat în luna octombrie 2022 în întreprinderi cu 10-49 salariați, respectiv în cele cu 50-249 salariați.

Câștigul salarial mediu brut realizat de salariații din întreprinderile cu cel puțin 10 salariați în luna octombrie 2022 a fost 6685 lei/lună. **Câștigul salarial mediu net lunar** a fost 4129 lei/lună, cu aproape 50,0% mai mare decât cel realizat în octombrie 2018.

Dacă în octombrie 2002, femeile câștigau cu aproximativ 15% mai puțin decât bărbații, ecartul s-a redus în timp, astfel că în octombrie 2022 femeile au realizat 97,5% din câștigul salarial mediu brut al bărbaților, respectiv 94,6% din câștigul salarial mediu net al acestora.

Cel mai scăzut câștig salarial mediu brut la nivelul lunii octombrie 2022 (nivel secțiune CAEN Rev.2) a fost realizat de salariații din hoteluri și restaurante (3771 lei/lună), fiind cu aproape 48% mai mare decât salariul minim brut pe țară (2550 lei/lună), în vigoare la momentul respectiv, conform legislației naționale. În aceeași activitate economică s-au înregistrat și cele mai scăzute câștiguri salariale medii brute lunare realizate pe sexe (3883 lei/lună pentru bărbați, respectiv 3696 lei/lună pentru femei).

Valoarea maximă a câștigului salarial mediu brut la nivelul lunii octombrie 2022 s-a înregistrat la nivel secțiune CAEN Rev.2 pentru salariații din informații și comunicații (13694 lei/lună), valorile maxime menținându-se și pe sexe (14834 lei/lună pentru bărbați și 12233 lei/lună pentru femei).

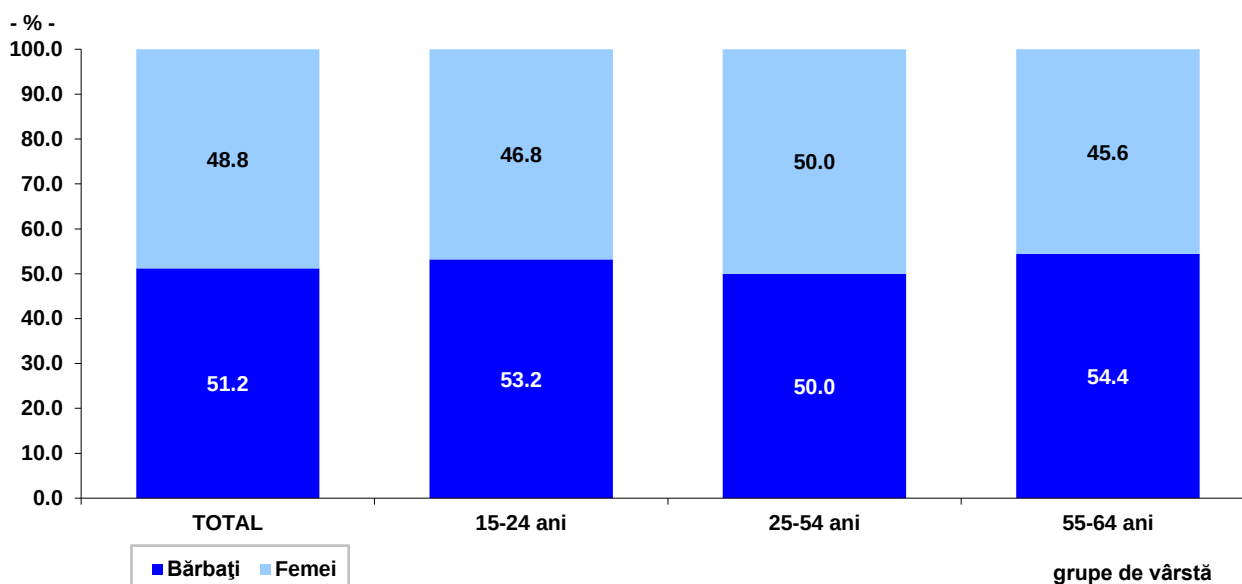
Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

1. NUMĂRUL MEDIU AL SALARIAȚILOR ȘI TIMPUL DE LUCRU

1.1. Numărul mediu al salariaților

Numărul mediu al salariaților¹ în luna octombrie 2022, din întreprinderile cu cel puțin 10 salariați, a fost 4766,3 mii persoane, din care 2327,1 mii femei, reprezentând 48,8% din numărul total. Contingentul cel mai numeros (77,3% din totalul salariaților, respectiv 3685,5 mii persoane) a avut vârsta cuprinsă între 25-54 ani. Salariații tineri (15-24 ani), în număr de 217,4 mii persoane, reprezintă 4,6% din totalul salariaților. Salariații vârstnici (55-64 ani) numără 777,4 mii persoane, ponderea lor depășind-o pe cea a salariaților tineri (15-24 ani) cu 11,7 puncte procentuale (16,3% din numărul total). Salariații în vârstă de 65 ani și peste reprezintă doar 1,8% din numărul total.

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



Repartizarea pe **sexe** a salariaților din grupa de vârstă 25-54 ani arată o diferență de 3,7 puncte procentuale în favoarea femeilor (79,2% din total femei, respectiv 75,5% din total bărbați). În rândul tinerilor (15-24 ani) repartizarea pe sexe este similară (4,4% din total femei și 4,7% din total bărbați). Pentru grupa de vârstă 55-64 ani, unde proporția bărbaților este 54,4%, diferența distribuției pe sexe este cu 2,1 puncte procentuale în favoarea bărbaților, determinată 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

Clase de mărime ale întreprinderilor	Total	- mii persoane -		
		Grupe de vârstă, din care:		
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
TOTAL	4766,3	217,4	3685,5	777,4
10-49 salariați	1203,5	75,9	908,5	184,8
50-249 salariați	1149,5	43,8	901,5	183,8
250-499 salariați	450,4	17,9	353,1	73,2
500-999 salariați	460,9	18,7	357,7	78,4
1000 salariați și peste	1502,0	61,1	1164,7	257,2

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 proporție ușor mai mică (49,1% dintre salariații în vârstă de 25-54 ani, respectiv 47,4% dintre salariații în

¹ care au lucrat și au fost plătiți întreaga lună Octombrie

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

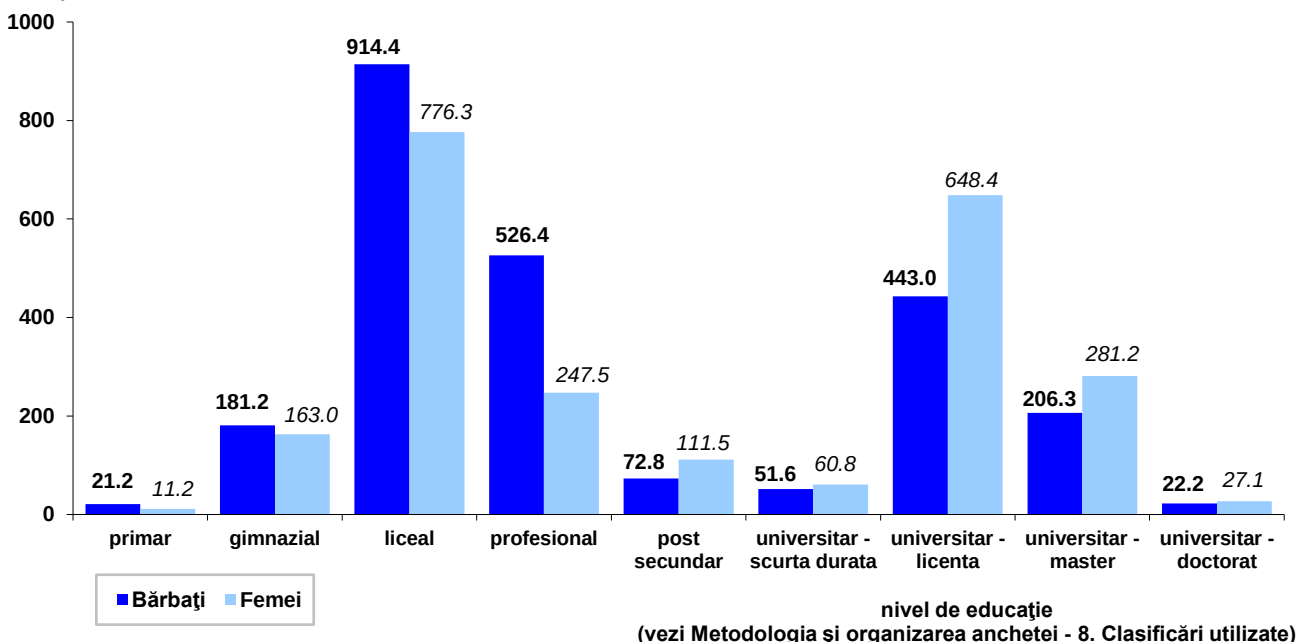
vârstă de 55-64 ani). În întreprinderile foarte mari (cu 1000 salariați și peste) se concentrează circa o treime dintre salariații în vârstă de 55-64 ani, 31,6% dintre salariații în vârstă de 25-54 ani, respectiv 28,1% dintre salariații în vârstă de 15-24 ani.

Distribuția salariaților după **nivelul de educație** relevă faptul că 55,6% (2648,9 mii persoane) sunt absolvenți ai învățământului mediu (liceal, profesional și postliceal de specialitate), din care bărbații au reprezentat 57,1%. Salariații cu studii superioare au avut o pondere de 36,5% (1740,6 mii persoane), femeile fiind preponderente (58,5%). Salariaților cu nivel de educație scăzut (gimnazial, primar și fără școală absolvită) le-a revenit o pondere de 7,9% (376,8 mii persoane), din care bărbații au reprezentat 53,8%.

Disparitățile de gen se remarcă și după nivelul de educație. Dacă în ceea ce privește categoria salariaților cu nivel de educație scăzut, proporțiile pe sexe iau valori apropiate (7,5% pentru femei față de 8,3% pentru bărbați), în categoria celor cu studii medii, bărbații depășesc femeile cu 13,3 puncte procentuale (62,1% față de 48,8%). În schimb, în categoria salariaților cu studii superioare, femeile depășesc bărbații cu 14,1 puncte procentuale (43,7% față de 29,6%).

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

- mii persoane -



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

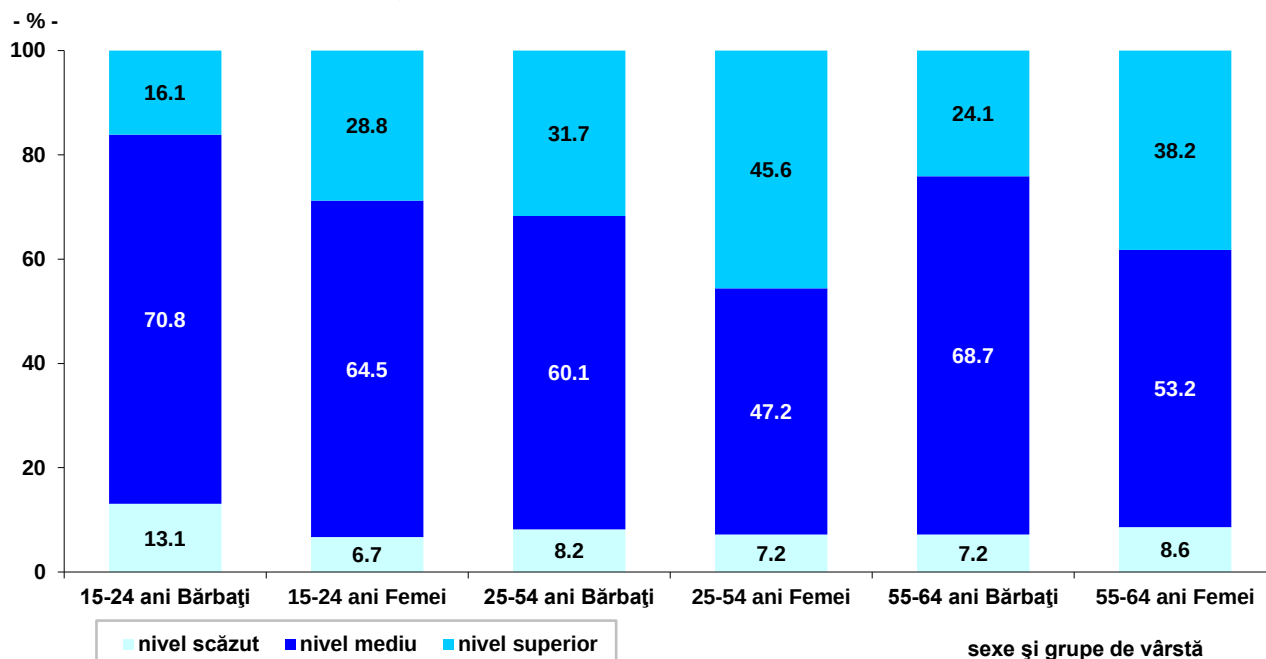
Ponderea salariaților tineri (15-24 ani) cu nivel de educație scăzut este 10,1%, în timp ce 67,8% au un nivel de educație mediu. Aceste ponderi nu sunt deloc surprinzătoare având în vedere faptul că majoritatea salariaților din această grupă de vârstă se aflau încă în curs de finalizare a instruirii 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 61,2% sunt femei).

Pentru grupa de vârstă 25-54 ani, majoritatea salariaților au un nivel de educație mediu (53,6%), iar 38,6% 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 (45,6% dintre femei au studii superioare, față de 31,7% dintre bărbați).

Dintre salariații din grupa de vârstă 55-64 ani, mai puțin de o treime au studii superioare (30,5%, din care 57,1% sunt femei), iar ușor peste 60% au un nivel de educație mediu (din care peste o treime sunt femei).

Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

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 salariaților după nivelul de educație este aproape constantă indiferent de gen, cu excepția întreprinderilor cu 1000 salariați și peste.

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:	4766,3	2439,2	2327,1
10-49 salariați	1203,5	687,6	515,9
nivel scăzut	140,2	91,0	49,2
nivel mediu	742,2	447,2	295,0
nivel superior	321,1	149,4	171,7
50-249 salariați	1149,5	645,3	504,2
nivel scăzut	78,8	43,0	35,8
nivel mediu	690,1	425,1	265,0
nivel superior	380,6	177,2	203,4
250-499 salariați	450,4	243,2	207,2
nivel scăzut	32,6	16,9	15,7
nivel mediu	265,4	156,2	109,2
nivel superior	152,4	70,1	82,3
500-999 salariați	460,9	236,4	224,5
nivel scăzut	35,1	17,0	18,1
nivel mediu	260,1	146,5	113,6
nivel superior	165,7	72,9	92,8
1000 salariați și peste	1502,0	626,7	875,3
nivel scăzut	90,1	34,6	55,5
nivel mediu	691,1	338,6	352,5
nivel superior	720,8	253,5	467,3

² vezi Metodologia și organizarea anchetei - 8. Clasificări utilizate

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

Astfel, în cadrul întreprinderilor cu mai puțin de 1000 salariați, ponderile majoritare aparțin salariaților cu nivel de educație mediu (liceal, profesional și postliceal de specialitate), între 56,5% (clasa de mărime 500-999 salariați) și 61,7% (clasa de mărime 10-49 salariați).

Salariații cu studii superioare reprezintă în acest caz între 26,7% (clasa de mărime 10-49 salariați) și 35,9% (clasa de mărime 500-999 salariați). Salariații cu nivel de educație scăzut (gimnazial, primar și fără școală absolvită) dețin ponderi cuprinse între 6,9% (clasa de mărime 50-249 salariați) și 11,6% (clasa de mărime 10-49 salariați).

Numai în cazul întreprinderilor foarte mari (cu 1000 salariați și peste) această structură cunoaște modificări. Salariații cu nivel de educație superior reprezintă aproape jumătate din numărul total (48,0%), cu diferențe semnificative pe sexe (53,4% pentru femei față de 40,5% pentru bărbați). Nivelul mediu de educație a fost absolvit de 46,0% din numărul total al salariaților din unitățile foarte mari, bărbații înregistrând o pondere mai mare comparativ cu cea a femeilor (54,0% pentru bărbați față de 40,3% pentru femei). Salariații cu nivel de educație scăzut reprezintă diferența (6,0%), cu mici variații pe sexe (6,3% pentru femei față de 5,5% pentru bărbați).

Pe **forme de proprietate**, sectorul privat cuprinde majoritatea salariaților (72,0% din totalul salariaților), iar bărbații reprezintă 56,3% din salariații acestui sector. În unitățile ce aparțin sectorului public lucrează 1336,8 mii persoane, din care 61,9% sunt femei.

Pe **forme juridice**, se observă că societățile comerciale³ dețin majoritatea (76,6% din totalul salariaților), iar mai mult de jumătate (56,9%) sunt bărbați. În regiile autonome se regăsesc doar 0,9% dintre salariați, bărbații reprezentând 73,4%.

După **vechimea în cadrul aceleiași întreprinderi**, structura salariaților arată că cei cu vechime între 1-5 ani dețin cea mai mare pondere (42,9%), urmați la mare distanță de salariații cu vechime între 6-9 ani, respectiv între 10-14 ani (cu 15,1%, respectiv 12,0% din totalul salariaților). Ponderea cea mai mică revine salariaților cu o vechime de peste 40 ani neîntrerupți la același loc de muncă (0,2%).

Circa 83% dintre salariații din **grupa de vârstă** 25-54 ani au o vechime mai mică de 15 ani în cadrul aceleiași întreprinderi, iar peste două cincimi (44,1%) numără între 1-5 ani de continuitate la același loc de muncă. Puțin sub o treime (31,3%) dintre salariații vârstnici (55-64 ani) și-au desfășurat neîntrerupt activitatea în aceeași întreprindere pentru o perioadă între 1-5 ani. Câte circa o pătrime dintre salariații acestei grupe de vârstă au o vechime în cadrul aceleiași întreprinderi între 6-14 ani, respectiv între 15-29 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 (23,9%), GM5 - lucrători în domeniul serviciilor (14,3%), GM9 - ocupații elementare (13,7%), GM7 - muncitori calificați și asimilați (12,5%) și GM8 - operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente (11,5%). Puțin peste 50% dintre salariații bărbați își desfășoară activitatea în grupele majore de ocupații GM7 - muncitori calificați și asimilați, GM2 - specialiști în diverse domenii de activitate și GM8 - operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente (18,4%, 17,3%, respectiv 16,9% din numărul total al salariaților bărbați). Aproape jumătate dintre salariații femei se regăsesc în grupele majore GM2 - specialiști în diverse domenii de activitate (30,8%), respectiv GM5 - lucrători în domeniul serviciilor (18,5%).

Disparități semnificative se observă în structura salariaților pe sexe în cadrul fiecărei grupe majore de ocupații. Astfel, bărbații predomină în rândul operatorilor la instalații și mașini; asamblorilor de mașini și echipamente - GM8 (75,5%), muncitorilor calificați și asimilați - GM7 (75,2%), lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (63,8%), ocupațiilor elementare - GM9 (55,7%) și a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 (54,0%).

Proporția majoritară a femeilor se regăsește în grupele majore de ocupații corespunzătoare lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 (63,3%), specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2 (62,9%), funcționarilor administrativi - GM4 (62,0%), respectiv a tehnicienilor și altor specialiști din domeniul tehnic - GM3 (52,5%).

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
- 2022 -

Ca și pe ansamblul economiei, în cadrul fiecărei grupe majore de ocupații, salariații din grupa de vârstă 25-54 ani reprezintă majoritatea (peste 70%). Tinerii (15-24 ani) reprezintă 4,6% din totalul salariaților și dețin ponderi mai ridicate în rândul funcționarilor administrativi - GM4 (8,0%), ocupațiilor elementare - GM9 (7,2%), lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 (6,9%), respectiv tehnicienilor și altor specialiști din domeniul tehnic - GM3 (6,7%). Dintre aceștia, peste media la nivel național a grupe majore de ocupații se situează doar salariații tineri cu ocupații de lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (cu 4,4 puncte procentuale peste media la nivel național a grupe majore - 0,3%), respectiv salariații tineri cu ocupații de funcționari administrativi - GM4 (cu 1,7 puncte procentuale peste media la nivel național a grupe majore - 6,3%).

Salariații cu vârsta cuprinsă între 55-64 ani, aflați spre finalul perioadei de activitate, dețin ponderi superioare mediei naționale (16,3% din totalul salariaților) în cadrul grupelor majore de muncitori calificați și asimilați - GM7 (23,2%, ponderea grupe majore de ocupații în total economie fiind de 12,5%), lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (20,1%, ponderea grupe majore de ocupații în total economie fiind de 0,3%), lucrători în domeniul serviciilor - GM5 (18,2%, ponderea grupe majore de ocupații în total economie fiind de 14,3%), operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente - GM8 (17,7%, ponderea grupe majore de ocupații în total economie fiind de 11,5%).

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	4766,3	4,6	77,3	16,3
GM1	337,4	1,1	79,7	16,2
GM2	1139,1	2,6	81,7	14,0
GM3	497,0	6,7	79,3	12,7
GM4	299,0	8,0	77,8	13,2
GM5	681,2	6,9	72,2	18,2
GM6	14,3	4,7	74,6	20,1
GM7	596,7	2,8	72,2	23,2
GM8	546,1	2,8	78,2	17,7
GM9	655,5	7,2	76,0	15,1

După **nivelul de educație**, persoanele cu studii superioare care, pe ansamblul economiei dețin o pondere importantă (36,5%), se regăsesc predominant în primele două grupe majore de ocupații. Astfel, aceștia reprezintă 95,1% dintre specialiștii în diverse domenii de activitate - GM2, respectiv 87,2% dintre conducătorii și funcționarii superiori - GM1.

