

# Implicații ale costului forței de muncă

dr. Maria Poenaru

## 1. Introducere

Costul forței de muncă este o complicată rezultantă a acțiunii unei multitudini de factori. Cei mai importanți dintre aceștia aparțin - în contextul dat al nivelului de dezvoltare economică și socială - sferei pieței muncii (raportul dintre cererea și oferta de forță de muncă, rezultatul negocierilor dintre guvern, patronat și sindicate etc.), politicilor fiscale (impozite pe salarii și pe veniturile individuale ale gospodăriilor, contribuții sociale plătite de angajatori și salariați), politicilor salariale (nivelul salariului minim pe economie și grila salariilor din sectorul bugetar), politiciei în domeniul protecției sociale etc.

Pe de altă parte, mărimea și componenta (structura) costului forței de muncă are implicații economice și sociale majore la nivel micro și macroeconomic, precum și la nivel micro și macrosocial. Mai concret, principalele domenii economice și sociale influențate în mod semnificativ, direct sau indirect, de mărimea și componenta costului forței de muncă ar putea fi grupate astfel:

- a) competitivitatea bunurilor și serviciilor realizate de firme, la nivel de ramură de activitate sau competitivitatea la nivel de țară - obținute datorită costurilor și, respectiv, a prețurilor relative mai scăzute pe piețele internaționale;
- b) echilibrul bugetar, prin veniturile fiscale pe forța de muncă - determinate, la rândul lor, de dimensiunea ocupării în activități remunerate și de ratele de fiscalitate pe forța de muncă angajată;

c) mărimea veniturilor nete ale salariaților și gospodăriilor acestora și a puterii de cumpărare, ca o consecință a mărimii costului forței de muncă, a presiunii fiscale pe forța de muncă și a politicilor salariale. În plus, mărimea și îndeosebi componența costului forței de muncă stimulează sau restricționează, după caz, angajarea sau licențierea pe piața muncii, piața ilegală a muncii și migrația externă.

România ocupă în prezent penultimul loc, dintr-un total de 24 de țări europene, în ceea ce privește mărimea costului forței de muncă în activități din industrie și servicii. Acest studiu încearcă:

- să ofere câteva elemente de reflexie referitoare la principalele avantaje și riscuri pe care le presupune o asemenea stare de lucruri în corelație cu cele trei categorii de probleme;
- să facă trimitere, cel puțin în plan teoretic, la posibile căi de urmat pentru ca, pe termen mediu și lung, România să înregistreze o apropiere de standardele europene în ceea ce privește competitivitatea economică și integrarea pe piața unică, coeziunea economică și socială, standardul de viață al populației.

## 2. Impactul asupra competitivității

Literatura consacrată competitivității oferă o mare varietate de definiții ale

acestui termen. Conform OCDE, competitivitatea exprimă gradul în care o țară poate, într-un context de piață liberă și echitabilă, să producă bunuri și servicii care răspund testelor piețelor internaționale, în condițiile menținerii și creșterii veniturilor reale ale populației sale, pe termen lung<sup>1</sup>. În raportul privind competitivitatea europeană pe anul 2003, competitivitatea este înțeleasă ca exprimând un standard de viață înalt și crescător al unei națiuni, în condițiile obținerii celui mai scăzut posibil nivel al șomajului involuntar, pe baze sustenabile<sup>2</sup>. O definiție simplă, ușor de înțeles este, după părerea noastră, cea dată de Consiliul Național al Competitivității din Irlanda care face referire și la factorii-cheie care contribuie la competitivitatea unei economii. "Competitivitatea este capacitatea de a obține succes pe piețe care să conducă la un nivel de trai mai bun pentru toți. Ea rezultă ca urmare a acțiunii unui număr de factori (în special în cazul competitivității la nivel de firmă și al unui mediu de afaceri favorabil care încurajează inovarea și investițiile), a căror acțiune combinată duce la o creștere puternică a productivității, la sporirea - în termeni reali - a veniturilor și la dezvoltare sustenabilă"<sup>3</sup>.

Competitivitatea are multiple forme de realizare și de manifestare. Una dintre ele este competitivitatea prin preț, determinată de evoluția relativă a prețurilor interne și externe.

<sup>1</sup> Definiția este citată de Paul de Grauwe în studiu: *La mondialisation met-elle en péril la sécurité sociale?*, în: *Problèmes économiques*, nr. 2801-2802/2003, p. 67.