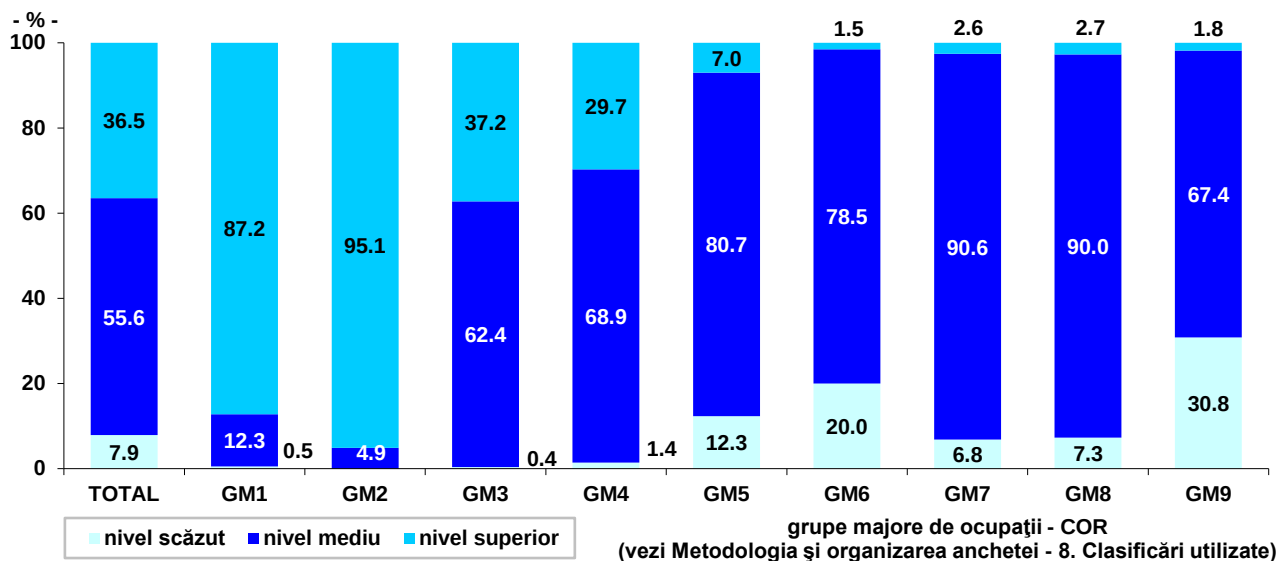
În oricare dintre celelalte grupe majore de ocupații absolvenții școlilor care au un nivel de educație mediu formează majoritatea salariaților (de la 62,4% dintre tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic - GM3, la 90,6% dintre muncitorii calificați și asimilați - GM7).

Salariații cu nivel de educație scăzut dețin cele mai mari ponderi în rândul ocupațiilor elementare - GM9 (30,8%), a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (20,0%), respectiv a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 (12,3%).

⁵ vezi Metodologia și organizarea anchetei - 8. Clasificări utilizate

Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

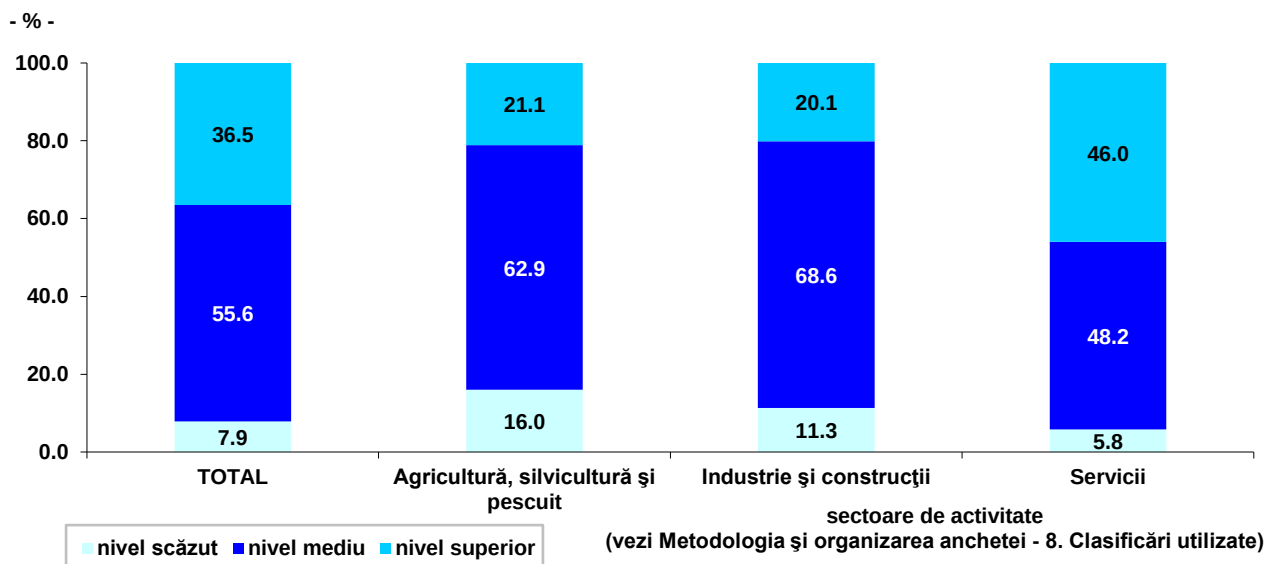
Figura 1.1.4. Structura salariaților pe niveluri de educație și grupe majore de ocupații



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 de educație mediu (68,6%). Cea mai mică pondere comparativ și cu celelalte sectoare de activitate a venit salariaților cu studii superioare (doar 20,1% din totalul salariaților sectorului secundar).

În activitățile de *agricultură, silvicultură și pescuit*, salariații cu nivel de educație mediu reprezintă sub două treimi (62,9%), pondere semnificativ ridicată prin comparație cu cea a salariaților cu nivel de educație scăzut (16,0%) ori cu nivel de educație superior (21,1%).

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



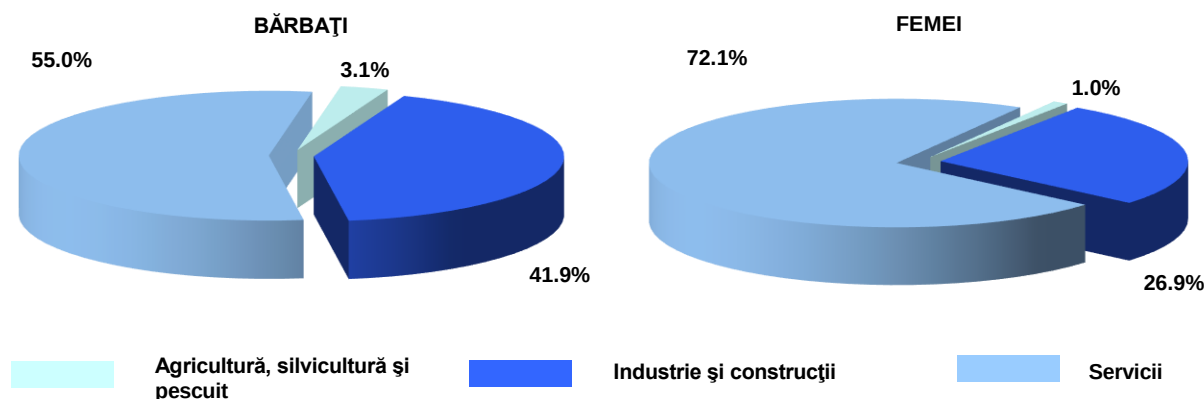
În cadrul activităților din *sectorul terțiar (servicii)*, salariații cu nivel de educație mediu reprezintă 48,2% (sub media pe economie de 55,6%), iar cei cu studii superioare ating o pondere ridicată (46,0%), cea mai mare atât față de media pe țară (36,5%), cât și față de celelalte două sectoare de activitate.

Repartizarea pe **sectoare de activitate** relevă faptul că în *servicii* lucrează majoritatea salariaților (63,3%). Structura forței de muncă salariate pe sexe se prezintă asemănător, însă diferă ponderea reprezentării fiecărui gen pe sectoare de activitate. Astfel, 55,0% dintre bărbați și 72,1% dintre femei lucrează în sfera serviciilor.

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

În *sectorul secundar (industrie și construcții)* lucrează 34,6% din numărul total al salariaților din întreprinderile cu 10 salariați și peste (din care peste o treime femei), în timp ce în *sectorul primar (agricultură, silvicultură și pescuit)* 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 (79,2%), intermediari financiare și asigurări (72,7%), învățământ (72,3%), administrație publică (62,7%), activități de spectacole, culturale și recreative (62,6%), hoteluri și restaurante (59,9%), alte activități de servicii (54,0%), respectiv comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor (52,7%).

Bărbații se regăsesc cu precădere în activitățile de construcții (86,8%), industrie extractivă (83,1%), agricultură, silvicultură și pescuit (75,9%), transport și depozitare (75,7%), producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (75,3%), distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare (71,9%), activități de servicii administrative și activități de servicii suport (59,7%), informații și comunicații (56,2%), tranzacții imobiliare (54,8%), industria prelucrătoare (51,5%), respectiv activități profesionale, științifice și tehnice (50,4%).

În industria prelucrătoare, deși ecartul dintre sexe este relativ mic (proporția bărbaților fiind cu 3,0 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 (85,4%), fabricarea altor mijloace de transport (77,2%), fabricarea altor produse din minerale nemetalice (77,1%), industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații (77,0%), industria metalurgică (76,6%), fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țigărilor (76,2%), respectiv fabricarea produselor din tutun (75,8%).

Femeile dețin majoritatea în activități precum fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (86,8%), tăbăcirea și finisarea pieilor (inclusiv fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțăminte; prepararea și vopsirea blănurilor) (78,0%), respectiv fabricarea produselor textile (70,3%).

Repartizarea salariaților pe sectoare de activitate urmează aceeași structură și pe grupe de vârstă. Astfel, aproape două treimi dintre salariați lucrează în *sectorul serviciilor*, cu proporții cuprinse între 60,0% (pentru grupa de vârstă 55-64 ani) și 70,3% (pentru grupa de vârstă 15-24 ani).

Cele mai mari ponderi ale salariaților care lucrează în *sectorul secundar (industrie și construcții)* aparțin grupelor de vârstă 55-64 ani (37,4%) și 25-54 ani (34,4%). Salariații tineri (15-24 ani) lucrează cel mai puțin în *sectorul primar* (doar 1,4% din totalul lor), în timp ce categoria vârstnicilor (55-64 ani) este reprezentată cu 2,6% în acest sector.

Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

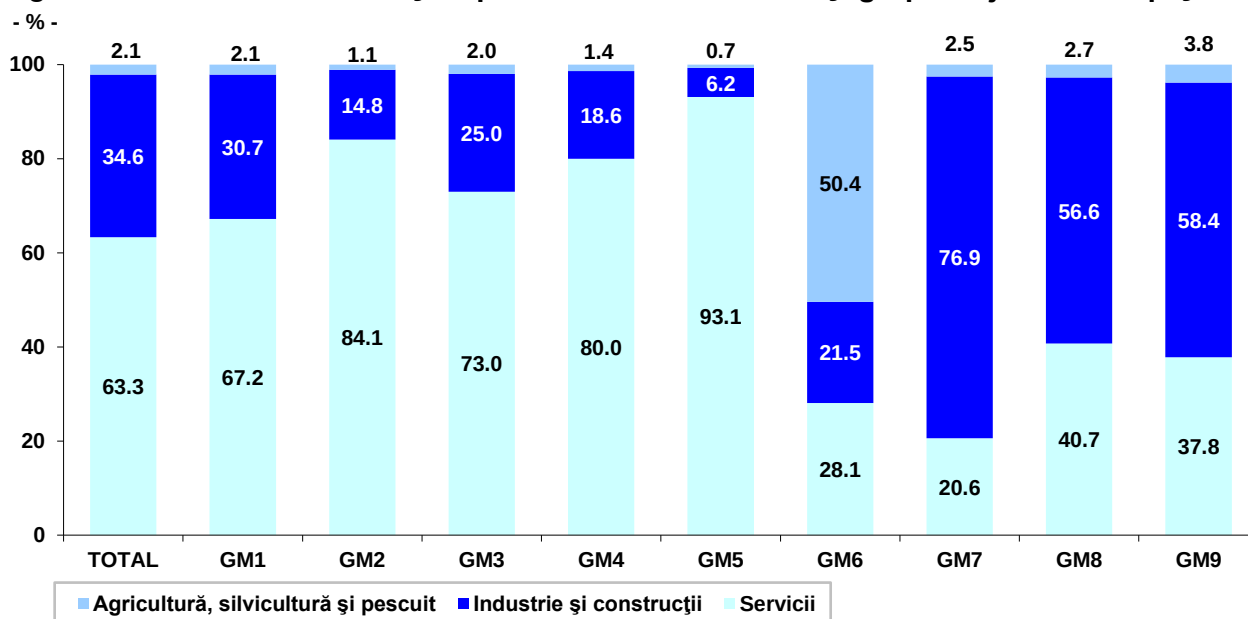
Tabel 1.1.4. Numărul mediu al salariaților pe sectoare de activitate și grupe de vârstă

- mii persoane -

Sectoare de activitate ⁶	Total	Grupe de vârstă, din care:		
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
TOTAL	4766,3	217,4	3685,5	777,4
Agricultură, silvicultură și pescuit	100,2	3,1	75,1	19,9
Industrie și construcții	1648,1	61,6	1266,7	290,7
Servicii	3018,0	152,7	2343,7	466,8

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 67,2% în grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 și 93,1% în grupa majoră a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5.

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



grupe majore de ocupații - COR
(vezi Metodologia și organizarea anchetei - 8. Clasificări utilizate)

Salariații din *sectorul secundar* predomină în cadrul ultimelor trei grupe majore de ocupații, de la 56,6% în cazul operatorilor la instalații și mașini; asamblorilor de mașini și echipamente - GM8, la 76,9% în cazul muncitorilor calificați și asimilați - GM7.

Majoritatea salariaților din *sectorul primar* sunt încadrați în ocupațiile de lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (50,4%).

⁶ vezi Metodologia și organizarea anchetei - 8. Clasificări utilizate

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

1.2. Timpul de lucru

Durata normală a timpului de lucru aferent **lunii octombrie 2022**, pentru **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, a fost 165 ore pe ansamblul economiei naționale.

Cea mai lungă durată normală a lunii de lucru (168 ore/lună) s-a regăsit în administrația publică. Durate normale mai reduse ale timpului de lucru se observă în hoteluri și restaurante și alte activități de servicii (162 ore/lună pentru fiecare în parte), respectiv în intermediari financiare și asigurări, activități de servicii administrative și activități de servicii suport, învățământ (163 ore/lună pentru fiecare în parte).

Durata normală a timpului de lucru pentru salariații cu program complet a fost 168 ore/lună indiferent de gen, în timp ce salariații cu program de lucru parțial au avut o durată normală a timpului de lucru de 81 ore/lună (76 ore/lună bărbații, respectiv 85 ore/lună femeile).

Pe **grupe de vârstă** se observă că cea mai lungă durată normală a timpului de lucru aparține salariaților din grupele de vârstă 25-54 ani și 55-64 ani (165 ore/lună), în timp ce cea mai redusă durată normală a timpului de lucru (162 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 165 ore/lună.

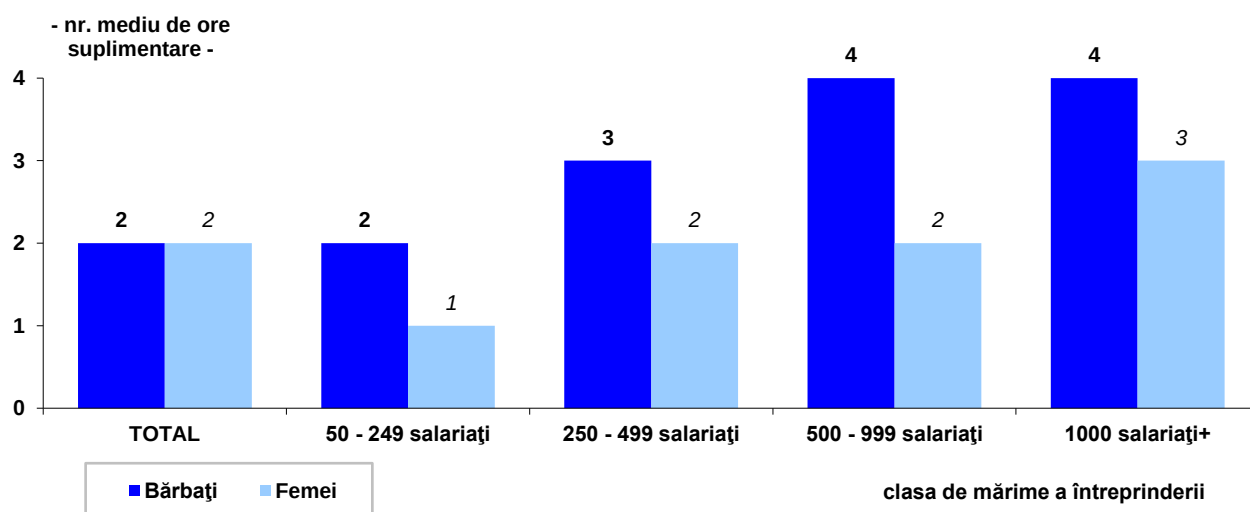
Pe **forme juridice**, salariații din regiile autonome au avut o durată normală a timpului de lucru de 167 ore/lună, superioară mediei la nivel național.

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 (162 ore/lună), în timp ce salariații cu vechime între 20-29 ani au atins aproape maximul duratei normale a timpului de lucru (167 ore/lună).

Cele mai multe **ore suplimentare plătite** în **luna octombrie 2022**, în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, au revenit salariaților din grupele de vârstă 25-54 ani, respectiv 55-64 ani (câte 2 ore suplimentare/lună). Salariaților tineri (15-24 ani) le-a fost remunerată doar o oră suplimentară/lună.

Salariații cu **nivelul de educație** secundar superior-profesional au încasat sume pentru echivalentul a 3 ore suplimentare/lună. Cele mai puține ore suplimentare (o oră/lună) s-au plătit salariaților cu nivelul de educație cel mai redus (primar), dar și salariaților cu nivelurile de educație cele mai ridicate (terțiar universitar de scurtă durată, ciclul I-licență, ciclul II-master, ciclul III-doctorat).

Figura 1.2.1. Numărul mediu de ore plătite suplimentar în luna octombrie 2022, pe sexe și clase de mărime



În întreprinderile din **clasa de mărime** 10-49 salariați nu s-au înregistrat ore suplimentare plătite. Cel mai redus număr de ore suplimentare plătite în luna Octombrie 2022 a fost în întreprinderile cu 50-249 salariați (2 ore/lună pentru bărbați și o oră/lună pentru femei). În întreprinderile cu mai mult de 250 salariați s-au plătit în medie câte 3 ore suplimentare/lună, însă cele mai multe ore

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

suplimentare au fost plătite bărbaților din întreprinderile mari și foarte mari (500 salariați și peste), câte 4 ore/lună.

Atât unitățile din sectorul privat, cât și cele din sectorul public au plătit, în medie, 2 ore suplimentare/lună.

Pe grupe majore de ocupații, 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), urmați de muncitorii calificați și asimilați - GM7 (câte 3 ore suplimentare/lună).

Salariații care au beneficiat de cele mai multe ore suplimentare plătite au lucrat în industria metalurgică (în medie 7 ore suplimentare/lună, atât pentru total, cât și pentru bărbați). În plus, în fabricarea produselor textile, fabricarea echipamentelor electrice, fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor, transporturi pe apă, salariații bărbați au fost remunerați tot pentru 7 ore suplimentare/lună. Salariații femei cu cel mai mare număr de ore suplimentare plătite au lucrat în industria metalurgică, respectiv în fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor (6 ore suplimentare/lună).

2. CÂȘTIGUL SALARIAL - FACTORI DE INFLUENȚĂ

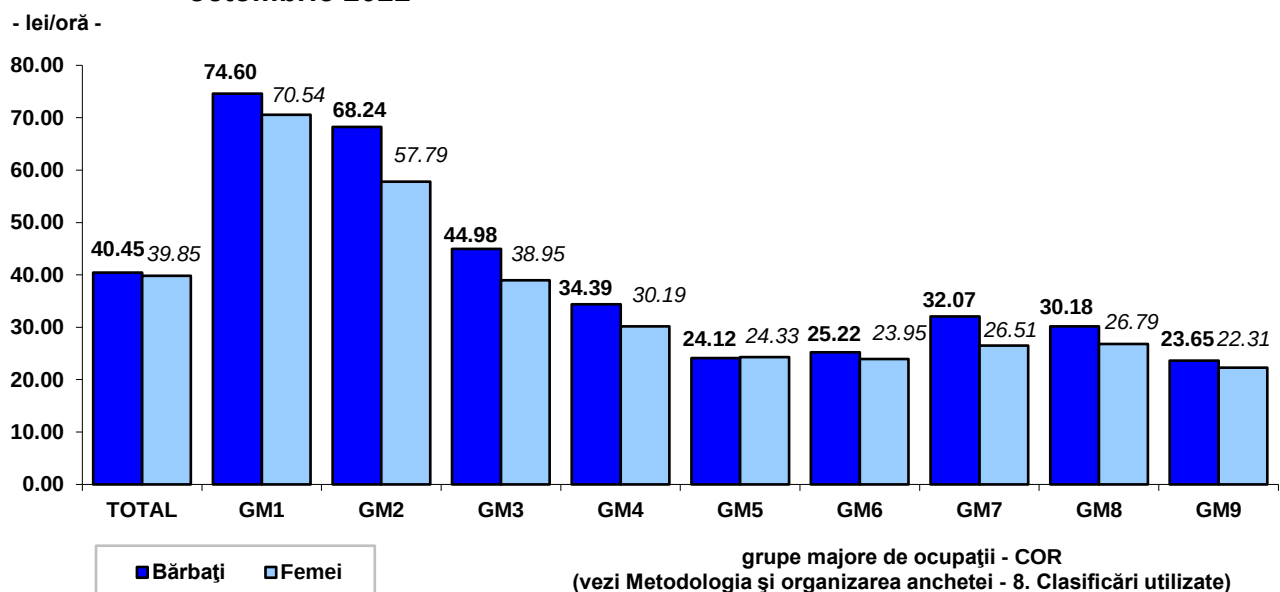
2.1. Genul

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.

Decalajul dintre nivelurile câștigurilor salariale nete realizate de bărbați și femei a fost influențat și de facilitățile fiscale aplicate în anul 2022 în anumite domenii de activitate ale economiei, precum și de distribuția salariaților pe sexe din aceste domenii.

Câștigul salarial mediu **orar** realizat în **luna octombrie 2022** în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** a fost 40,16 lei/oră în expresie brută și 24,81 lei/oră în expresie netă. Bărbații au câștigat ușor mai mult decât femeile (cu 0,60 lei/oră în expresie brută, respectiv cu 1,11 lei/oră în expresie netă).

Figura 2.1.1. Câștigul salarial mediu brut orar pe sexe și grupe majore de ocupații, în luna octombrie 2022



Pe grupe majore de ocupații, cele mai ridicate câștiguri salariale medii **brute orare** (72,73 lei/oră) le-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 4,06 lei/oră (74,60

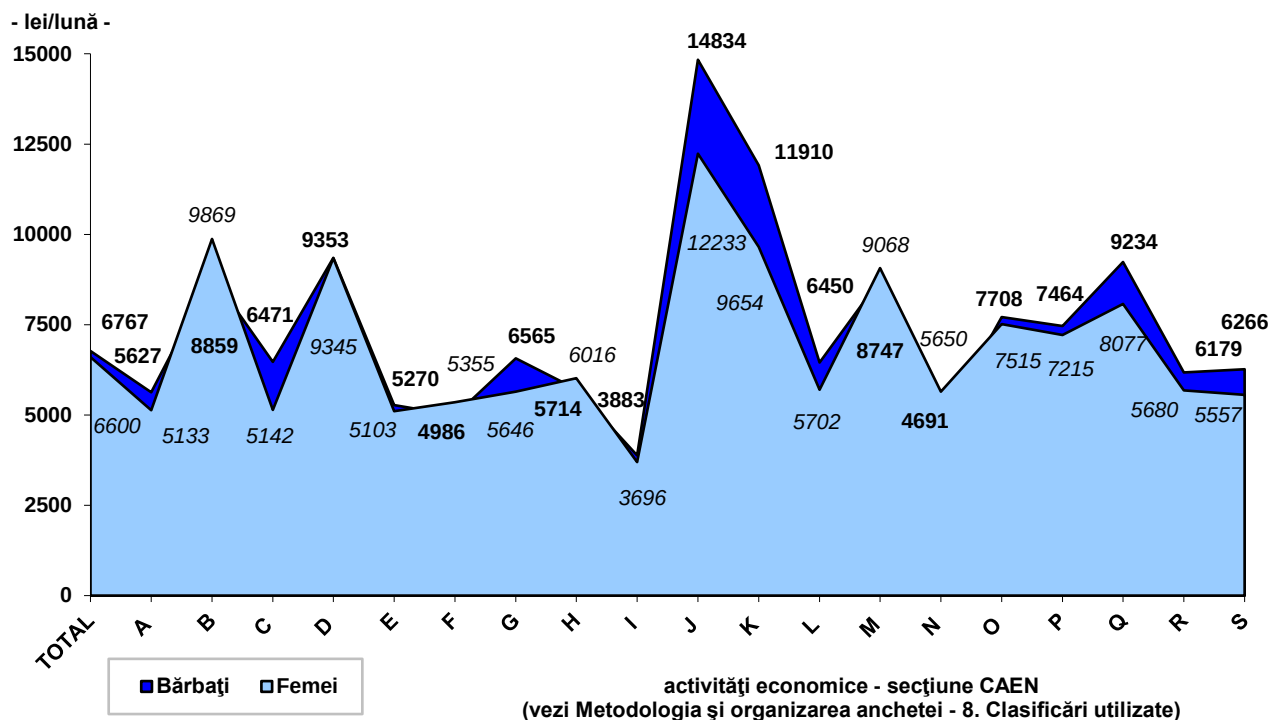
Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

lei/oră bărbați, 70,54 lei/oră femei), iar cele mai scăzute salariații din grupa majoră a ocupațiilor elementare - GM9 (23,05 lei/oră), cu valori apropiate pe sexe (23,65 lei/oră bărbați față de 22,31 lei/oră femei). Cele mai semnificative diferențe de gen pentru câștigurile salariale medii brute orare în cadrul aceleași grupe majore s-au înregistrat în favoarea bărbaților în rândul ocupațiilor de specialiști în diverse domenii de activitate - GM2 (+10,45 lei/oră), de tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic - GM3 (+6,03 lei/oră), respectiv de muncitori calificați și asimilați - GM7 (+5,56 lei/oră). Câștigul salarial mediu **net orar** urmează aproximativ același tipar.

Câștigul salarial mediu **brut** înregistrat în **luna octombrie 2022** în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** a fost 6685 lei/lună, femeile realizând 97,5% din câștigul bărbaților. În expresie **netă**, câștigul salarial mediu **lunar** a fost **4129** lei/lună, proporția dintre câștigul femeilor și cel al bărbaților situându-se la 94,6%.

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 domenii ale economiei naționale.

Figura 2.1.2. Câștigul salarial mediu brut lunar pe sexe și activități economice, în luna octombrie 2022



Se observă că în **luna octombrie 2022**, 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: +25,8% în industria prelucrătoare, +23,4% în intermedieri financiare și asigurări, +21,3% în informații și comunicații, +16,3% în comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor, +14,3% în sănătate și asistență socială, +13,1% în tranzacții imobiliare, respectiv +12,8% în alte activități de servicii.

În schimb, femeilor le-au revenit câștiguri salariale medii brute lunare peste cele ale bărbaților în activitățile de servicii administrative și activități de servicii suport (+20,4%), industria extractivă (+11,4%), construcții (+7,4%), transport și depozitare (+5,3%), respectiv în activități profesionale, științifice și tehnice (+3,7%).

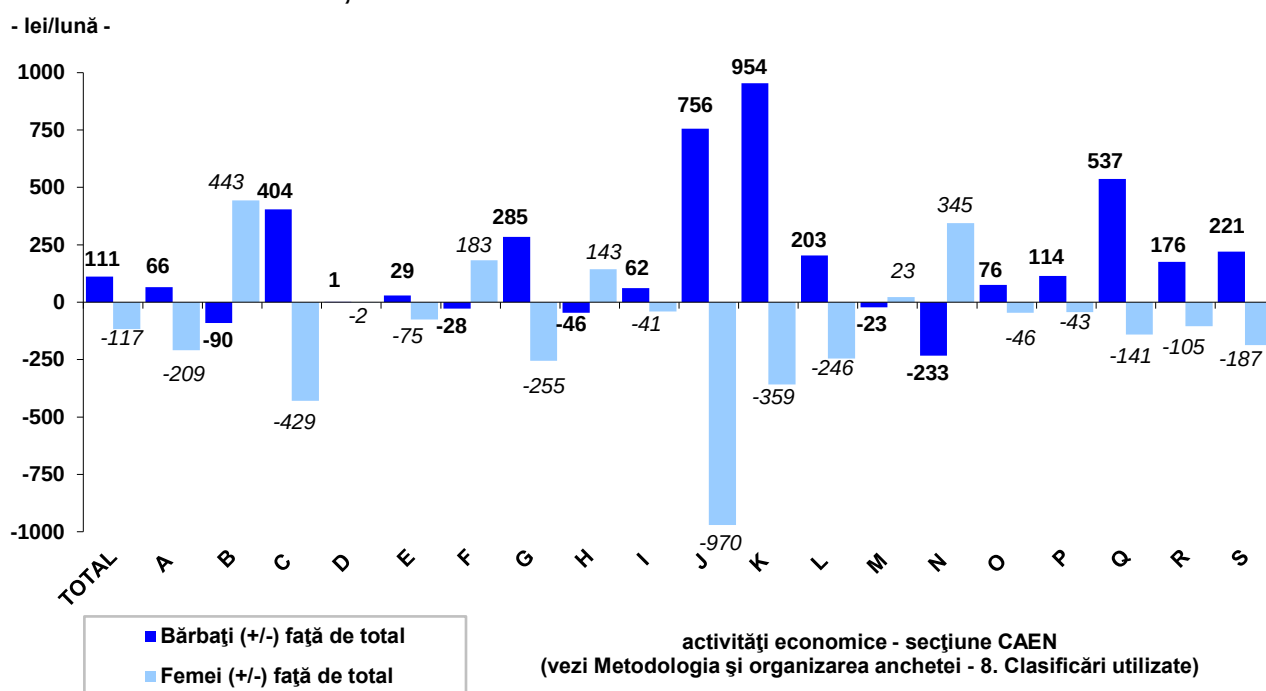
Diferențele salariale dintre bărbați și femei se remarcă și la compararea câștigului salarial mediu **net lunar**. Prin raportare la câștigul salarial mediu net înregistrat la nivelul fiecărei activități economice (nivel secțiune CAEN. Rev.2), rezultă că bărbații s-au situat peste media secțiunii în majoritatea cazurilor, cele mai mari depășiri observându-se în intermedieri financiare și asigurări (+15,6%; 7077 lei/lună pentru bărbați față de 6123 lei/lună media secțiunii), industria prelucrătoare (+11,0%; 4086

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

lei/lună pentru bărbați față de 3682 lei/lună media secțiunii), sănătate și asistență socială (+11,0%; 5437 lei/lună pentru bărbați față de 4900 lei/lună media secțiunii), informații și comunicații (+8,8%; 9328 lei/lună pentru bărbați față de 8572 lei/lună media secțiunii), comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor (+7,8%; 3958 lei/lună pentru bărbați față de 3673 lei/lună media secțiunii) și în alte activități de servicii (+6,3%; 3721 lei/lună pentru bărbați față de 3500 lei/lună media secțiunii).

Femeile însă, față de câștigul salarial mediu net lunar la nivelul fiecărei secțiuni, au înregistrat diferențe negative în majoritatea domeniilor de activitate, cele mai scăzute valori regăsindu-se în industria prelucrătoare (-11,7%; 3253 lei/lună la femei față de 3682 lei/lună media secțiunii), informații și comunicații (-11,3%; 7602 lei/lună la femei față de 8572 lei/lună media secțiunii), comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor (-6,9%; 3418 lei/lună la femei față de 3673 lei/lună media secțiunii), respectiv tranzacții imobiliare (-6,7%; 3438 lei/lună la femei față de 3684 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 2022



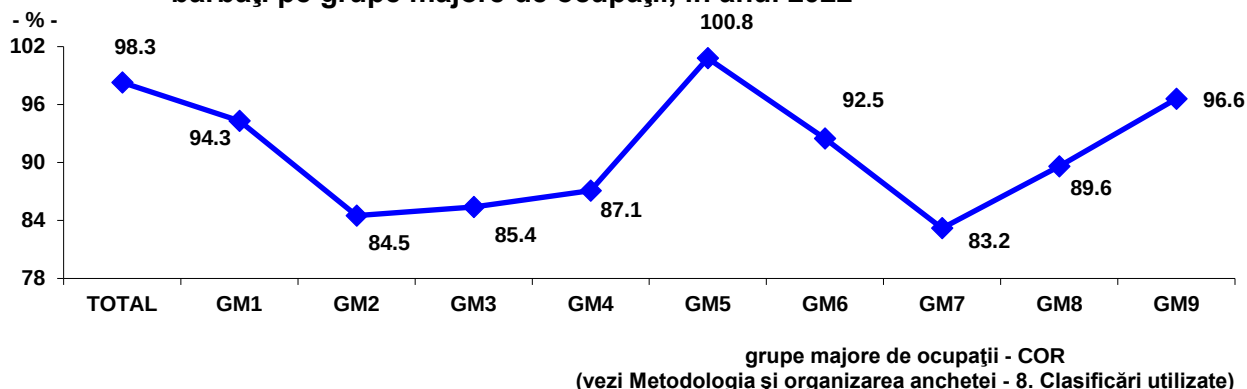
La nivelul **întregului an 2022** câștigul salarial mediu **brut** în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** a fost 77416 lei/an, cu diferențieri pe sexe (78045 lei/an pentru bărbați față de 76756 lei/an pentru femei).

Din repartizarea câștigului salarial mediu brut anual pe sexe și grupe majore de ocupații se observă că nivelul câștigurilor realizate de femei s-a plasat cu preponderență 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 grupele majore de muncitori calificați și asimilați - GM7 (+20,2%; 61995 lei/an pentru bărbați față de 51577 lei/an pentru femei), specialiști în diverse domenii de activitate - GM2 (+18,3%; 132558 lei/an pentru bărbați față de 112038 lei/an pentru femei), tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic - GM3 (+17,1%; 86285 lei/an pentru bărbați față de 73710 lei/an pentru femei), funcționari administrativi - GM4 (+14,8%; 65818 lei/an pentru bărbați față de 57315 lei/an pentru femei), respectiv de operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente - GM8 (+11,6%; 58819 lei/an pentru bărbați față de 52716 lei/an pentru femei).

Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

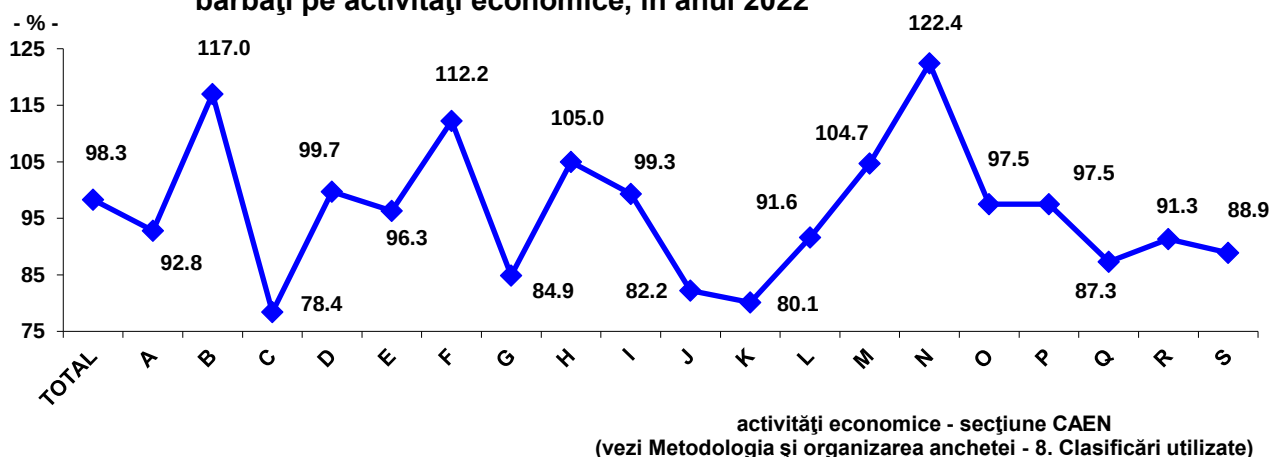
Figura 2.1.4. Ponderea câștigului salarial mediu brut anual realizat de femei în cel realizat de bărbați pe grupe majore de ocupații, în anul 2022



Proporțiile cele mai apropiate ale câștigurilor salariale medii brute anuale dintre sexe au revenit salariaților din grupa majoră a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5, unde bărbații au realizat câștiguri medii brute anuale ușor sub cele ale femeilor (-378 lei/an).

Dacă pe grupe majore de ocupații disparitățile de gen se manifestă cu preponderență într-un singur sens, pe activități economice se manifestă în ambele sensuri deși, în majoritatea cazurilor însă, câștigurile salariale medii brute anuale sunt în favoarea bărbaților. Prin urmare, cele mai mari depășiri ale câștigurilor salariale medii brute anuale ale bărbaților, exprimate în cifre absolute, s-au înregistrat în informații și comunicații (+30483 lei/an pentru bărbați, cu 21,7% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), intermedieri financiare și asigurări (+29587 lei/an pentru bărbați, cu 24,8% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), industria prelucrătoare (+16234 lei/an pentru bărbați, cu 27,6% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), sănătate și asistență socială (+13874 lei/an pentru bărbați, cu 14,5% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor (+11573 lei/an pentru bărbați, cu 17,8% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor), respectiv alte activități de servicii (+8198 lei/an pentru bărbați, cu 12,5% peste câștigul salarial mediu brut anual al femeilor).

Figura 2.1.5. Ponderea câștigului salarial mediu brut anual realizat de femei în cel realizat de bărbați pe activități economice, în anul 2022



Câștigul salarial mediu brut anual realizat de femei a atins niveluri superioare celui realizat de bărbați în doar câteva activități economice, dar diferențele au fost mai mici: +17782 lei/an în industria extractivă (cu 17,0% peste câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților), +11789 lei/an în activități de servicii administrative și activități de servicii suport (cu 22,4% peste câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților), +6589 lei/an în construcții (cu 12,2% peste câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților), +4707 lei/an în activități profesionale, științifice și tehnice (cu 4,7% peste câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților), respectiv +3287 lei/an în transport și depozitare (cu 5,0% peste câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților). În aceste activități salariații femei au deținut însă ponderi între 13,2% (în construcții) și 49,6% (în activități profesionale, științifice și tehnice).

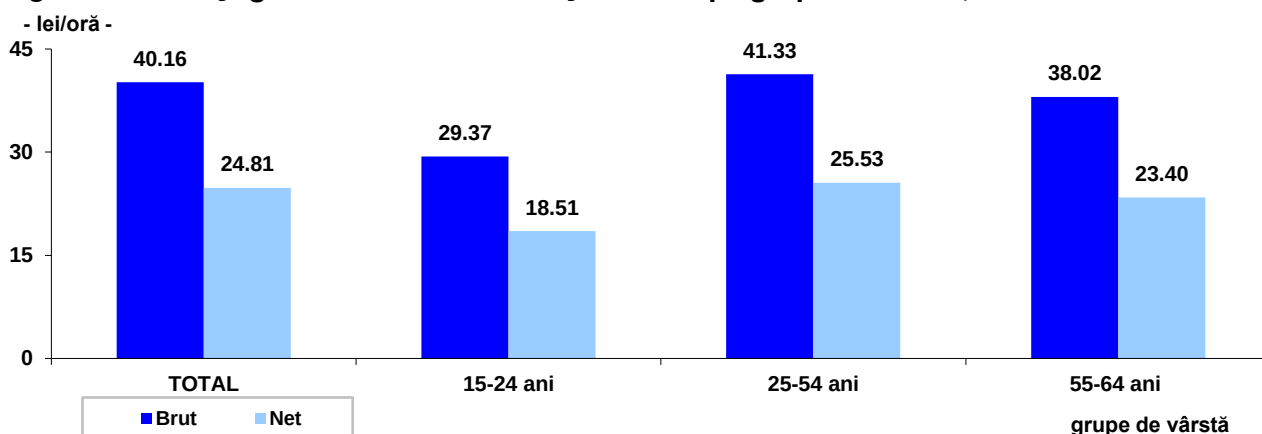
Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

2.2. Vârsta

Nivelul câștigului salarial crește odată cu grupa de vârstă a salariaților, însă remunerarea este influențată și de alte caracteristici demo-socio-economice.

Salariații din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, din grupa de vârstă 25-54 ani au câștigat pe **oră în luna octombrie 2022** mai mult decât salariații tineri (15-24 ani) de circa 1,4 ori (atât în expresie brută, cât și netă), dar și ușor mai mult comparativ cu salariații vârstnici (55-64 ani) (cu 3,31 lei/oră în expresie brută, respectiv cu 2,13 lei/oră în expresie netă).