<sup>2</sup> Commission of the European Communities, Commision Staff Working Document, European Competitiveness Report 2003, Brussels, 12.11.2003, SEC(2003)1299, p. 6.

<sup>3</sup> Forfás, National Competitiveness Council, Annual Competitiveness Report 2003, p. 4 ([www.forfas.ie/ncc](http://www.forfas.ie/ncc)).

Din modul în care este înțeleasă competitivitatea unei națiuni și factorii săi determinanți, costul forței de muncă în sensul de compensare nominală, poate fi considerat un *input* - de rang intermediar - al competitivității și, în același timp, un *output* al acesteia. Privit ca *input*, costul forței de muncă reprezintă unul dintre factorii cei mai importanți ai costurilor de producție și, respectiv, ai prețurilor bunurilor și serviciilor valorificate pe piețele internaționale.

Termenul "cost al forței de muncă" exprimă totalul cheltuielilor efectuate de angajatori pentru salariații lor, compuse din:

- a) salariul (brut) plătit angajaților;
- b) cotizațiile sociale plătite de angajatori pentru salariații lor
- c) alte cheltuieli, de mică importanță.

Statisticile Eurostat oferă date comparabile pentru țările europene referitoare la costul mediu orar, costul mediu lunar și costul unitar al forței de muncă (vezi nota metodologică). Având în vedere expresivitatea sa, pentru această analiză am selectat indicatorul costul mediu lunar. În România, costul mediu lunar al forței de muncă din industrie și servicii (exprimat în euro) este între cele mai scăzute din Europa. Acesta a fost estimat la 218 euro în anul 2000 (222 euro în 2001 și 250 euro în 2002), fiind de 2,4 ori mai scăzut decât nivelul mediu calculat pentru țările candidate (la acea dată) și de aproape 15 ori mai mic decât media țărilor UE-15 (anexa nr. 1).

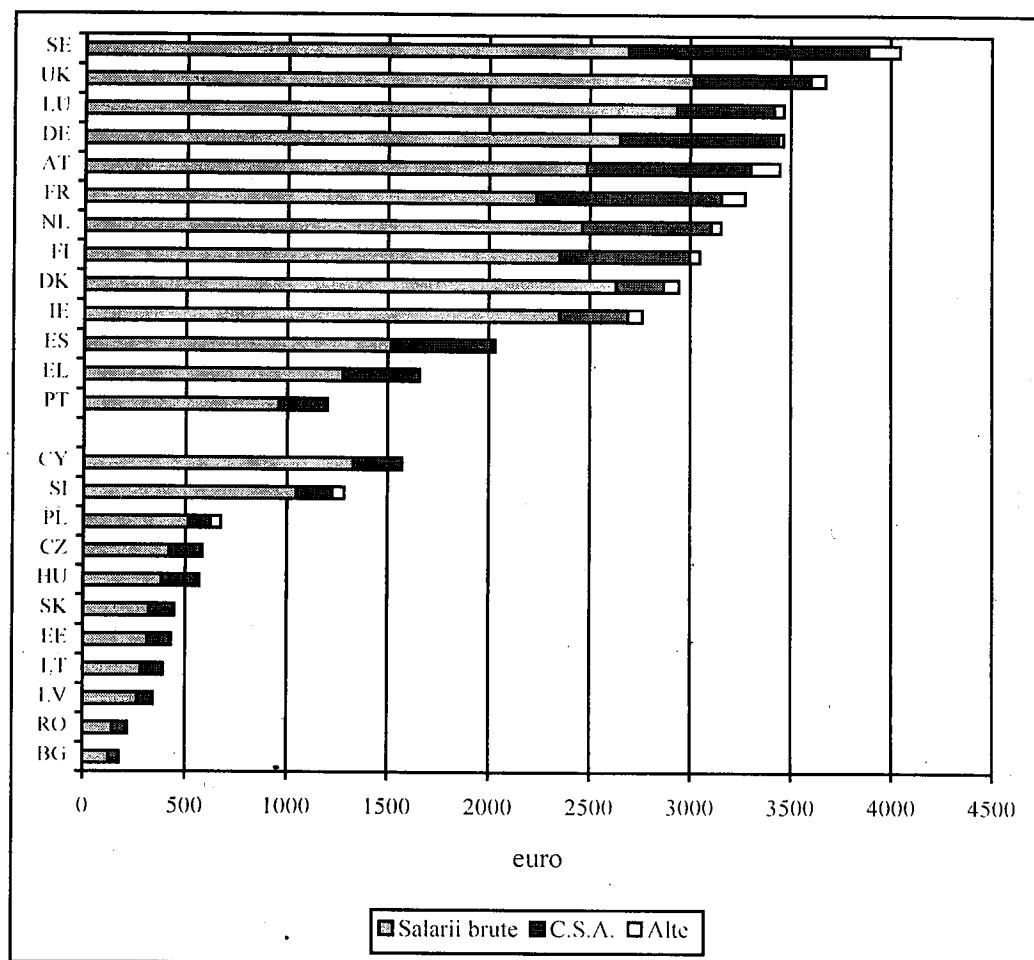
Diferențele între țări în ceea ce privește mărimea costului forței de muncă se estompează dacă sunt luate în considerare și diferențele de productivitate a muncii. Nivelurile mai scăzute ale costului forței de muncă sunt asociate unor niveluri mai mici ale productivității muncii