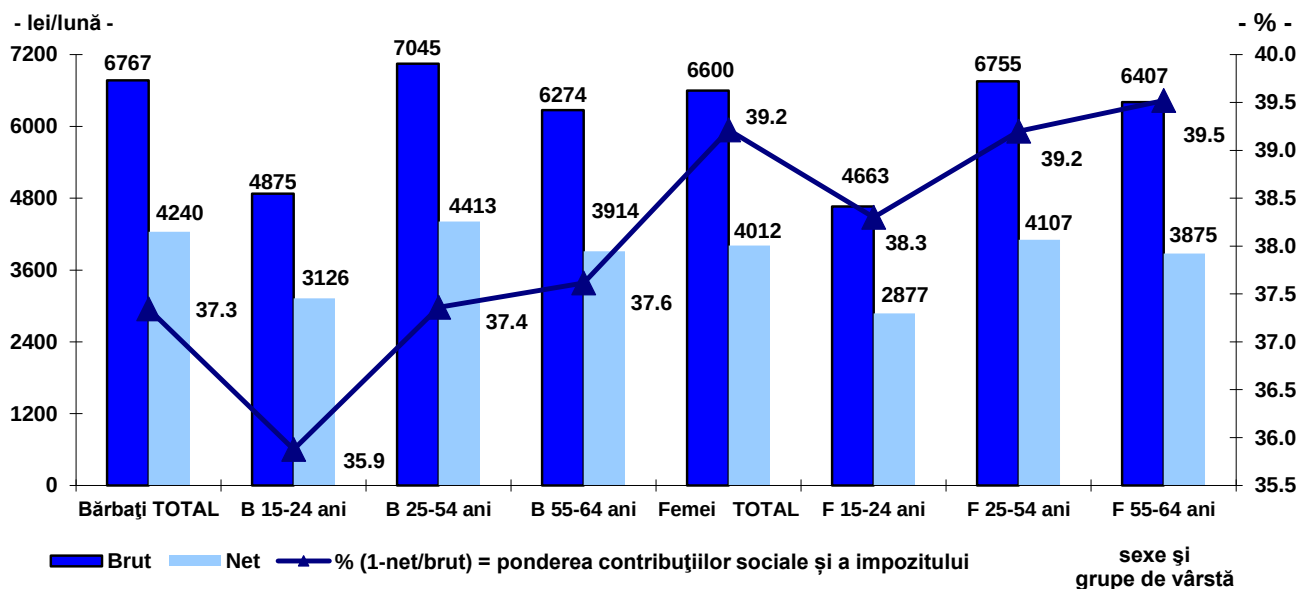
Figura 2.2.1. Câștigul salarial mediu brut și net orar pe grupe de vârstă, în luna octombrie 2022



Câștigul salarial mediu **lunar** urmează 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 (7045 lei/lună în expresie brută, respectiv 4413 lei/lună în expresie netă), depășind câștigurile salariale medii lunare ale salariaților din grupa de vârstă 55-64 ani (cu 771 lei/lună în expresie brută, respectiv 499 lei/lună în expresie netă).

În cazul femeilor, cele mai mari câștiguri salariale medii lunare au fost realizate tot în grupa de vârstă 25-54 ani (6755 lei/lună în expresie brută, respectiv 4107 lei/lună în expresie netă). În cadrul aceleiași grupe de vârstă (25-54 ani) au fost și cele mai mari diferențe de gen pentru câștigurile salariale medii lunare, exprimate în valori absolute. Astfel, femeile au realizat mai puțin decât bărbații din aceeași categorie de vârstă cu 290 lei/lună în expresie brută, respectiv cu 306 lei/lună în expresie netă. Aceeași tendință s-a observat și în cazul salariaților tineri (15-24 ani), femeile realizând mai puțin decât bărbații din aceeași categorie de vârstă cu 212 lei/lună în expresie brută, respectiv cu 249 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 2022



Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

Diferența dintre câștigul salarial brut și net o reprezintă contribuțiile sociale obligatorii, respectiv impozitul reținute salariaților. Ponderea acestor rețineri este influențată, atât de nivelul câștigului salarial brut, cât și de facilitățile fiscale de care beneficiază anumite domenii de activitate în România. În luna octombrie 2022, domeniile de activitate care au beneficiat de aceste facilități fiscale au avut preponderent salariați bărbați. Ca atare, la nivelul întregii economii, ponderea reținerilor obligatorii aferente bărbaților a fost ușor mai redusă decât cea a femeilor (cu 1,9 puncte procentuale).

Indiferent de grupa de vârstă, cele mai mari câștiguri salariale medii brute **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 a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 au câștigat de circa 1,5 - 2 ori mai mult, atât la nivel de total 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 54,5% mai mare decât nivelul mediu pe total 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 54,3%, respectiv 59,1% din valoarea câștigului salarial mediu brut anual pe economie.

Tabel 2.2.1. Câștigul salarial mediu brut anual pe grupe de vârstă și grupe majore de ocupații, în anul 2022

- lei/an -

Grupe majore de ocupații (COR) ⁵	Total	Grupe de vârstă, din care:		
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
TOTAL	77416	49238	80058	74257
GM1	144786	73551	146767	145806
GM2	119646	72578	122252	115230
GM3	79681	56432	82513	77149
GM4	60542	49988	61746	60394
GM5	45750	39570	46594	45867
GM6	47686	34155	48293	49104
GM7	59410	51647	59631	60372
GM8	57322	47412	57394	59298
GM9	42015	36616	42649	42424

Aceeași tendință se menține și pe grupe de vârste, cu excepția, salariaților tineri (15-24 ani) din grupa majoră a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6, care au realizat cele mai mici câștiguri salariale medii brute anuale.

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 2022** câștiguri salariale medii **orare** sub sau aproape de nivelul mediei pe economia națională.

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

Cele mai ridicate câștiguri salariale au fost realizate de salariații care au absolvit nivelul de educație superior, inclusiv universitar ciclul III - doctorat (de circa 2,0 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 durată de 4 ani, licență tip Bologna cu durată de 3-4 ani), respectiv studii universitare ciclul II - master (universitar cu durată de 5-6 ani, master, master tip Bologna) au avut câștiguri salariale brute orare mai mari cu circa 45%, respectiv 65% comparativ cu media națională.

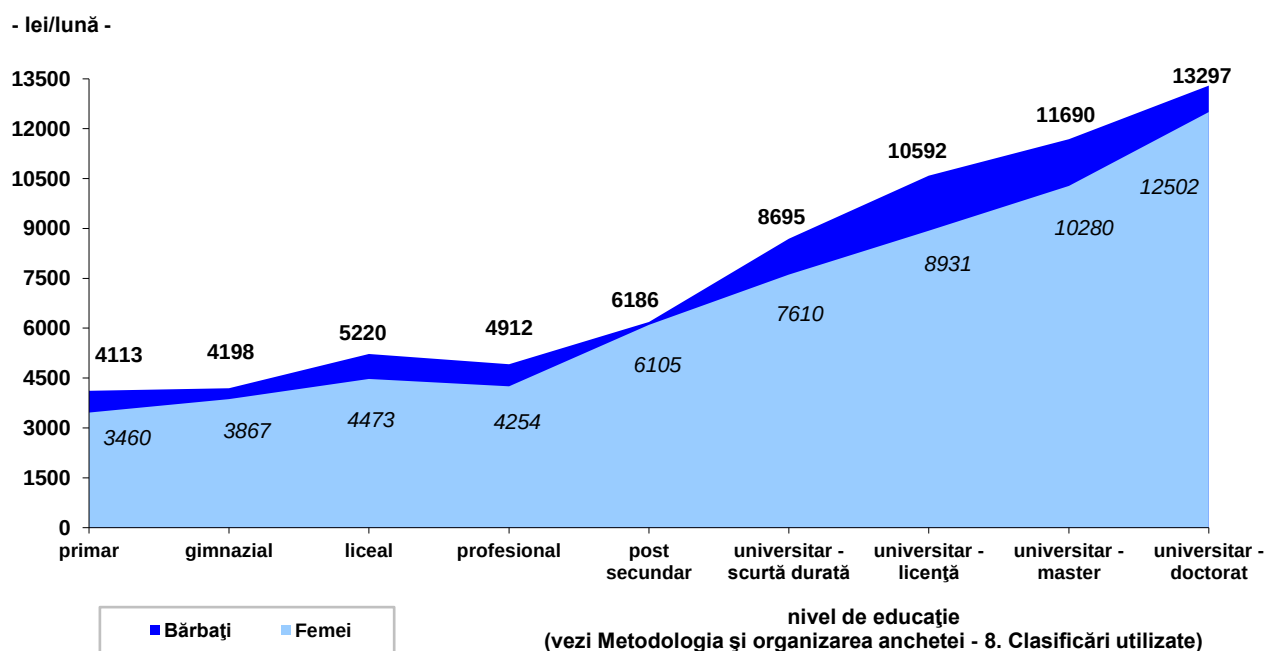
Tabel 2.3.1. Câștigul salarial mediu brut și net orar după nivelul de educație, în luna octombrie 2022
- lei/oră -

Nivelul de educație	Câștigul salarial mediu orar	
	brut	net
Total, din care:	40,16	24,81
primar (școală primară)	23,38	15,51
secundar inferior (gimnazial)	24,05	15,55
secundar superior - liceal	29,09	18,17
secundar superior - profesional (școli profesionale, de arte și meserii, complementare sau de ucenici)	27,81	17,88
post secundar (școală postliceală de specialitate sau tehnică de maiștri)	36,55	22,25
terțiar universitar de scurtă durată (colegiu universitar în cadrul unei instituții de învățământ superior) cu durată de 3 ani	48,92	29,98
terțiar universitar ciclul I - licență (universitar cu durată de 4 ani, licență tip Bologna cu durată de 3-4 ani)	57,84	35,13
terțiar universitar ciclul II - master (universitar cu durată de 5-6 ani, master, master tip Bologna)	66,41	40,38
terțiar universitar ciclul III - doctorat (post-universitar, studii aprofundate, doctorat, post-doctorat)	79,25	47,13

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, respectiv cei cu nivel secundar inferior (gimnazial) au realizat circa 60% din câștigul salarial mediu orar pe economie, atât în expresie brută, cât și netă.

Câștigurile salariale medii **lunare** aferente bărbaților din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, le-au depășit pe cele ale femeilor pentru toate nivelurile de educație.

Figura 2.3.1. Câștigul salarial mediu brut lunar pe sexe, după nivelul de educație, în luna octombrie 2022



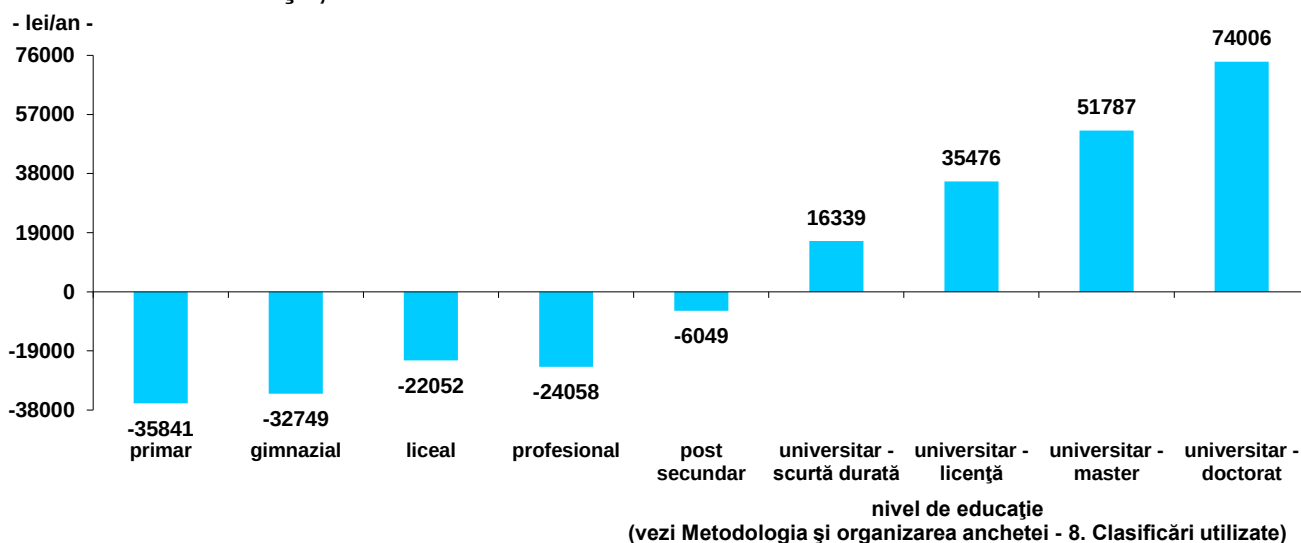
Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

Cele mai mari diferențe procentuale se observă pentru câștigurile salariale medii brute lunare ale bărbaților cu nivel de educație primar (+18,9% peste câștigul femeilor din această categorie), cu nivel terțiar universitar ciclul I - licență (+18,6% peste câștigul femeilor din această categorie), cu nivel secundar superior - liceal (+16,7% peste câștigul femeilor din această categorie), cu nivel secundar superior - profesional (+15,5% peste câștigul femeilor din această categorie), cu nivel terțiar universitar de scurtă durată (+14,3% peste câștigul femeilor din această categorie), respectiv cu nivel terțiar universitar ciclul II – master (+13,7% peste câștigul femeilor din această categorie).

Dacă pe ansamblul economiei naționale, câștigul salarial mediu net lunar al bărbaților a fost mai mare cu 228 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 bărbații au câștigat cu doar 169 lei/lună mai mult decât femeile). Femeile cu studii universitare de ciclul I - licență au câștigat mai puțin decât bărbații din aceeași categorie cu 1115 lei/lună, cele cu studii universitare ciclul II - master cu 982 lei/lună, cele cu studii universitare de scurtă durată cu 729 lei/lună, iar cele cu studii universitare ciclul III – doctorat cu 530 lei/lună.

Câștigurile salariale medii brute **anuale** ale salariaților cu nivel de educație cel mult post-secundar s-au situat sub nivelul mediu pe economia națională (77416 lei/an), diferența cea mai mare revenind celor cu nivel de educație primar care au realizat numai 41575 lei/an (respectiv 53,7% din câștigul salarial mediu brut anual). În cazul femeilor cu nivel de educație primar, diferența a fost ușor mai accentuată, acestea câștigând anual doar 50,9% din câștigul salarial mediu pe economie al femeilor (76756 lei/an).

Figura 2.3.2. Abaterile absolute față de câștigul salarial mediu brut anual după nivelul de educație, în anul 2022



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 112892 lei/an, iar salariații cu nivelul universitar ciclul II - master și universitar ciclul III - doctorat depășesc media pe economie de circa 1,7 ori, respectiv 2 ori (129203 lei/an, respectiv 151422 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 2 ori, în timp ce câștigul salarial mediu brut anual al femeilor de 1,9 ori.

Salariații din grupa de vârstă 55-64 ani, cu cel mai înalt nivel de educație (universitar ciclul III - doctorat) au realizat cele mai mari câștiguri salariale brute, atât pe total (173147 lei/an), cât și pe sexe (175013 lei/an bărbații, 171462 lei/an femeile), de circa 2,2 ori peste media pe economie. La polul opus, s-au situat salariații tineri (15-24 ani), cu cele mai scăzute niveluri de educație (primar, respectiv secundar inferior), cu câștiguri salariale medii brute anuale la aproximativ jumătate din media pe economie.

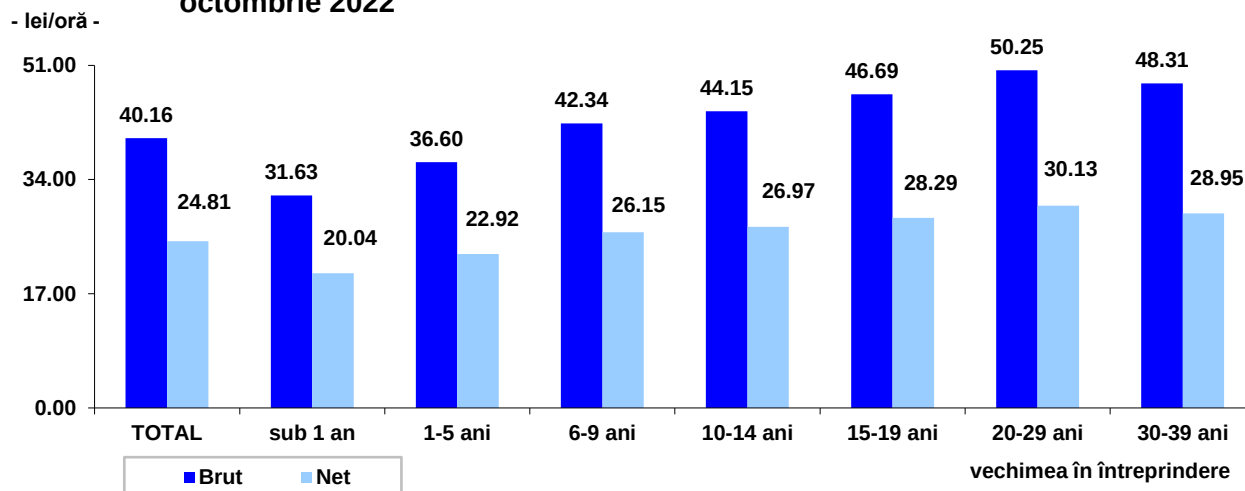
Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

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 80% din media pe economie.

Salariații cu vechime în întreprindere între 20-29 ani au înregistrat în **luna octombrie 2022** valorile cele mai ridicate atât ale câștigului salarial mediu brut, cât și net orar (50,25 lei/oră, respectiv 30,13 lei/oră), cu circa 25% peste media națională în expresie brută, respectiv cu 5,32 lei/oră peste media națională în expresie netă.

Figura 2.4.1. Câștigul salarial mediu brut și net orar după vechimea în întreprindere, în luna octombrie 2022



Câștigul salarial mediu **lunar** realizat în **luna octombrie 2022** 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 întreprinderi până la o vechime mai mică de 30 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 1766 lei/lună în expresie brută și cu 938 lei/lună în expresie netă), urmate de câștigurile celor cu o vechime în întreprindere între 30-39 ani (cu 1466 lei/lună în expresie brută și cu 755 lei/lună în expresie netă), respectiv cu o vechime în întreprindere între 15-19 ani (cu 1156 lei/lună în expresie brută și cu 623 lei/lună în expresie netă).

Tabel 2.4.1. Câștigul salarial mediu brut și net lunar pe sexe și după vechimea în întreprindere, în luna octombrie 2022

- lei/lună -

Vechimea în întreprindere	Câștigul salarial mediu brut lunar			Câștigul salarial mediu net lunar		
	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total
TOTAL, din care:	6767	6600	6685	4240	4012	4129
Sub 1 an	5232	5064	5159	3365	3139	3267
1-5 ani	6201	5901	6062	3942	3624	3795
6-9 ani	7225	6908	7069	4522	4203	4365
10-14 ani	7685	7137	7402	4741	4314	4521
15-19 ani	8101	7633	7841	4961	4585	4752
20-29 ani	8467	8438	8451	5125	5022	5067
30-39 ani	8323	7993	8151	5022	4757	4884

Câștigurile salariale medii nete lunare ale femeilor s-au situat sub cele ale bărbaților pentru toate categoriile, indiferent de numărul anilor lucrați în aceeași întreprindere. Decalajul cel mai redus al câștigurilor salariale medii lunare realizate de femei față de cele realizate de bărbați se constată la grupa celor cu vechime în întreprindere între 10-14 ani (91,0%), urmate de grupa 1-5 ani (91,9%).

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

Femeile din grupa de vechime în întreprindere între 20-29 ani au câștigat aproape la fel cu bărbații din aceeași categorie de vechime în întreprindere, atât în expresie brută, cât și netă.

Cele mai ridicate câștiguri salariale medii brute **anuale** au revenit tot salariaților care au lucrat în cadrul aceleiași întreprinderi între 20-29 ani atât pe total economie (101495 lei/an), cât și pe sexe (101398 lei/an pentru bărbați, respectiv 101572 lei/an pentru femei). Această grupă de vechime în întreprindere a înregistrat însă un ușor decalaj salarial de 174 lei/an în favoarea femeilor. Salariații cu mai puțin de un an vechime în cadrul aceleiași întreprinderi au realizat cele mai scăzute câștiguri salariale medii brute anuale (42950 lei/an), cu peste 34400 lei/an sub media pe țară, dar cu un ușor decalaj de 231 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 8,50 lei/oră în expresie brută și cu 3,61 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 8,07 lei/oră în expresie brută, respectiv 3,21 lei/oră în expresie netă), cât și ale femeilor (cu 9,43 lei/oră în expresie brută, respectiv cu 4,46 lei/oră în expresie netă). În sectorul privat femeile au câștigat mai puțin decât bărbații (cu 2,26 lei/oră în expresie brută și cu 2,03 lei/oră în expresie netă), spre deosebire de sectorul public, unde valorile orare ale câștigului salarial mediu au fost apropiate.

Tabel 2.5.1. Câștigul salarial mediu brut și net orar pe sexe, forme de proprietate și forme juridice, în luna octombrie 2022

- lei/oră -						
	Câștig brut orar			Câștig net orar		
	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total
TOTAL, din care:	40,45	39,85	40,16	25,35	24,24	24,81
pe forme de proprietate						
proprietate publică	46,83	45,93	46,27	27,89	27,11	27,41
proprietate privată	38,76	36,50	37,77	24,68	22,65	23,80
pe forme juridice						
regii autonome	53,86	55,91	54,41	32,88	34,12	33,21
societăți comerciale ⁷	39,09	36,58	38,01	24,79	22,67	23,87
alte forme juridice	47,71	46,56	46,91	28,18	27,42	27,65

Pe forme juridice, salariații din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** din regiile autonome au realizat cele mai ridicate câștiguri salariale medii orare, cu 14,25 lei/oră în expresie brută, respectiv cu 8,40 lei/oră în expresie netă peste media pe economie. Câștigurile salariale medii orare ale salariaților din unitățile cu alte forme juridice au fost superioare mediei pe economia națională cu circa 17% în expresie brută. În societățile comerciale⁷ câștigurile salariale medii orare s-au situat sub media pe economie cu circa 5% în expresie brută.