și invers. În felul acesta, costul forței de muncă în medie pe un salariat, tinde să fie corelat cu productivitatea muncii cal-

culată ca raport între valoarea adăugată și numărul de salariați.

Graficul nr. 1

**Costul mediu lunar al forței de muncă și componentesale în industrie și servicii, 2000**



**Sursa:** Anne Paternoster, Labour Costs Survey 2000. Member States, Statistics in focus, THEME 3 - 7/2003, p. 5; Anne Paternoster, Labour Costs Survey 2000. Candidate Countries, Statistics in focus, THEME 3 - 23/2002, p. 5.

**Notă:** pentru decodificarea denumirii ţărilor, vezi glosarul de la p. 33.

Firmele preocupate de creșterea competitivității, având ca reper costul forței de muncă, își focalizează atenția în mod deosebit pe componenta care reprezintă contribuțiile sociale plătite de

angajatori (CSA) pentru susținerea sistemelor de protecție socială<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Este de reținut faptul că există diferențe substanțiale între țări în ceea ce privește modalită-

Rațiunile acestor preocupări sunt legate de ponderea însemnată a contribuțiilor sociale ale angajatorilor în costul total al forței de muncă (anexa nr. 2). Datele pentru anul 2000, disponibile pentru un număr mai mare de țări, arată că în cele mai multe state membre ale UE (7 din 13), cotizațiile sociale ale angajatorilor reprezentau o pondere cuprinsă între 15% și 25% din costul total al forței de muncă în industrie și servicii, media pentru UE-13 fiind de 21,5%. În majoritatea țărilor din Europa Centrală și de Est (7 din 11), această pondere este mai mare de 25%. Ungaria și România au înregistrat cele mai înalte ponderi ale acestei componente a costului forței de muncă din acest grup de țări.

Ponderile relativ mai mari ale contribuțiilor sociale ale angajatorilor sunt determinate esențial de "modelul" de finanțare a sistemelor de protecție socială. Aceste ponderi sunt relativ înalte în țările în care predomină schemele de protecție socială fondate pe principiul asigurărilor sociale. De asemenea, ele sunt asociate frecvent, pe de o parte, cu nevoi mari de protecție și cu generozitatea sistemelor de protecție socială și, pe de altă parte, cu mărimea salariilor.

*tile și sursele de finanțare a sistemelor de protecție socială. Simplificând lucrurile, în Europa Occidentală se pot desprinde, în linii mari, două modele de finanțare (din punctul de vedere al surselor). Un model este cel prevalent în țările ale căror sisteme de protecție socială sunt construite pe principiul asigurărilor publice obligatorii și în care, de regulă, sursele de finanțare se formează din contribuții plătite de către angajator și de către salariați. Ponderea cea mai înaltă a contribuțiilor de asigurări sociale, plătite de angajatori și de către persoanele asigurate, este înregistrată în Belgia, Spania, Franța, Olanda și Germania, unde această surșă de finanțare reprezintă peste 65% din total. La poluț opus se află celălalt model, prevalent în țările în care finanțarea sistemelor de protecție socială este suportată, într-o măsură semnificativă, de către stat. Un asemenea model se întâlnește în Danemarca, Irlanda și într-o proporție ceva mai mică în Luxemburg.*

24

În ultima perioadă, în spațiul european, a dominat ideea potrivit căreia costul forței de muncă reprezintă o "zonă" care prin reformare poate să contribuie la creșterea competitivității prin cost și, respectiv, preț. Aceasta a dus la ajustări în ceea ce privește modul de formare a salariilor, în sensul că o parte (relativ mică în prezent) din compensarea salariaților se acordă sub forma unor bonusuri sau alte forme de remunerare (ticete de masă, de exemplu); de asemenea, în cadrul unor reforme mai largi ale sistemelor de protecție socială, s-a procedat la modificarea ratelor de cotizare la asigurări sociale. Aceste gen de măsuri sunt de natură să reducă cheltuielile firmelor pentru asigurări sociale, având în vedere faptul că ratele de cotizare sunt legate de componenta bănească a remunerării salariaților.

Efectul este scăderea, în ultima perioadă (1996-2002), a ponderii contribuțiilor sociale ale angajatorilor în costul total al forței de muncă din unele țări europene. Această tendință se consemnează atât în cazul unor țări cu ponderi mari ale contribuțiilor sociale ale angajatorilor (Franța, Finlanda, Grecia sau Polonia și Slovacia), ca și în țări cu ponderi relativ mai scăzute (Regatul Unit sau Slovenia). În alte țări (Spania, România, Lituania) au fost înregistrate însă creșteri ale acestei ponderi, cel mai probabil, sub presiunea nevoilor tot mai mari de protecție socială sau din rațiuni bugetare.

Relația dintre competitivitate și principalele elemente care configurează costul forței de muncă poate fi redată de informațiile din în tabelul nr. 1, în care se prezintă clasamentul țărilor europene după indicele competitivității globale<sup>1</sup> din

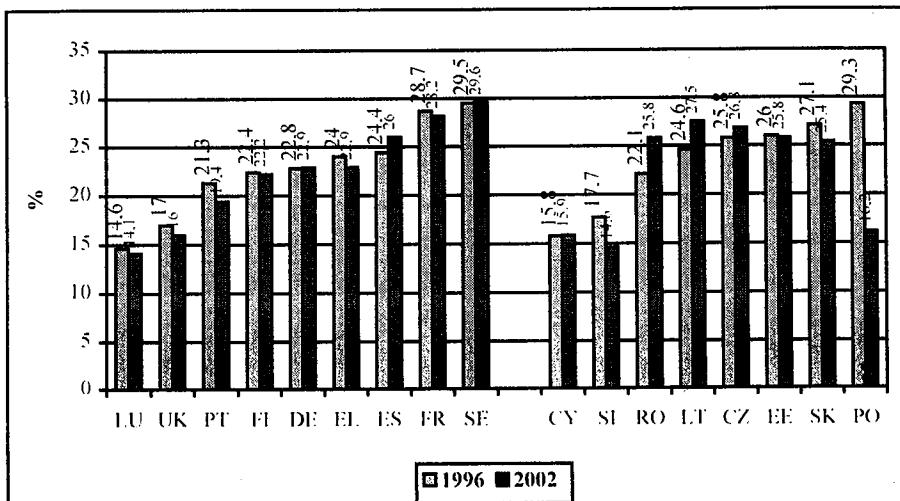
<sup>1</sup> Acest indice măsoară potențialul de creștere economică. În evaluările pentru anul 2000 a fost luată în considerare și creativitatea economică. Vezi: World Economic Forum, Geneva - Elveția 2000, The Global Competitiveness Report 2000, New York, Oxford University Press, 2000.

anul 2000, mărimea costului forței de muncă și ponderea principalelor componente ale acestuia (salarii brute și cotizații sociale plătite de angajator). Examinarea acestor date duce la ideea că nu pare să existe o relație clară de cauzalitate între clasamentul după competitivitate, pe de o parte, și costul forței de muncă și, în cadrul acestuia, pondera contribuțiilor sociale ale angajatorilor, pe de altă parte. Rezultatele sunt ușor surprinzătoare. Țările caracterizate

printr-o competitivitate înaltă, înregistrază costuri ridicate cu forța de muncă și cheltuiesc, în medie, mult pentru protecție socială. În multe din aceste țări se înregistrează ponderi relativ mari ale contribuțiilor sociale ale angajatorilor în totalul costului forței de muncă. Dimpotrivă, țările în care costul forței de muncă este substanțial mai scăzut, așa cum este cazul unora dintre țările recent integrate în UE sau candidate, scorul de competitivitate este mult mai slab.

**Graficul nr. 2**

**Ponderea contribuțiilor sociale plătite de angajatori în costul total al forței de muncă din industrie și servicii, în 1996 și 2002(%)**



**Sursa:** Hans-Joachim Mittag, Labour Costs in Europe 1996-2002, Statistics in focus, Population and social conditions, nr. 9/2004.