Femeile au realizat câștiguri salariale medii orare mai scăzute decât bărbații în societățile comerciale⁷ (cu 2,51 lei/oră în expresie brută și cu 2,12 lei/oră în expresie netă), respectiv în unitățile cu alte forme juridice (cu 1,15 lei/oră în expresie brută și cu 0,76 lei/oră în expresie netă). În regiile autonome, femeile au realizat câștiguri salariale medii orare mai mari decât bărbații, cu 2,05 lei/oră în expresie brută și cu 1,24 lei/oră în expresie netă.

Câștigul salarial mediu **brut** realizat în **luna octombrie 2022**, în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** aparținând sectorului public, a fost 7690 lei/lună, superior mediei pe economia națională cu 1005 lei/lună. Pe sexe, bărbații au înregistrat un spor de 1056 lei/lună (față de 6767 lei/lună media

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

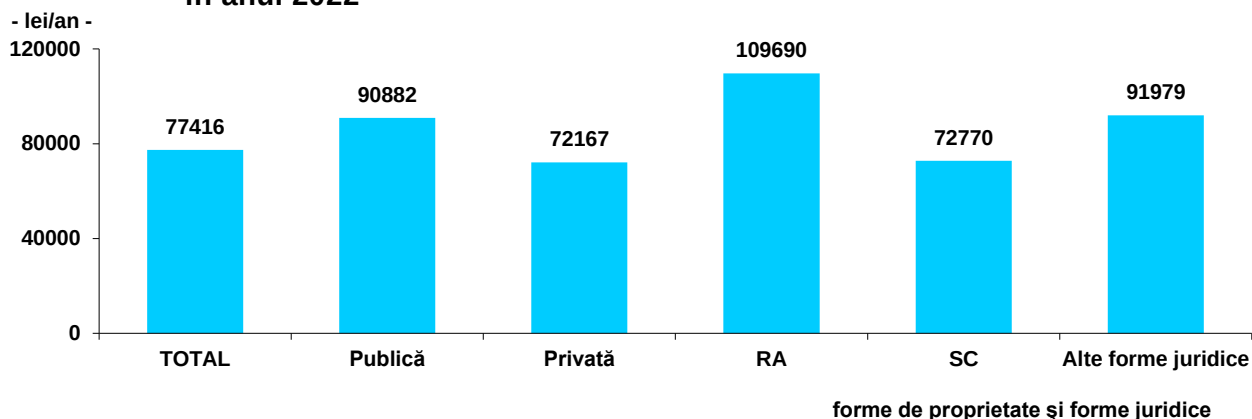
Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

pe economie), iar femeile de 1008 lei/lună (față de 6600 lei/lună media pe economie). În sectorul privat, câștigul salarial mediu lunar al salariaților s-a situat sub media națională cu 5,8% (-391 lei/lună) în expresie brută și cu 4,0% (-166 lei/lună) în expresie netă.

Pe forme juridice, salariații din regiile autonome au realizat și cele mai ridicate câștiguri salariale medii lunare, peste media pe economie cu 2418 lei/lună în expresie brută, respectiv cu 1431 lei/lună în expresie netă. Câștigurile salariale medii lunare ale salariaților din unitățile cu alte forme juridice au fost superioare mediei pe economie, însă într-o măsură mai redusă (+1091 lei/lună în expresie brută față de media pe economie, respectiv +453 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 (-347 lei/lună în expresie brută, respectiv -150 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 17% 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 4894 lei/an mai puțin decât bărbații (69413 lei/an pentru femei față de 74307 lei/an pentru bărbați). Discrepanțe salariale mai mici s-au înregistrat în sectorul public, unde femeile au câștigat cu 2137 lei/an mai puțin decât bărbații (90067 lei/an pentru femei față de 92204 lei/an pentru bărbați).

Figura 2.5.1. Câștigul salarial mediu brut anual pe forme de proprietate și forme juridice, în anul 2022



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 32274 lei/an, respectiv cu 14563 lei/an. Diferențele cele mai mari dintre câștigurile salariale medii anuale pe sexe (circa 5400 lei/an) s-au înregistrat în societățile comerciale⁷ (69707 lei/an femeile față de 75090 lei/an bărbații). Câștigurile salariale medii anuale ale femeilor au fost superioare câștigurilor bărbaților în regiile autonome (110747 lei/an femeile față de 109306 lei/an bărbații).

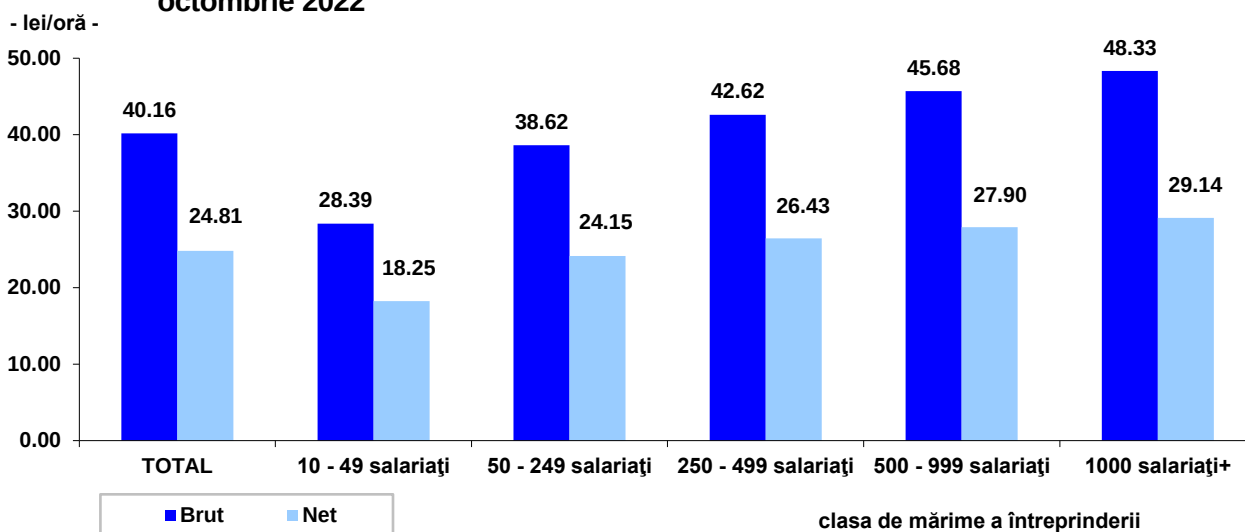
2.6. Clasa de mărime a întreprinderii

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 48,33 lei/oră în expresie brută și 29,14 lei/oră în expresie netă, pe sexe, disparitățile salariale sunt mai evidente, femeile câștigând în expresie brută cu 4,31 lei/oră mai puțin decât bărbații (46,53 lei/oră femeile față de 50,84 lei/oră bărbații) și cu 3,07 lei/oră în expresie netă (27,86 lei/oră femeile față de 30,93 lei/oră bărbații).

Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

Figura 2.6.1. Câștigul salarial mediu brut orar și net după clasa de mărime a întreprinderii, în luna octombrie 2022

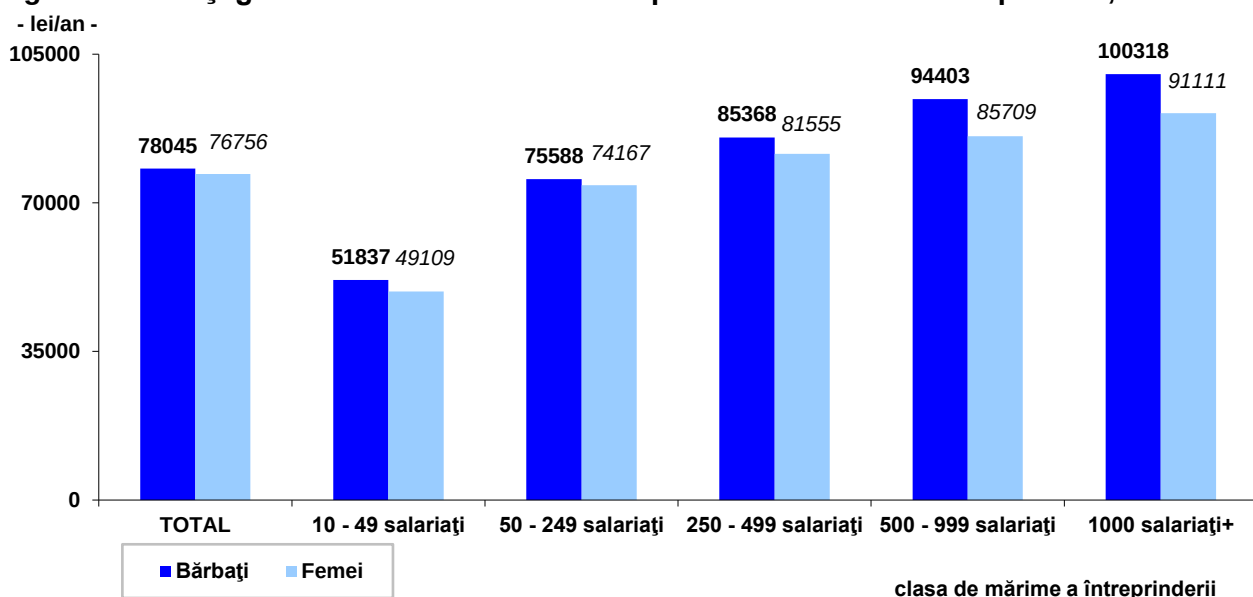


Câștigurile salariale medii **lunare** au înregistrat cele mai ridicate valori pentru salariații din întreprinderile foarte mari (cu 1000 salariați și peste), depășind media pe economie cu circa o cincime, atât în expresie brută (8082 lei/lună față de 6685 lei/lună), cât și în expresie netă (4873 lei/lună față de 4129 lei/lună).

Salariații din unitățile mici (10-49 salariați) au câștigat puțin mai mult de jumătate (57,1% în expresie brută și 60,8% 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 cu circa 80%. În unitățile cu 250-499 salariați, respectiv cu 500-999 salariați, câștigurile salariale medii lunare au ajuns până la circa 90-95% din câștigurile salariale realizate în unitățile foarte mari.

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 49109 lei/an, reprezentând 64,0% din media câștigurilor salariale medii anuale realizate de femei și 63,4% din media la nivel de total economie.

Figura 2.6.2. Câștigul salarial mediu brut anual după clasa de mărime a întreprinderii, în anul 2022



Cel mai ridicat câștig salarial mediu brut anual a revenit bărbaților din întreprinderile foarte mari (1000 salariați și peste) care au realizat 100318 lei/an, reprezentând 128,5% din câștigul salarial mediu brut anual al bărbaților indiferent de mărimea întreprinderii și 129,6% din câștigul salarial mediu brut anual la nivel de total economie.

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

Ecartul între câștigurile salariale medii brute anuale pe sexe se evidențiază constant în favoarea bărbaților indiferent de clasa de mărime ale întreprinderilor, cu variații de la 1421 lei/an pentru cei din unitățile cu 50-249 salariați la 8694 lei/an în întreprinderile cu 500-999 salariați, respectiv la 9207 lei/an în întreprinderile cu 1000 de salariați și peste.

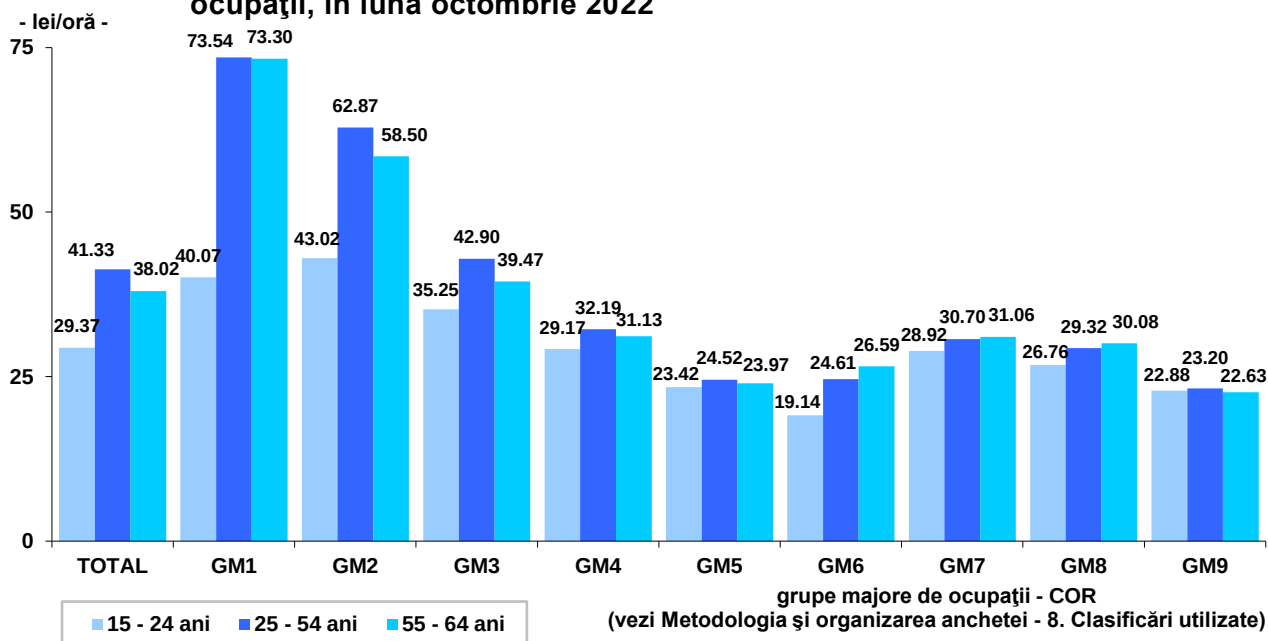
2.7. Ocupația

Ocupația este unul dintre principalii factori cu acțiune directă asupra nivelului de salarizare, iar corelată și cu vârsta, 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 **ore** cele mai mari.

Salariaților tineri (15-24 ani), nou intrați pe piața muncii, au realizat în **luna octombrie 2022**, câștigurile salariale medii brute orare cele mai mici (cu excepția celor cu ocupații elementare - GM9). Categoria salariaților din grupa de vârstă 25-54 ani a realizat cele mai mari câștiguri salariale medii brute orare în cadrul grupelor majore de ocupații de conducători și funcționari superiori - GM1, specialiști în diverse domenii de activitate - GM2, tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic - GM3, funcționari administrativi - GM4, lucrători în domeniul serviciilor - GM5, respectiv în grupa majoră de ocupații elementare - GM9. Cele mai ridicate câștiguri salariale medii brute orare realizate de salariații din grupa de vârstă 55-64 ani au fost pentru grupele majore de muncitori calificați și asimilați - GM7, operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente - GM8, respectiv lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6.

Figura 2.7.1. Câștigul salarial mediu brut orar pe grupe de vârstă și grupe majore de ocupații, în luna octombrie 2022



Pentru unele grupe majore de ocupații vârsta aproape nu are impact, nivelurile câștigurilor salariale medii brute orare fiind apropiate: de la 22,63 lei/oră pentru salariații vârstnici la 23,20 lei/oră pentru salariații din grupa de vârstă 25-54 ani din grupa majoră a ocupațiilor elementare - GM9, ori de la 23,42 lei/oră pentru salariații tineri la 24,52 lei/oră pentru salariații din grupa de vârstă 25-54 ani în cazul lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5.

În schimb, în grupele majore de ocupații care necesită un nivel de educație ridicat 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

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

funcționarilor superiori - GM1 au câștigat de circa 1,8 ori mai mult pe oră decât salariații tineri (15-24 ani) din aceeași grupă majoră de ocupații.

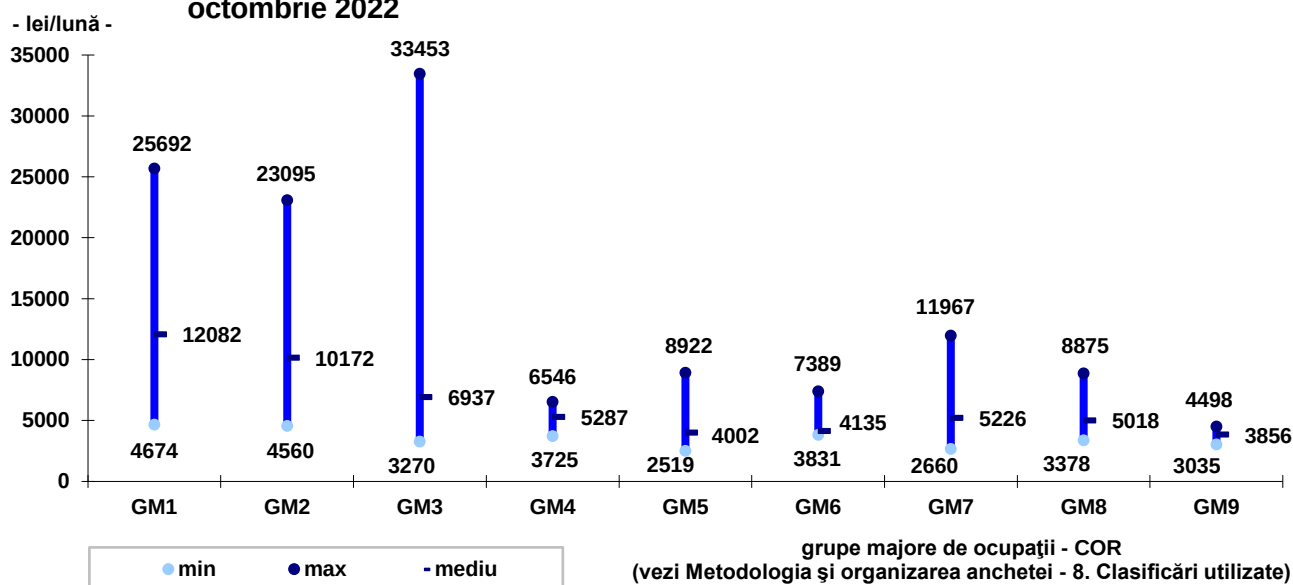
Variații mari pe vârste s-au înregistrat și pentru grupa majoră a specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2 (comparativ cu tinerii, salariații de 25-54 ani au câștigat mai mult cu 46,1%, iar cei de 55-64 ani cu 36,0%), a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (comparativ cu tinerii, salariații de 55-64 ani au câștigat mai mult cu 38,9%, iar cei de 25-54 ani cu 28,6%), a tehnicienilor și altor specialiști din domeniul tehnic - GM3 (comparativ cu tinerii, salariații de 25-54 ani au câștigat mai mult cu 21,7%, iar cei de 55-64 ani cu 12,0%).

Pentru salariații bărbați, pe grupe de vârste și grupe majore de ocupații, maximul (75,94 lei/oră) a fost atins de către salariații de 25-54 ani din grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1, iar minimul (19,88 lei/oră) de către salariații de 15-24 ani, din grupa majoră a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6.

Pentru salariații femei, cel mai ridicat câștig salarial mediu brut orar a fost realizat de femeile din grupa de vârstă 55-64 ani din grupa majoră a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 (72,20 lei/oră), iar cel mai scăzut de cele tinere (15-24 ani) din grupa majoră a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (18,52 lei/oră).

La o analiză detaliată a câștigurilor salariale medii **lunare** realizate în **luna octombrie 2022**, în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați**, se observă variații notabile între ocupațiile componente ale aceleiași grupe majore.

Figura 2.7.2. Variațiile câștigului salarial mediu brut lunar pe grupe majore de ocupații, în luna octombrie 2022



Cea mai mare variație dintre minimul și maximumul 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 33453 lei/lună și a fost realizată de controlorii de trafic aerian, fiind de 4,8 ori mai mare decât media grupei majore de ocupații din care fac parte și de 10 ori mai mare decât câștigul salarial mediu brut lunar realizat de salariații aparținând ocupației de specialiști în domeniul religiei și asimilați (cărora le-a revenit valoarea minimă a câștigului salarial din această grupă majoră de ocupații, 3270 lei/lună).

Diferențe mari s-au înregistrat și în cadrul grupei majore a conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1, de la 4674 lei/lună (conducători de restaurante) la valoarea maximă 25692 lei/lună (legislatori, membri ai executivului și înalți conducători ai administrației publice), de circa 2,1 ori mai mare decât media grupei majore de ocupații. Variații notabile s-au înregistrat și în grupa majoră de ocupații a

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2. Cel mai ridicat câștig al grupei a fost realizat de salariații magistrați (judecători, procurori) (23095 lei/lună), depășind de circa 2,3 ori media grupei majore de ocupații și de circa 5 ori câștigul altor instructori-formatori de artă (care au realizat valoarea minimă a câștigului salarial din această grupă majoră de ocupații, 4560 lei/lună).

Cele mai mici variații în valoare absolută ale câștigului salarial mediu brut lunar minim și cel maxim s-au înregistrat în grupele majore de ocupații elementare - GM9 (de 1463 lei/lună), funcționari administrativi - GM4 (de 2821 lei/lună), respectiv de lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (de 3558 lei/lună).

În ceea ce privește câștigurile salariale medii brute **anuale**, tinerilor le-au revenit cele mai scăzute niveluri. Salariații din grupa de vârstă 25-54 ani au realizat cele mai mari câștiguri în majoritatea grupelor majore de ocupații (GM1 - conducători și funcționari superiori, GM2 - specialiști în diverse domenii de activitate, GM3 - tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic, GM4 - funcționari administrativi, GM5 - lucrători în domeniul serviciilor și GM9 - ocupații elementare). Raportul este în favoarea salariaților din grupa de vârstă 55-64 ani doar pentru grupele majore de ocupații GM6 - lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit, GM7 - muncitori calificați și asimilați și GM8 - operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente.

Diferența cea mai mare dintre câștigul salarial mediu brut anual maxim și cel minim aparține grupei de vârstă 24-54 ani (+104118 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 bărbaților din aceleași categorii de vârstă și grupe majore de ocupații (+108362 lei/an), însă în cazul femeilor se schimbă grupa de vârstă la 55-64 ani (+103680 lei/an), iar grupele majore de ocupații rămân aceleași.

Tabel 2.7.1. Câștigul salarial mediu brut anual pe sexe, grupe majore de ocupații și grupe de vârstă, în anul 2022

- 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	77416	49238	80058	74257
Bărbați – total	78045	49934	81497	72995
GM1	148666	77532	151972	146056
GM2	132558	82726	138174	116432
GM3	86285	60629	89870	81647
GM4	65818	55050	67254	65143
GM5	45511	40934	47120	43616
GM6	49021	36382	49489	49972
GM7	61995	51763	62560	62755
GM8	58819	47249	58913	61379
GM9	42666	36161	43610	43038
Femei - total	76756	48449	78619	75760
GM1	140234	69488	141027	145443
GM2	112038	66112	113032	114532
GM3	73710	52760	75911	73097
GM4	57315	47029	58380	57523
GM5	45889	38802	46317	47450
GM6	45332	32276	46268	46932
GM7	51577	51105	51549	51585
GM8	52716	47952	52828	52622
GM9	41197	37933	41493	41763

În cazul bărbaților, salariații din grupa de vârstă 25-54 ani au realizat cele mai mari câștiguri salariale medii anuale în majoritatea grupelor majore de ocupații. În trei dintre grupele majore de ocupații, salariații din grupa de vârstă 55-64 ani au avut cele mai ridicate câștiguri salariale medii anuale, și

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

anume lucrătorii calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (49972 lei/an, cu 483 lei anual mai mult decât cei din grupa de vârstă 25-54 ani), muncitorii calificați și asimilați - GM7 (62755 lei/an, cu 195 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 (61379 lei/an, cu 2466 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 specialiștilor în diverse domenii de activitate – GM2. În cadrul acestei grupe de vârstă, femeile au realizat câștiguri salariale medii anuale peste cele ale bărbaților din aceeași categorie în grupele majore de ocupații elementare - GM9 (+4,9%), respectiv de operatori la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente - GM8 (+1,5%).

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 specialiști în diverse domenii de activitate - GM2 (22,2%), muncitori calificați și asimilați - GM7 (21,4%), respectiv tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic - GM3 (18,4%).

În cazul grupei de vârstă 55-64 ani, depășirile cele mai mari s-au înregistrat pentru grupa majoră a muncitorilor calificați și asimilați - GM7 (21,7%), respectiv a operatorilor la instalații și mașini; asamblorilor de mașini și echipamente - GM8 (16,6%). În cadrul acestei grupe de vârstă, salariații femei din grupa majoră a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 au realizat câștiguri superioare bărbaților din aceeași categorie cu circa 9%, respectiv cu 3834 lei/anual.

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 oscilează considerabil de la o activitate economică la alta.

Cele mai ridicate câștiguri salariale medii **brute orare** realizate în **luna octombrie 2022** de salariații din **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați** s-au regăsit în activitățile de informații și comunicații, atât pe total salariați (82,14 lei/oră), cât și pe sexe (88,88 lei/oră pentru bărbați și 73,49 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 (23,21 lei/oră), cu aceeași distribuție și pe sexe (23,92 lei/oră pentru bărbați, respectiv 22,74 lei/oră pentru femei).

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

În cazul salariaților bărbați, în majoritatea activităților economice, nivelul maxim al câștigurilor salariale medii brute orare se întâlnește în cadrul grupei de vârstă 25-54 ani. Sunt însă și activități economice (agricultură, silvicultură și pescuit, industria extractivă, distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare, transport și depozitare, învățământ, alte activități de servicii) în care câștigurile salariale medii cresc progresiv odată cu vârsta salariaților, atingând nivelul maxim pentru grupa de vârstă 55-64 ani.

Cele mai mari diferențe ale câștigurilor salariale medii brute orare dintre salariații bărbați din grupele de vârstă 25-54 ani și 15-24 ani s-au înregistrat în intermediari financiare și asigurări (207,6%), sănătate și asistență socială (199,8%), tranzacții imobiliare (192,3%), respectiv administrație publică (191,5%). Cele mai mari diferențe salariale între grupele de vârstă 55-64 ani și 15-24 ani au fost în sănătate și asistență socială (197,5%), intermediari financiare și asigurări (189,9%), respectiv industria extractivă (189,3%). Salariații tineri (15-24 ani) au avut câștiguri salariale medii orare superioare salariaților vârstnici (55-64 ani) doar în activitățile de servicii administrative și activități de servicii suport (+39,5%).

Disparități salariale: factori de influență

- 2022 -

Tabel 2.8.1. Câștigul salarial mediu brut orar pe sexe, activități economice (secțiune CAEN Rev.2) și grupe de vârstă, în anul 2022

- lei/oră -

Activități economice (secțiune CAEN Rev.2)		Total	Grupe de vârstă, din care:		
			15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
TOTAL		40,16	29,37	41,33	38,02
Bărbați - total		40,45	29,64	41,99	37,45
Agricultură, silvicultură și pescuit		33,44	25,01	33,57	34,79
Industria extractivă		52,27	32,19	50,38	60,92
Industria prelucrătoare		37,87	29,27	38,92	36,01
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat		55,21	40,45	56,16	53,51
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare		31,45	27,71	31,36	31,46
Construcții		30,14	25,17	30,46	30,25
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor		39,61	27,60	41,32	35,06
Transport și depozitare		33,96	26,27	33,69	36,49
Hoteluri și restaurante		23,92	22,34	24,33	23,26
Informații și comunicații		88,88	56,11	92,85	66,77
Intermedieri financiare și asigurări		72,78	36,05	74,83	68,46
Tranzacții imobiliare		39,02	22,71	43,67	28,80
Activități profesionale, științifice și tehnice		52,96	30,86	55,90	46,91
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport		28,21	30,37	30,73	21,77
Administrație publică (excl. forțele armate și asimilați)		45,95	24,46	46,83	43,92
Învățământ		45,27	31,83	43,91	47,68
Sănătate și asistență socială		56,04	27,90	55,75	55,09
Activități de spectacole, culturale și recreative		37,34	26,80	38,01	37,91
Alte activități de servicii		38,44	24,62	38,91	39,49
Femei - total		39,85	29,06	40,68	38,69
Agricultură, silvicultură și pescuit		31,04	20,38	30,49	35,06
Industria extractivă		59,31	24,29	59,10	62,76
Industria prelucrătoare		30,29	27,08	30,81	28,37
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat		55,91	32,00	57,21	52,94
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare		30,69	26,99	30,44	31,66
Construcții		34,45	27,45	34,78	35,60
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor		34,33	26,62	35,54	30,88
Transport și depozitare		36,31	30,04	36,88	35,13
Hoteluri și restaurante		22,74	21,74	23,03	22,28
Informații și comunicații		73,49	45,43	77,01	52,63
Intermedieri financiare și asigurări		58,76	34,40	59,11	60,72
Tranzacții imobiliare		34,98	27,75	36,65	30,38
Activități profesionale, științifice și tehnice		55,05	32,75	57,88	46,65
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport		34,72	32,97	36,99	24,05
Administrație publică (excl. forțele armate și asimilați)		44,78	27,06	45,50	43,74
Învățământ		43,91	31,37	43,21	47,52
Sănătate și asistență socială		49,16	28,53	48,90	49,61
Activități de spectacole, culturale și recreative		34,29	27,72	34,78	35,02
Alte activități de servicii		34,04	18,24	35,15	34,70

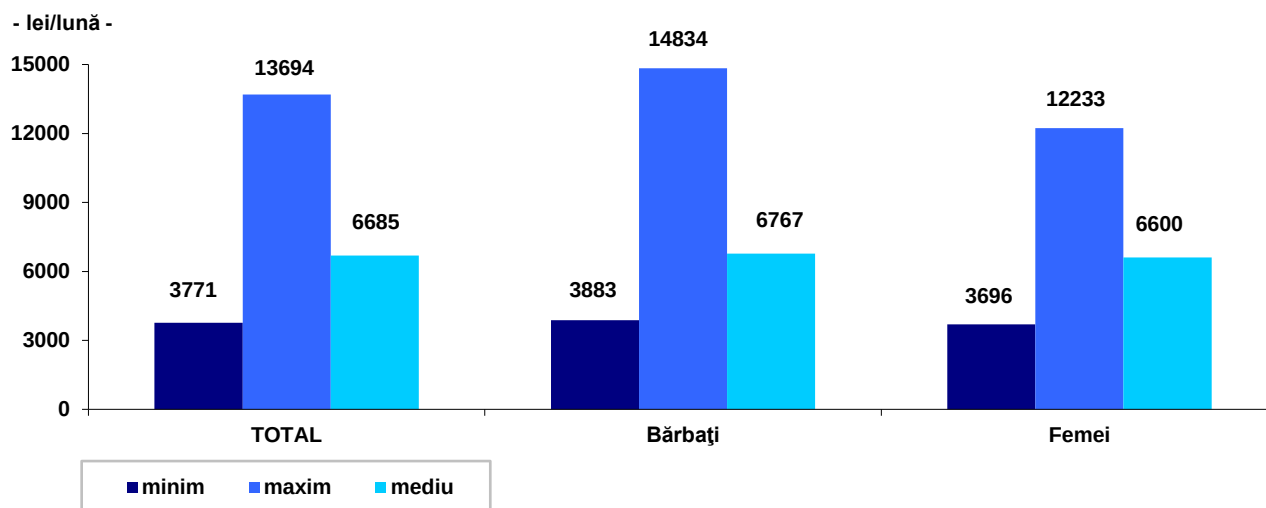
Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

Și în cazul salariaților femei, nivelul maxim al câștigurilor salariale medii brute orare se observă în cadrul grupei de vârstă 25-54 ani pentru mai mult de 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 ridicate decât cele din grupa de vârstă 25-54 ani doar în agricultură, silvicultură și pescuit (+15,0%), învățământ (+10,0%), industria extractivă (+6,2%), distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare (+4,0%), intermediari financiare și asigurări (+2,7%), construcții (+2,4%), sănătate și asistență socială (+1,5%), respectiv activități de spectacole, culturale și recreative (+0,7%).

Câștigurile salariale medii brute orare ale femeilor din grupele de vârstă 25-54 ani și 15-24 ani au înregistrat cele mai mari diferențe în industria extractivă (243,3%) și în alte activități de servicii (192,7%). Semnificative au fost și diferențele salariale dintre câștigurile femeilor din grupa de vârstă 55-64 ani, respectiv 15-24 ani, înregistrate în aceleași activități economice, și anume: industria extractivă (258,4%), respectiv alte activități de servicii (190,2%). Câștigurile salariale ale femeilor din grupa de vârstă 15-24 ani au depășit câștigurile salariale ale celor din grupa de vârstă 55-64 ani doar în activitățile de servicii administrative și activități de servicii suport (+37,1%).

Și câștigul salarial mediu lunar înregistrat în **întreprinderile cu cel puțin 10 salariați în luna octombrie 2022**, 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, pe activități economice (nivel secțiune CAEN Rev.2), în luna octombrie 2022

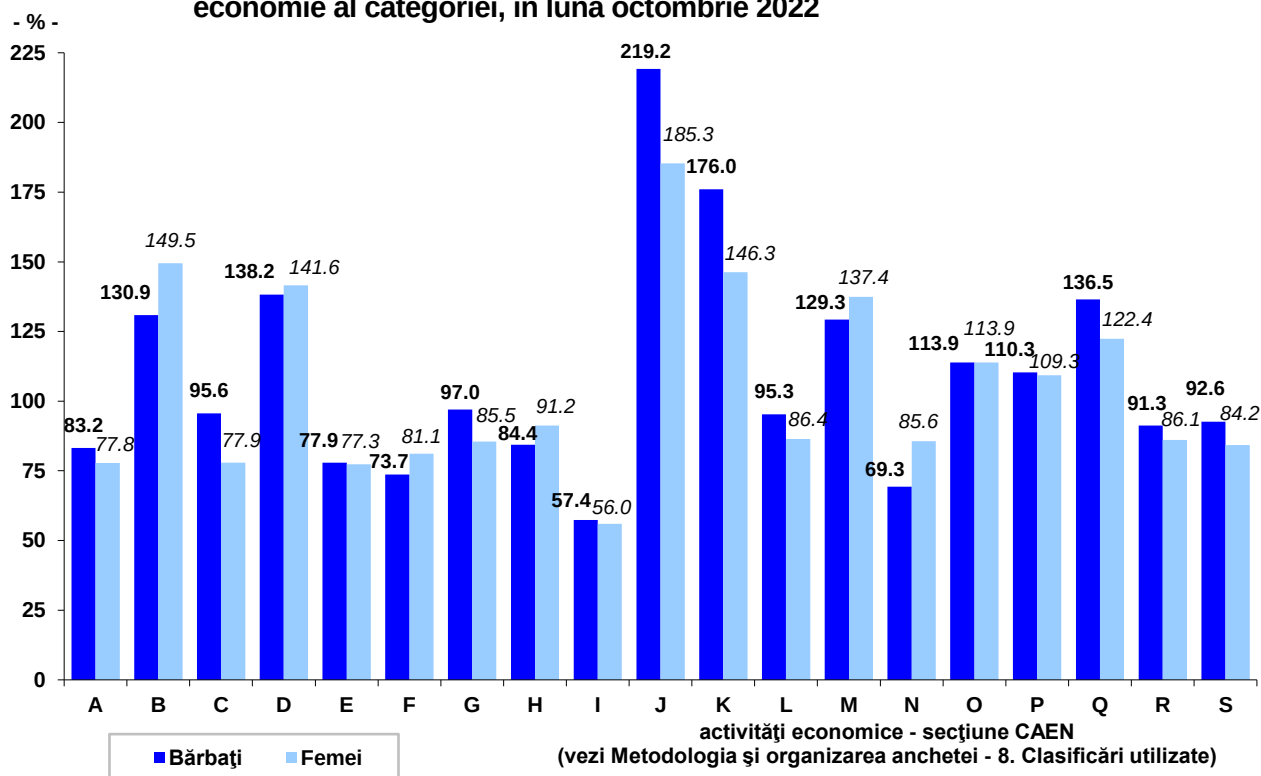


Cel mai scăzut câștig salarial mediu brut lunar realizat la nivelul **lunii octombrie 2022** a fost realizat de salariații din hoteluri și restaurante (3771 lei/lună), fiind însă cu aproape jumătate mai mare decât salariul minim brut pe țară (2550 lei/lună), în vigoare la momentul respectiv, conform legislației naționale. În aceeași activitate economică s-au înregistrat și cele mai scăzute câștiguri salariale medii brute lunare realizate atât de bărbați (3883 lei/lună), cât și de femei (3696 lei/lună).

La nivel de secțiune CAEN Rev.2 valoarea maximă a câștigului salarial mediu brut lunar s-a înregistrat pentru salariații din informații și comunicații (13694 lei/lună), valorile maxime menținându-se și pe sexe (14834 lei/lună pentru bărbați și 12233 lei/lună pentru femei).

Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

Figura 2.8.2. Ponderea câștigului salarial mediu brut lunar pe sexe, din fiecare activitate economică (nivel secțiune CAEN Rev.2) în câștigul salarial mediu brut lunar pe economie al categoriei, în luna octombrie 2022



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 activitățile de servicii în tehnologia informației (inclusiv activități de servicii informatice) de 15504 lei/lună față de 6685 lei/lună media pe economie, activități de editare (13055 lei/lună), transporturi aeriene (13018 lei/lună), extracția petrolului brut și a gazelor naturale (12942 lei/lună), fabricarea produselor din tutun (11450 lei/lună), fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țițeiului (10911 lei/lună), intermediari financiare (cu excepția activităților de asigurări și ale fondurilor de pensii) (10734 lei/lună), respectiv activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (cu excepția celor din sistemul public de asigurări sociale) (10515 lei/lună).

Sub pragul de 75% din valoarea câștigului salarial mediu brut lunar s-au situat câștigurile salariale din fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (55,1%; 3682 lei/lună), extracția cărbunelui superior și inferior (60,5%; 4046 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%; 4122 lei/lună), tăbăcirea și finisarea pieilor (inclusiv fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie, harnașamentelor și încălțămintei; prepararea și vopsirea blănurilor) (61,8%; 4129 lei/lună), activități de poștă și de curier (62,8%; 4196 lei/lună), fabricarea de mobilă (65,8%; 4397 lei/lună), fabricarea produselor textile (68,1%; 4550 lei/lună), industria alimentară (71,1%; 4750 lei/lună), colectarea, tratarea și eliminarea deșeurilor; activități de recuperare a materialelor reciclabile (inclusiv activități și servicii de decontaminare) (71,1%; 4754 lei/lună) și alte activități extractive (73,5%; 4913 lei/lună).

Câștiguri salariale medii brute lunare apropiate de valoarea medie pe economie s-au înregistrat în fabricarea substanțelor și a produselor chimice (99,3%; 6641 lei/lună), activități auxiliare pentru intermediari financiare, activități de asigurare și fonduri de pensii (102,0%; 6820 lei/lună), respectiv în industria metalurgică (103,9%; 6948 lei/lună).

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

Comparativ cu câștigul salarial mediu brut **anual** din industria extractivă (107631 lei/an), în activitățile de extracție a petrolului brut și gazelor naturale s-au înregistrat valori mai mari cu 47,7% (158995 lei/an), în timp ce în extracția cărbunelui superior și inferior, câștigurile anuale s-au situat la mai puțin de jumătate din media secțiunii (42,2%; 45474 lei/an).

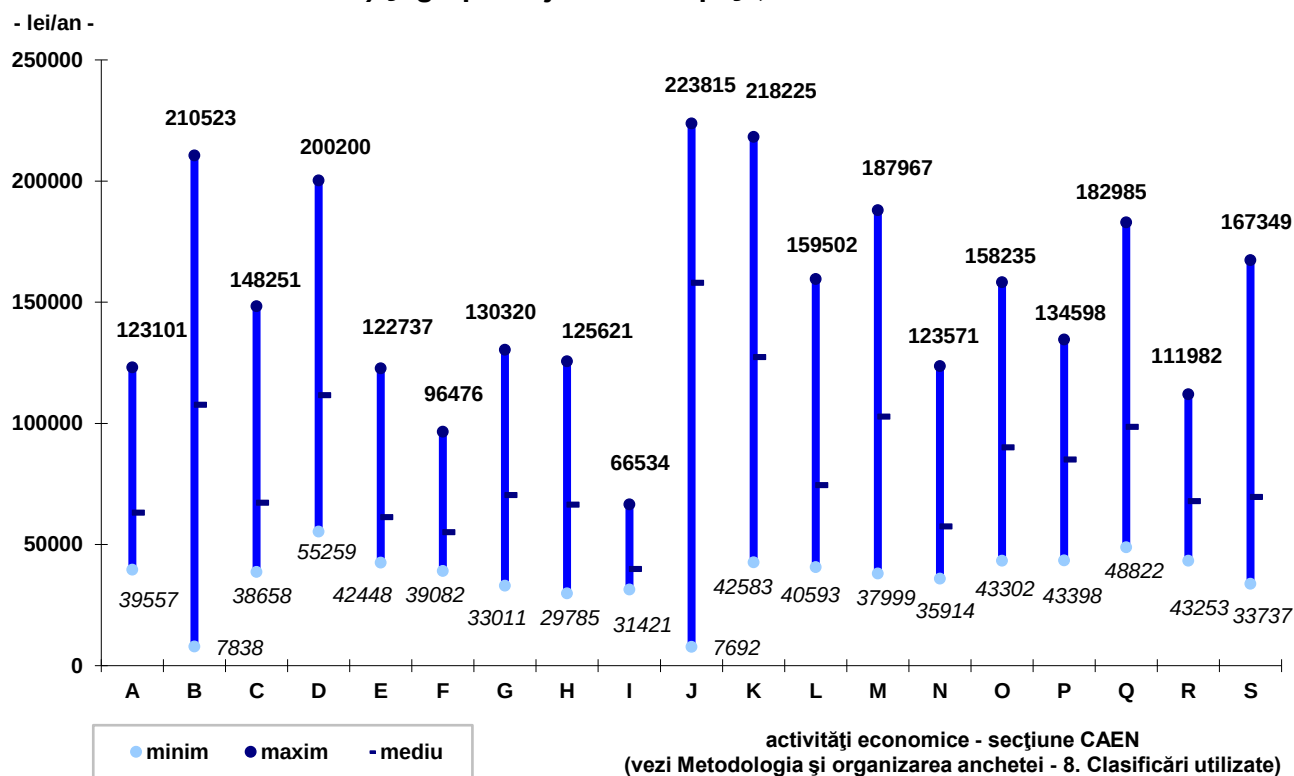
Față de câștigul salarial mediu brut anual din industria prelucrătoare (67204 lei/an), valori mult superioare s-au regăsit în fabricarea produselor din tutun (de circa 2,2 ori mai mult; 145344 lei/an) și în fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țițeiului (de 1,7 ori mai mult; 115836 lei/an). Alte activități economice în care salariații au beneficiat de câștiguri salariale mai mari cu peste o cincime față de media din industria prelucrătoare sunt cele din fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice (+34,7%; 90513 lei/an), fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a. (+31,0%; 88043 lei/an), fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice (+30,8%; 87874 lei/an), fabricarea băuturilor (+27,2%; 85478 lei/an), fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor (+26,1%; 84744 lei/an), industria metalurgică (+23,1%; 82722 lei/an), fabricarea altor mijloace de transport (+22,2%; 82155 lei/an).