Potrivit evaluărilor expertilor UE referitoare la competitivitatea statelor europene în anul 2003, utilizând în acest scop indicatori referitori la productivitate, costul forței de muncă și cota de piață pentru industria prelucrătoare, statele din Europa Centrală și de Est se împart, în două grupe. Țările din prima grupă, cu productivitate a muncii mai înaltă și cu salarii mai mari, au înregistrat creșteri ale specializării producției în activități industriale bazate pe tehnologie înaltă și

pe forță de muncă bine calificată. Țările din cea de a doua grupă - Țările Baltice, Bulgaria și România - înregistrează niveli mai mici ale productivității și concurează esențial pe baza costurilor mai scăzute ale forței de muncă. Există un pericol - se subliniază în raport - ca țările din cea de a doua grupă să rămână captive în modele de producție cu consum mare de forță de muncă și de resurse naturale<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> European Competitiveness Report 2003, p. 16.

**Tabelul nr. 1**

**Costul forței de muncă în industrie și servicii  
și competitivitatea în țări europene, 2000**

Țara	Costul mediu lunar, euro	Din care, %		Indice de competitivitate globală (rang)
		Salarii (brute)	Contribuții sociale angajatori	
Suedia	4047	66,5	29,6	7
Danemarca	3009	89,3	8,1	6
Germania	3582	76,5	22,8	3
Franța	3274	68,1	28,2	15
Regatul Unit	3694	82,0	16,0	8
Austria	3447	72,1	23,7	13
Olanda	3155	78,0	20,4	4
Finlanda	3063	77,1	21,3	1
Irlanda	2762	85,0	12,4	22
Spania	2031	74,7	24,5	23
Grecia	1658	76,9	22,9	33
Portugalia	1199	80,1	19,2	28
Polonia	672	76,2	16,2	41
Cehia	582	72,0	26,6	34
Ungaria	568	67,1	30,3	32
Slovacia	445	72,4	26,2	36
Bulgaria	179	71,6	27,2	55

**Sursa:** Anne Paternoster, *Labour Costs Survey 2000. Member States, Statistics in focus THEME 3 - 7/2003, p. 5; Anne Paternoster, Labour costs Survey 2000. Candidate Countries. Statistics in focus THEME 3 - 23/2002, p. 5; World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2000, New York, Oxford University Press, 2000.*

Explicația unei dependențe a competitivității de costul forței de muncă ar putea consta în relația directă dintre competitivitate și calitatea capitalului uman. O forță de muncă bine instruită și înalt calificată are mai multe șanse să fie creațivă, să-și asume în mai mare măsură riscurile; creează "capital social" și contribuie la creșterea productivității. Țările cu un scor înalt de competitivitate generiază cu mai mare ușurință locuri de muncă și venituri suplimentare. În acest context, este cazul să privim mărimea costului forței de muncă și ca o rezultantă, un *output* al competitivității.

Cele arătate sugerează ideea că nivelul înalt al competitivității este determinat în mare măsură de alți factori și nu, în

mod hotărâtor, de costul scăzut al forței de muncă. Totuși, nivelul relativ mai scăzut al costului forței de muncă din anumite țări nu este de neglijat atunci când sau acolo unde acest cost influențează, într-o anumită măsură, competitivitatea produselor prin preț. Pentru țările în curs de dezvoltare, cum este și România, un nivel scăzut al costului forței de muncă poate constitui, pe termen scurt, un factor de competitivitate, mai ales că în prezent aceasta se realizează, în principal, în activități caracterizate prin consum mare de forță de muncă și de materii prime. Acest tip de competitivitate este însă vulnerabil, dat fiind faptul că poziția câștigată pe piață se poate pierde ușor din cauza apariției unor competitori cu

nivele mai scăzute ale costului forței de muncă. Mai mult, persistența în timp a acestui tip de competitivitate, bazată preponderent pe un cost scăzut al forței de muncă derivat din ocupare în activități mari consumatoare de muncă slab calificată și de resurse naturale, poate avea implicații negative asupra altor dimensiuni ale dezvoltării economice și sociale.