În cadrul secțiunii transport și depozitare (66449 lei/an), cel mai ridicat câștig salarial mediu brut anual a fost în transporturi aeriene, depășind de circa 2,2 ori media secțiunii (145503 lei/an). În schimb, salariații din activitățile de poștă și de curier (47750 lei/an) au realizat cele mai mici câștiguri, numai 71,9% din media secțiunii.

În cadrul secțiunii informații și comunicații (157917 lei/an), salariații din activitățile de servicii în tehnologia informației (inclusiv activități de servicii informatice) au realizat cu 13,0% mai mult decât media acesteia (178387 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) (94449 lei/an), al căror câștig salarial mediu brut anual a reprezentat doar 59,8% din media secțiunii.

Variații ale câștigurilor salariale s-au înregistrat și în cadrul secțiunii intermediari financiare și asigurărilor. Astfel, salariații care lucrează în activitățile auxiliare pentru intermediari financiare, activități de asigurare și fonduri de pensii au câștigat 62,0% din media secțiunii (78957 lei/an față de 127361 lei/an media secțiunii).

Figura 2.8.3. Variațiile câștigului salarial mediu brut anual pe activități economice (secțiune CAEN Rev.2) și grupe majore de ocupații, în anul 2022



Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

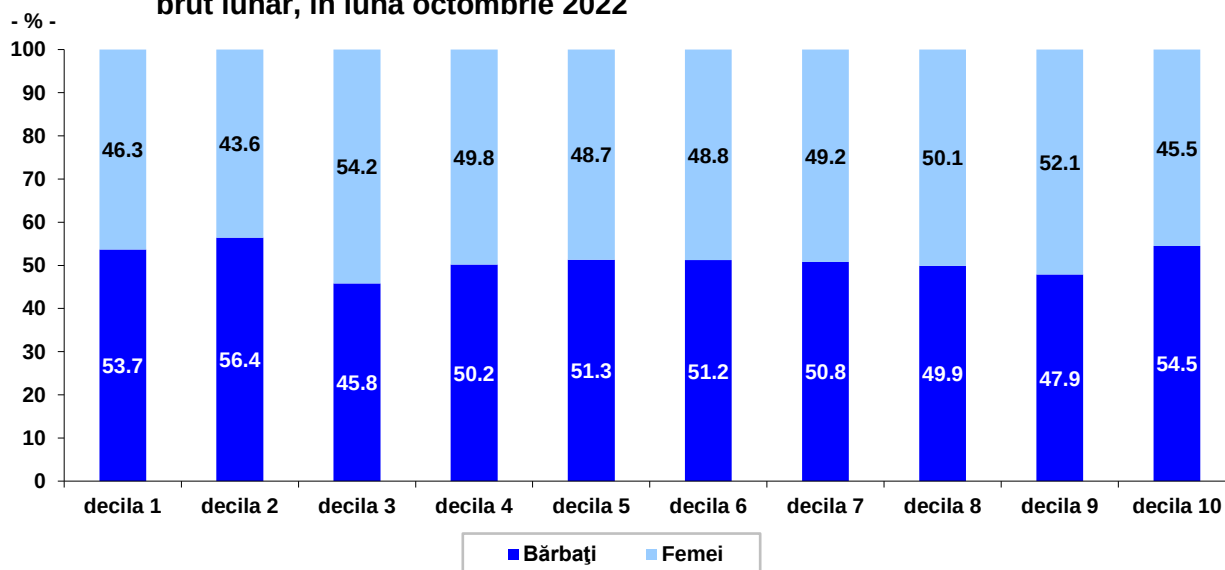
Din analiza distribuției câștigurilor salariale medii anuale pe activități economice (nivel secțiune CAEN Rev.2) și grupe majore de ocupații se observă că cele mai ridicate câștiguri le-au realizat conducătorii și funcționarii superiori - GM1. La polul opus, cu cele mai mici câștiguri salariale medii brute anuale s-au situat în majoritatea activităților economice, ocupațiile elementare - GM9 și 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 (33737 lei/an), activități de servicii administrative și activități de servicii suport (35914 lei/an), respectiv în administrația publică (43302 lei/an), precum și salariații din grupa majoră a operatorilor la instalații și mașini; asamblorilor de mașini și echipamente - GM8 care au realizat cele mai mici câștiguri anuale în hoteluri și restaurante (31421 lei/an).

3. INEGALITĂȚI ÎN DISTRIBUȚIA CÂȘTIGURILOR SALARIALE

Nivelul câștigurilor salariale realizate oscilează 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 brut și net realizat în **luna octombrie 2022**, respectiv câștigul salarial brut corespunzător întregului **an 2022** (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 brut lunar, în luna octombrie 2022



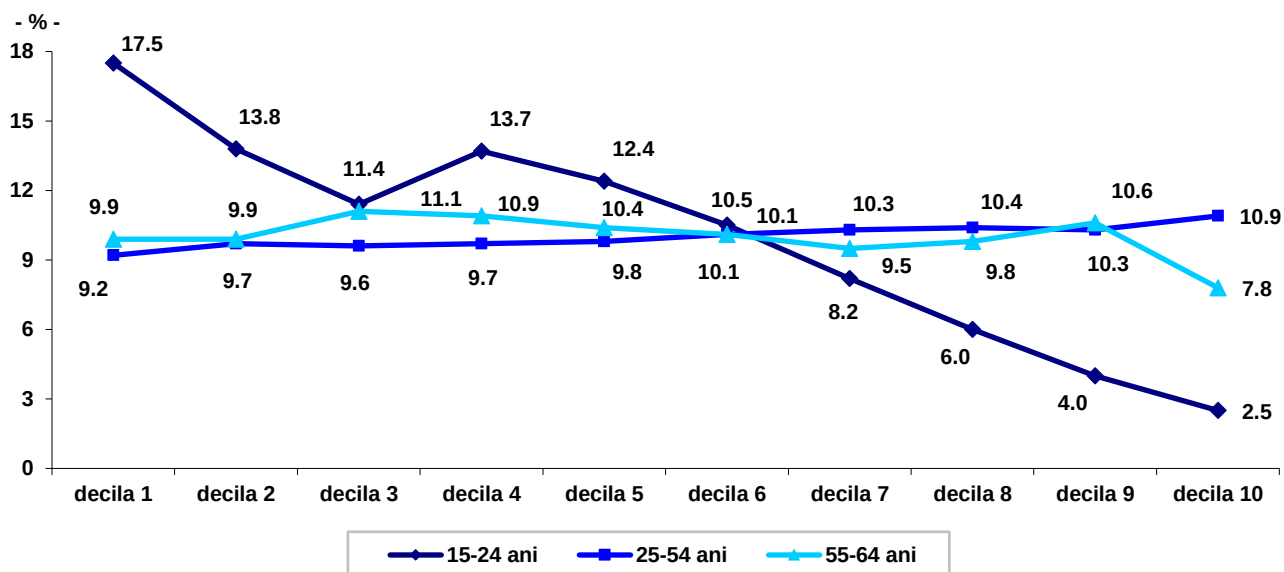
Structura salariaților pe sexe în cadrul fiecărei decile nu este uniformă. Bărbații predomină în majoritatea decilelor, cu excepția decilelor 3, 8 și 9 (în care predomină femeile).

Astfel, repartizarea salariaților după câștigul salarial brut lunar arată concentrarea bărbaților atât în decilele inferioare, cât și în cea superioară. Cele mai echilibrate repartizări ale salariaților pe sexe se observă în decilele 4 și 8, în care bărbații și femeile dețin ponderi foarte apropiate în numărul total al salariaților.

În prima decilă, unde se concentrează salariații care au realizat câștiguri salariale brute lunare în jurul valorii salariului minim brut pe economie (2550 lei/lună), se regăsește cea mai ridicată pondere a salariaților tineri (17,5%). Această categorie de salariați (15-24 ani) se află cu preponderență (aproape 80%) în primele 6 decile realizând câștiguri salariale mai mici. Ponderea lor are o evoluție descrescătoare pe măsură ce câștigurile salariale brute lunare cresc (decilele superioare). Astfel că, doar 2,5% dintre salariații tineri (15-24 ani) se regăsesc în decila 10, unde sunt evidențiate câștigurile cele mai ridicate.

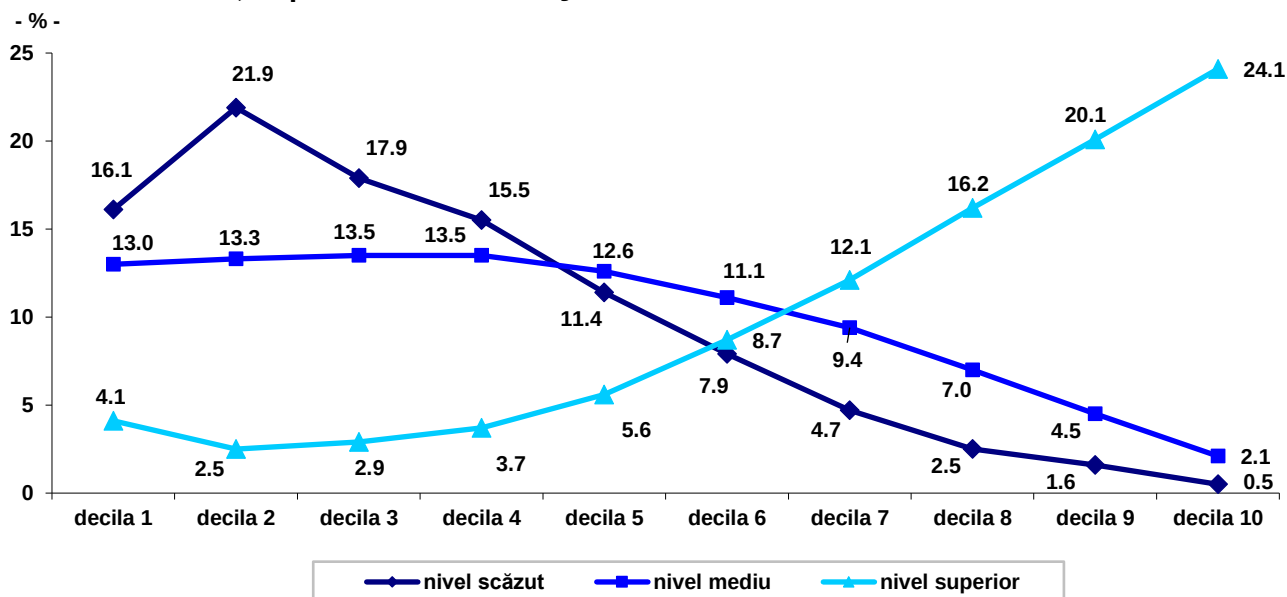
Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

Figura 3.2. Distribuția salariaților pe decile de câștig salarial brut lunar în luna octombrie 2022, pe grupe de vârstă



Salariații din grupele de vârstă 25-54 ani, respectiv 55-64 ani sunt distribuiți aproape uniform, cu variații reduse între decile. Astfel, 9,2% dintre salariații de vârstă 25-54 ani, respectiv 9,9% dintre salariații de vârstă 55-64 ani se situează în prima decilă, în timp ce 10,9% dintre salariații de vârstă mijlocie (25-54 ani), respectiv 7,8% dintre salariații vârstnici (55-64 ani) se află în ultima decilă.

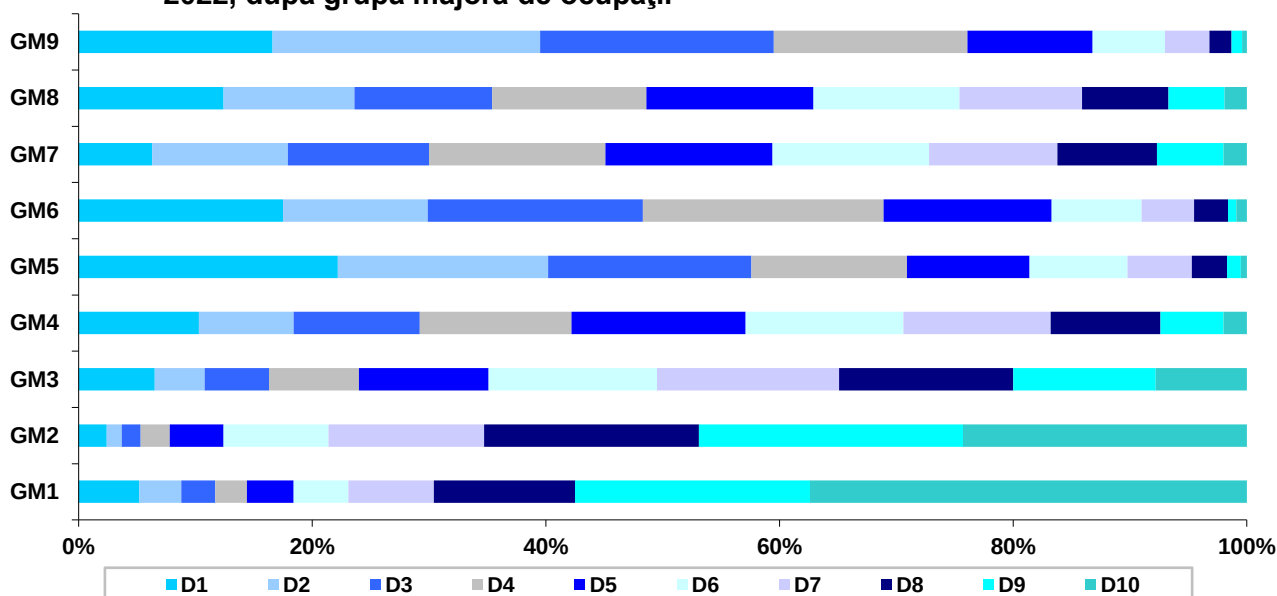
Figura 3.3. Distribuția salariaților pe decile de câștig salarial brut lunar în luna octombrie 2022, după nivelul de educație



Distribuția salariaților pe decile de câștiguri salariale brute lunare arată că cei cu studii superioare se regăsesc cu preponderență în decilele superioare (7-10), câștigând mult mai mult decât cei cu nivel de educație scăzut 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).

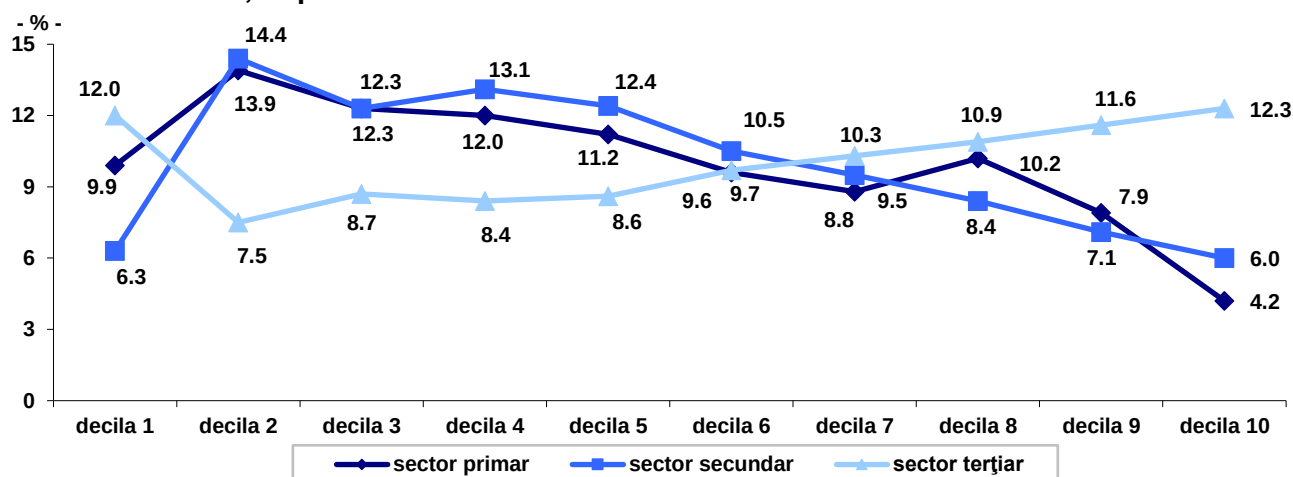
Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

Figura 3.4. Distribuția salariaților pe decile de câștig salarial brut lunar în luna octombrie 2022, după grupa majoră de ocupații



După nivelul câștigului salarial brut lunar, aproape 40% 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 salariaților pe decile de câștig salarial brut lunar în luna octombrie 2022, după sectorul de activitate



Pe sectoare de activitate, distribuția salariaților după câștigurile salariale brute lunare este aproape uniformă între decilele 6 și 8, cu oscilații mai importante în decilele extreme.

În *sectorul primar* (agricultură, silvicultură și pescuit), unde se înregistrează cele mai scăzute câștiguri, ponderea salariaților din decila 10 este cea mai redusă (4,2% din numărul salariaților acestui sector). Cei mai mulți salariați din acest sector de activitate se regăsesc în decilele 2, 3 și 4 (13,9%, 12,3% respectiv 12,0% din numărul salariaților acestui sector), cu variații moderate pentru restul decilelor (cu excepția ultimelor două decile 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 6,3% din numărul salariaților acestui sector, iar în decilele superioare (9-10) 7,1%, respectiv 6,0% dintre aceștia. Ponderea majoritară a salariaților sectorului secundar se concentrează între decilele 2 - 6, unde se observă o distribuție

Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

aproape uniformă a salariaților (cu un maxim de 14,4% din numărul salariaților acestui sector în decila 2).

Numărul salariaților pe decile prezintă o distribuție aproape uniformă în *sectorul terțiar* (servicii), unde ponderea salariaților este în creștere spre decilele superioare (cu un maxim de 12,3% din numărul salariaților acestui sector în decila 10). Ponderea salariaților cu câștiguri scăzute, aproape de minimul pe economie (decila 1) este 12,0%, comparabilă cu ponderile salariaților din decilele superioare ale acestui sector de activitate.

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

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 2022 și de peste 10 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 brute și nete lunare mai mari de 3,4 ori în expresie brută și de 3,3 ori în expresie netă (față de decila 6), respectiv de 3,9 ori în expresie brută și de 3,8 ori în expresie netă (față de decila 5). La nivelul câștigurilor salariale medii brute anuale, același raport a fost de 3,5 ori mai mare față de decila 6, respectiv 4,1 ori mai mare față de decila 5.

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

	Câștigul salarial lunar, în octombrie 2022 - lei/lună -						Câștigul salarial anual, în anul 2022 - lei/an -		
	brut			net			brut		
	Valoare maximă	Media	Mediana	Valoare maximă	Media	Mediana	Valoare maximă	Media	Mediana
D1	2793	2394	2552	1724	1465	1538	30850	21754	23414
D2	3175	2997	3000	2077	1895	1889	36092	33810	33963
D3	3753	3449	3438	2389	2267	2290	42527	39142	39072
D4	4444	4097	4096	2802	2596	2599	50694	46559	46544
D5	5185	4812	4812	3247	3021	3014	59740	55103	55012
D6	6060	5614	5611	3766	3497	3500	70199	64778	64706
D7	7216	6608	6585	4441	4087	4072	84098	76694	76448
D8	8841	7966	7943	5401	4881	4867	103302	93172	92966
D9	11721	10090	10000	7168	6154	6098	137560	118560	117600
D10	533505	18856	16164	312289	11461	9840	5380919	224771	191003

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 (8,0:1 în expresie brută și netă pentru bărbați, respectiv de 7,7:1 în expresie brută și 7,6:1 în expresie netă pentru femei). Diferențe ușor mai ridicate asupra raportului apar în cazul câștigurilor salariale medii brute anuale, astfel pentru bărbați raportul este mai mare (10,6:1), comparativ cu cel al femeilor (10,0:1).

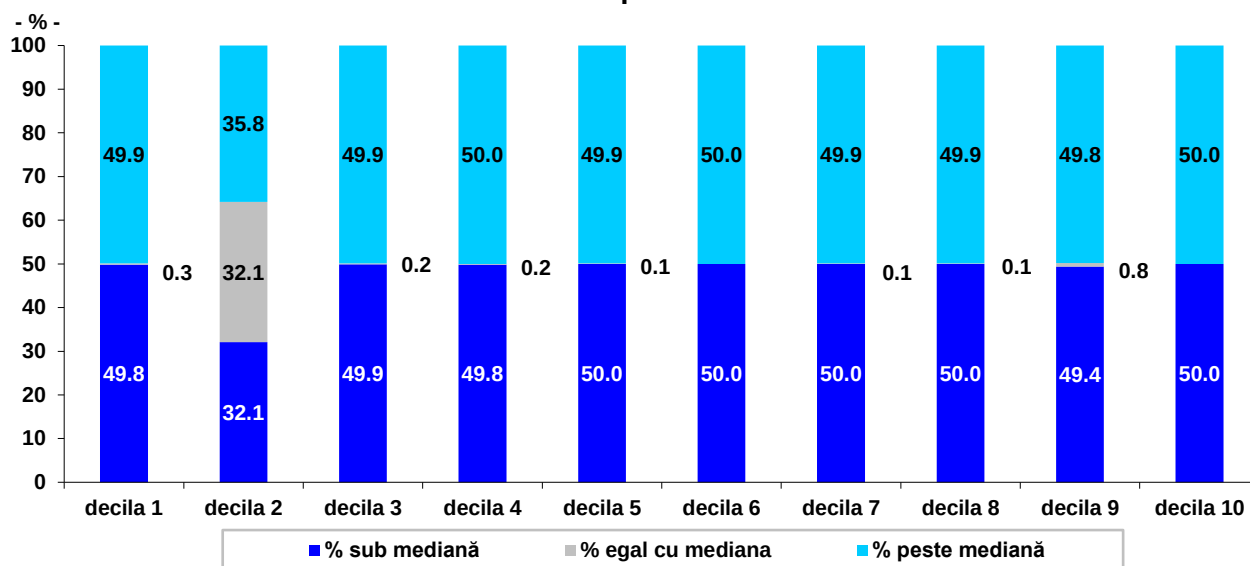
Pe grupe de vârstă, pentru câștigurile salariale medii brute lunare, cele mai mari rapoarte pe decile au fost în cazul salariaților în vârstă de 25-54 ani, respectiv de 55-64 ani (7,8:1). Valoarea raportului scade la 6,4:1 pentru grupa de vârstă 15-24 ani. Aceeași tendință caracterizează și raportul dintre decila superioară și cea inferioară calculat pentru câștigurile salariale medii nete lunare (7,8:1 pentru grupa de vârstă 25-54 ani, 7,6:1 pentru grupa de vârstă 55-64 ani, respectiv 6,5:1 pentru tineri). Și de această dată, diferențe asupra raportului apar în cazul câștigurilor salariale medii brute anuale, astfel pentru salariații tineri (15-24 ani) raportul este 9,3:1, pentru cei de vârstă mijlocie (25-54 ani) de 10,1:1, iar pentru salariații vârstnici (55-64 ani) raportul este 9,8:1.

Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

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 (8,9:1), urmat de nivelul de educație scăzut (6,6:1), respectiv de nivelul de educație mediu (6,5:1). Valori similare s-au înregistrat și pentru raportul calculat pentru câștigurile salariale medii nete lunare, cu excepția nivelului de educație scăzut unde raportul a fost mai redus (6,0:1), în timp ce pentru câștigurile salariale medii brute anuale, diferențele au fost mai accentuate (11,0:1 pentru câștigurile salariale cu nivel de educație superior, 8,4:1 pentru nivelul de educație mediu, respectiv 9,5:1 pentru nivelul de educație scăzut).

Din distribuția numărului de salariați, din cadrul fiecărei decile, după câștigul salarial mediu brut aferente **lunii octombrie 2022**, se observă că în decila 2, circa o treime dintre salariați au realizat câștiguri salariale medii brute lunare la nivelul mediane (3000 lei/lună, cu 450 lei/lună peste valoarea salariului minim brut pe economie). Acest lucru se datorează și faptului că salariul minim a avut valori diferite în domeniul construcțiilor, respectiv în cel al agriculturii și industriei alimentare (3000 lei/lună), comparativ cu celelalte activități economice (2550 lei/lună).

Figura 3.6. Ponderea salariaților din cadrul fiecărei decile după câștigul salarial mediu brut lunar în luna octombrie 2022 în raport cu valoarea mediane



În celelalte decile 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.

Tabelul 3.2. Ponderea salariaților din cadrul fiecărei decile (D1-D10) după câștigul salarial mediu brut lunar în luna octombrie 2022 în raport cu valoarea mediane, pe sexe

	- % -									
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
Bărbați										
% sub mediană	51,6	25,5	50,4	49,0	48,4	49,8	50,2	49,9	49,2	49,5
% egal cu mediana	0,3	46,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	1,1	0,0
% peste mediană	48,1	28,3	49,5	50,8	51,5	50,1	49,7	50,0	49,7	50,5
Femei										
% sub mediană	47,8	40,6	49,5	50,6	51,6	50,1	49,8	50,0	49,5	50,5
% egal cu mediana	0,2	14,0	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,1	0,5	0,0
% peste mediană	52,0	45,4	50,3	49,2	48,2	49,9	50,2	49,9	50,0	49,5

Pe sexe, situația se păstrează în majoritatea decilelor ca și pe total economie, cu excepția decilei 2. În această decilă, ponderea salariaților bărbați care au realizat câștiguri salariale medii brute lunare la nivelul mediane, depășește cu mult ponderea salariaților femei din aceeași decilă (46,2%, comparativ cu 14,0%), valoarea mediane, fiind aceeași pentru ambele categorii de salariați, și anume 3000 lei/lună.

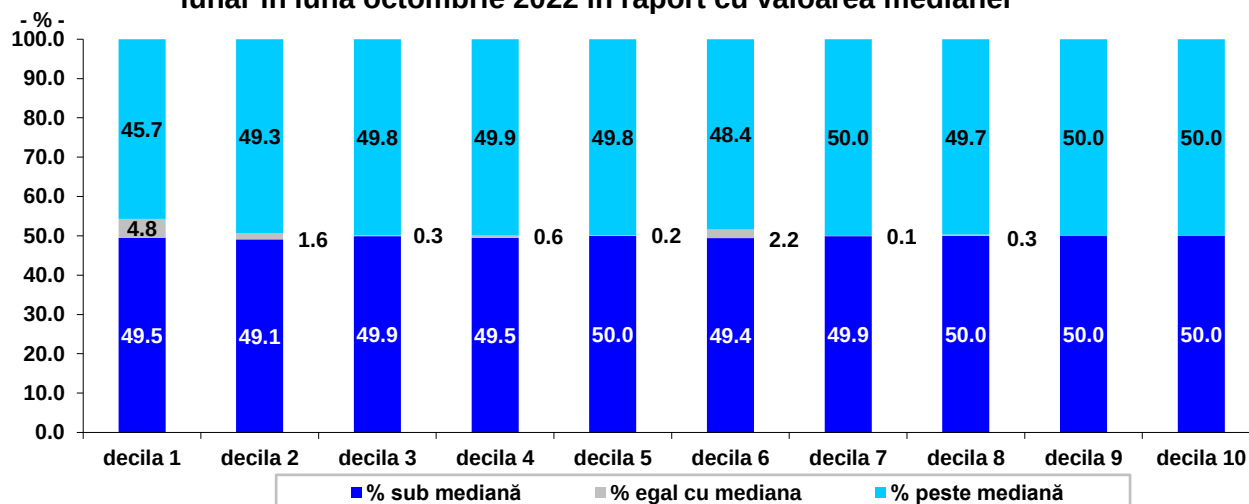
Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

Jumătate și peste din numărul salariaților bărbați au realizat câștiguri salariale medii brute lunare mai mari decât valoarea medianei în cinci dintre decile (decilele 4, 5, 6, 8 și 10). În cazul femeilor, jumătate și peste dintre acestea au realizat câștiguri salariale medii lunare brute peste valoarea mediană în decilele 1, 3, 7 și 9.

Repartizarea numărului de salariați din cadrul fiecărei decile, după câștigul salarial mediu net aferent **lunii octombrie 2022**, este diferită comparativ cu cea după valoarea brută lunară, în special în primele două decile. Acest fapt se datorează impactului mai accentuat al deducerilor personale și implicit al nivelului impozitului în cazul câștigurilor salariale mici, facilităților fiscale acordate pentru anumite domenii de activitate și categorii de salariați, precum și amplitudinii mai reduse dintre valoarea mediană și valoarea medie, respectiv maximă a câștigului în cazul decilei 1.

Dacă jumătate din salariații din prima decilă au realizat câștiguri salariale medii brute lunare ușor peste nivelul salariului minim de 2550 lei/lună (2552 lei/lună valoarea medianei din decila 1), în cazul câștigului salarial mediu net lunar, valoarea mediană a câștigului a fost încasată de circa 5% dintre salariați. Orice ușoară fluctuație de la valoarea mediană a avut ca efect repartizarea salariaților în categoria celor care au încasat câștiguri sub sau peste valoarea mediană a decilei.

Figura 3.7. Ponderea salariaților din cadrul fiecărei decile după câștigul salarial mediu net lunar în luna octombrie 2022 în raport cu valoarea medianei



Cu excepția decilelor 2 și 6, 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.

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 decilelor 1, 2 și 6 care urmează aceeași tendință pe sexe ca și pe total economie.

Tabelul 3.3. Ponderea salariaților din cadrul fiecărei decile după câștigul salarial mediu net lunar în luna octombrie 2022 în raport cu valoarea medianei, pe sexe

	- % -									
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
Bărbați										
% sub mediană	50,0	53,0	39,9	48,4	49,5	48,7	50,1	49,3	49,3	50,2
% egal cu mediana	4,1	1,8	0,2	1,0	0,1	2,8	0,2	0,5	0,0	0,0
% peste mediană	45,9	45,2	59,9	50,6	50,4	48,5	49,7	50,2	50,7	49,8
Femei										
% sub mediană	49,1	45,9	61,2	50,4	50,5	50,2	49,6	50,7	50,7	49,7
% egal cu mediana	5,6	1,3	0,4	0,2	0,2	1,6	0,1	0,1	0,0	0,0
% peste mediană	45,3	52,8	38,4	49,4	49,3	48,2	50,3	49,2	49,3	50,3

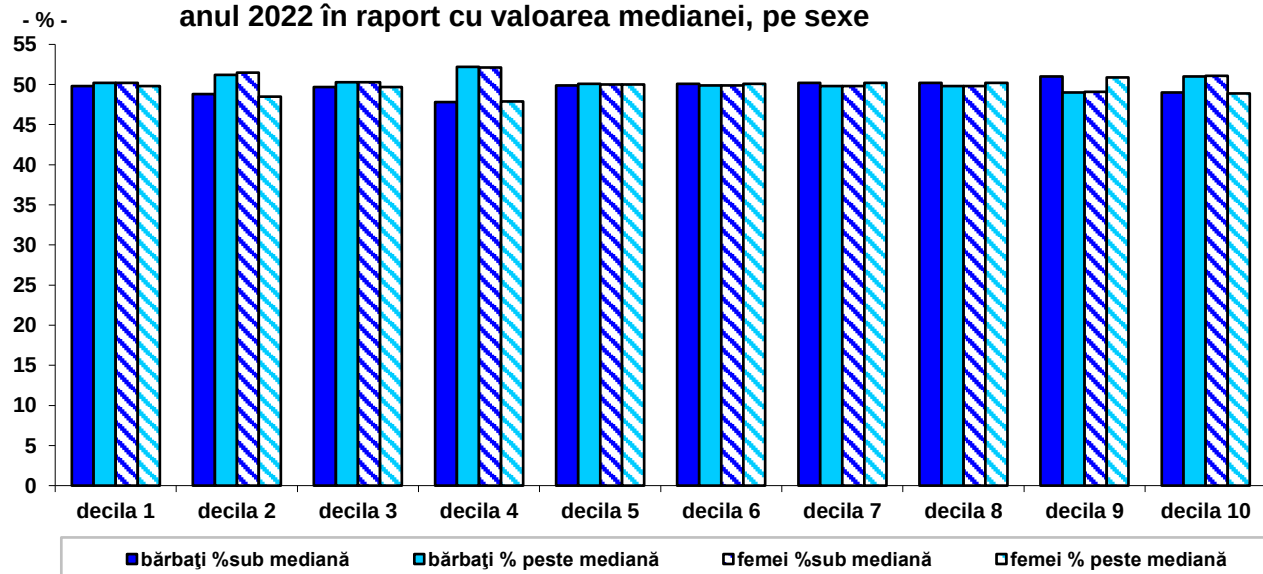
Disparități salariale: factori de influență - 2022 -

Mai mult de jumătate dintre salariați au realizat câștiguri salariale medii lunare nete mai mari decât valoarea medianei în decilele 3, 4, 5, 8 și 9, în cazul salariaților bărbați, respectiv în decilele 2, 7 și 10, în cazul salariaților femei.

Pentru decila 1 se observă o repartizare aproape similară pe sexe. Majoritatea salariaților bărbați și femei ai acestei decile au realizat câștiguri salariale medii nete lunare sub sau egale cu valoarea medianei (1538 lei/lună aceeași valoare indiferent de gen).

În cazul decilei 3, peste 60% dintre femei au realizat câștiguri salariale medii nete lunare sub valoarea mediană a decilei (2251 lei/lună pentru femei), în timp ce circa 60% dintre bărbații acestei decile au realizat câștiguri salariale medii nete lunare peste valoarea medianei (2340 lei/lună pentru bărbați).

Figura 3.8. Ponderea salariaților din cadrul fiecărei decile după câștigul salarial mediu brut în anul 2022 în raport cu valoarea medianei, pe sexe



Pentru distribuția salariaților din cadrul fiecărei decile, pe decile de câștiguri salariale medii brute aferente **întregului an 2022**, diferențele în raport cu valoarea medianei se estompează și pentru primele decile, repartizarea pe cele două categorii principale (care au câștigat peste și sub valoarea medianei) și pe sexe fiind aproape egală.

4. STRUCTURA CÂȘTIGURILOR SALARIALE

Câștigul salarial este constituit din **sume din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat** (inclusiv premii și drepturi în natură, exclusiv sume compensatorii și pentru perioade anterioare), **sume din profitul net** și **sume din alte fonduri** (exclusiv drepturi în natură și ajutoare bănești, sume din FNUASS/FAAMBP). Aceste categorii de sume au ponderi diferite în componența câștigului salarial, ponderi care se păstrează aproape identic atât la nivelul **lunii octombrie 2022**, cât și la nivelul **întregului an 2022**. Astfel, în anul 2022, preponderente (99,8%) au fost sumele din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat (inclusiv premii și drepturi în natură, exclusiv sume compensatorii și pentru perioade anterioare). Sumele din profitul net, precum și sumele din alte fonduri (exclusiv drepturi în natură și ajutoare bănești, sume din FNUASS/FAAMBP) au avut un aport de doar 0,1% fiecare în parte.

Din sumele din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat constituite la nivelul **lunii octombrie 2022**, drepturile în natură și ajutoarele bănești au reprezentat 4,3%, premiile ocazionale au reprezentat 3,6%, sumele pentru lucrul în schimburi, noaptea sau în zilele libere au reprezentat 1,4%, iar sumele plătite pentru orele suplimentare lucrate în cursul lunii au reprezentat 1,3%. La nivelul **întregului an 2022**, premiile ocazionale au avut o pondere mai ridicată (4,9%) în sumele plătite din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat, în timp ce drepturile în natură și ajutoarele bănești au avut aceeași pondere ca la nivelul lunii octombrie (4,3%).

Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

Structura câștigurilor salariale pe sexe se păstrează în aproximativ aceleași limite ca și la nivelul economiei naționale. Salariaților bărbați le-au revenit însă ponderi ușor mai ridicate comparativ cu cele ale femeilor pentru categoriile de sume brute reprezentând premiile ocazionale, sumele pentru lucrul în schimburi, noaptea sau în zilele libere, ori sumele pentru orele suplimentare lucrate. Fluctuații se remarcă însă și atunci când este vorba despre câștigurile salariale pe grupe de vârstă, niveluri de educație, grupe majore de ocupații ori sectoare de activitate.

Pentru salariații încadrați cu salarii de bază scăzute, ponderea drepturilor în natură și a ajutoarelor bănești, ori a premiilor ocazionale acordate, au o mai mare influență asupra câștigurilor salariale lunare, respectiv anuale decât pentru celelalte categorii de salariați. Astfel, ponderea drepturilor în natură și a ajutoarelor bănești acordate salariaților tineri (15-24 ani), depășește ponderea înregistrată la nivel național (4,3%), atât la nivelul lunii octombrie 2022 (5,5%), cât și la nivelul întregului an 2022 (5,3%). De asemenea, ponderile drepturilor în natură și a ajutoarelor bănești acordate salariaților femeilor sunt ușor mai mari față de cele acordate salariaților bărbați.

Tabelul 4.1. Structura sumelor din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat, pe grupe de vârstă, pentru luna octombrie 2022

- % -

Categorii de sume brute	Total	Grupe de vârstă, din care:		
		15-24 ani	25-54 ani	55-64 ani
Salariul de bază (inclusiv sporuri)	89,4	88,0	89,3	90,0
Sume pentru orele suplimentare	1,3	1,1	1,2	1,5
Sume pentru lucrul în schimburi	1,4	1,2	1,4	1,7
Premii, bonusuri și alte beneficii ocazionale	3,6	4,2	3,9	2,3
Drepturi în natură și ajutoare bănești	4,3	5,5	4,2	4,5

În **luna octombrie 2022**, premiile ocazionale acordate salariaților cu nivel de educație superior au reprezentat circa 55% din totalitatea sumelor având această proveniență, însă impactul asupra câștigurilor salariale lunare ale categoriei de salariați a fost de 3,6%. Drepturile în natură și ajutoarele bănești acordate din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat categoriilor de salariați cu nivel de educație scăzut și mediu au avut o ponderi mai ridicate (6,0%, respectiv 5,7%) decât cea înregistrată la nivel național. La nivelul **întregului an 2022**, tot salariații cu nivel de educație superior au beneficiat de cele mai mari sume reprezentând premii ocazionale (circa 60% din valoarea totală a acestora), iar ponderea lor în fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat al categoriei a fost de 5,3%.

Sumele brute lunare acordate ca drepturi în natură și ajutoare bănești au avut cele mai mari ponderi în fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat pentru salariații din grupa majoră a ocupațiilor elementare - GM9 (6,3%), a lucrătorilor în domeniul serviciilor - GM5 (6,1%), respectiv a lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit - GM6 (6,0%).

Sumele acordate pentru orele suplimentare lucrate în **luna octombrie 2022** au avut cele mai ridicate ponderi în cazul operatorilor la instalații și mașini; asamblori de mașini și echipamente - GM8 (2,8%), respectiv muncitorilor calificați și asimilați - GM7 (2,6%).

Tabelul 4.2. Structura sumelor aferente câștigurilor salariale brute anuale, după nivelul de educație, pentru anul 2022

- % -

Categorii de sume brute	Total	Nivel de educație		
		scăzut	mediu	superior
Sume din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat, din care:	99,8	99,9	99,9	99,8
Salariul de bază (inclusiv sporuri)	90,8	90,6	89,9	91,5
Premii, bonusuri și alte beneficii ocazionale	4,9	3,4	4,5	5,3
Drepturi în natură și ajutoare bănești	4,3	6,0	5,6	3,2
Sume din profitul net și din alte fonduri (exclusiv drepturi în natură și ajutoare bănești)	0,2	0,1	0,1	0,2

Disparități salariale: factori de influență
- 2022 -

La nivelul **întregului an 2022**, peste 60% din premiile ocazionale s-au acordat specialiștilor în diverse domenii de activitate - GM2 (aproape o treime), conducătorilor și funcționarilor superiori - GM1 (circa o cincime), respectiv tehnicienilor și altor specialiști din domeniul tehnic - GM3 (12,4%), aceste premii deținând ponderi de 4,2%, 7,6%, respectiv 5,7% din totalul fondurilor salariale anuale.

Pe sectoare de activitate, sumele acordate ca premii ocazionale la nivelul **lunii octombrie 2022** au fost distribuite în proporție de aproape 65% în *sectorul terțiar* și de aproape 35% în *sectorul secundar*, având ponderile de 3,4%, respectiv 4,1% din totalul fondurilor de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat. Peste jumătate din sumele plătite pentru orele suplimentar lucrate au revenit salariaților din sectorul secundar.

Tabelul 4.3. Structura sumelor aferente câștigurilor salariale brute anuale, pe sectoare de activitate, la nivelul întregului an 2022

- % -

Categorii de sume brute	Total	Sectorul economic		
		primar	secundar	terțiar
Sume din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat, din care:	99,8	99,9	99,8	99,8
Salariul de bază (inclusiv sporuri)	90,8	92,0	89,3	91,5
Premii, bonusuri și alte beneficii ocazionale	4,9	3,7	5,8	4,5
Drepturi în natură și ajutoare bănești	4,3	4,3	4,9	4,0
Sume din profitul net și din alte fonduri (exclusiv drepturi în natură și ajutoare bănești)	0,2	0,1	0,2	0,2

La nivelul **întregului an 2022**, salariații din *sectorul secundar* și cel *terțiar* au beneficiat de majoritatea sumelor reprezentând premii ocazionale, având ponderi de 5,8%, respectiv 4,5% din fondul de salarii și/sau alte fonduri pentru timpul lucrat și nelucrat 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.