### **3. Problemele bugetare și presiunea fiscală pe forța de muncă**

Contribuțiile sociale plătite de angajatori - ca element component al costului total al forței de muncă - reprezintă, în același timp, sursă a veniturilor bugetelor de asigurări sociale, la rândul lor, componente ale veniturilor bugetelor publice. Dar, veniturile bugetelor publice se formează dintr-o multitudine de alte surse. O grupare posibilă a acestora, din care să rezulte fiscalitatea totală a forței de muncă și contribuția acesteia la veniturile și respectiv la echilibrul bugetar, poate releva gradul de împovărare fiscală a unuia dintre cei mai importanți factori de producție - forța de muncă.

Bugetul public, îndeosebi bugetele cu destinație socială, trebuie să facă față unor cerințe crescătoare legate de creșterea cheltuielilor de protecție socială din cauza unor presiuni derive din procesul de îmbătrânire demografică, din problemele pieței muncii (ocupare/șomaj) sau din evoluția și caracteristicile creșterii economice etc. În astfel de condiții, aşa cum a relevat experiența, pentru a menține echilibrul/deficitul bugetar în anumiți parametri, se apeleză la mai

multe căi de soluționare a problemelor finanțelor publice, în special în cazul celor specifice bugetelor cu destinație socială.

Una și cea mai simplă dintre aceste căi ar fi aceea de a reduce cheltuielile; consecința imediată ar fi scăderea nivelului de trai al beneficiarilor de prestații sociale, ceea ce este greu de acceptat din punct de vedere politic și ar induce riscuri mari în planul echilibrului social.

Cea de a doua direcție, aplicabilă cu mai puține riscuri imediate, este aceea de creștere a mărimii contribuțiilor sociale plătite de angajatori și/sau salariați, cu consecințe asupra creșterii costului forței de muncă. Aceasta a fost calea urmată de majoritatea țărilor europene în perioada anilor 1980. Nemulțumirile angajatorilor legate de creșterea fiscalității pe forță de muncă salariată, manifestate inclusiv prin fuga capitalului în zone mai convenabile din acest punct de vedere, au generat inițierea în aceste țări a unor măsuri de reformare a finanțării sistemelor de protecție socială și implicit de reducere a contribuțiilor sociale ale angajatorilor. Aceasta s-a realizat fie prin măsuri care au dus la creșterea mărimii cotelor de contribuții sociale plătite de ei și, în consecință, în casările protecției sociale din această sursă, fie prin alocarea unei părți mai mari din veniturile bugetului de stat (obținute din impozitarea generală) pentru finanțarea cheltuielilor de protecție socială (anexa nr. 3). Astfel de măsuri au făcut ca problemele și factorii care concură la dimensionarea costului forței de muncă să fie mai atenționate în considerare, în contextul mai larg al politicilor fiscale și bugetare.

**Tabelul nr. 2**

**Evoluția bazei potențiale de impozitare a forței de muncă salariate în România**

- procente -

	Angajatori	Salariați	Total
<b>1989</b>			
Impozit pe salarii	12	-	12
Contribuții de asigurări sociale de stat	14	-	14
Contribuții pentru pensia suplimentară	-	2	2
<b>Total</b>	26	2	28
<b>2000</b>			
Impozit pe salarii	-	18-40	18-40
Contribuții de asigurări sociale de stat	25-35	-	25-35
Contribuții pentru pensia suplimentară	-	5	5
Contribuții pentru asigurări de sănătate	7	7	14
Contribuții pentru fondul de șomaj	5	1	6
Contribuția la fondul de solidaritate	3	-	3
Contribuția la fondul de învățământ	2	-	2
<b>Total</b>	42- 52	31- 53	73-105
<b>2004</b>			
Impozit pe salarii	-	18-40	18-40
Contribuții de asigurări sociale de stat	22-32	9,5	34,5-44,5
Contribuții pentru asigurări de sănătate	7	6,5	13,5
Contribuții pentru fondul de șomaj	3	1	4
Contribuții pentru accidente de muncă	0,5	-	-
<b>Total</b>	32,5- 42,5	35-57	67,5-99,5

*Sursa: legislația României.*

În România în întreaga perioadă de tranziție, preocupările de guvernare îndreptate cu prioritate spre realizarea și menținerea echilibrelor macroeconomice, în condițiile reducerii drastice a numărului de salariați și ale creșterii substanțiale a numărului de beneficiari de prestații sociale, au generat măsuri de natură fiscală care au împovărat tot mai mult forța de muncă: creșterea aproape continuă a ratelor de cotizare la fonduri de asigurări sociale (plătite atât de angajatori, cât și de salariați), precum și a impozitelor pe salarii - surse sigure de venituri bugetare. Din păcate, nu dispunem în acest moment de date armonizate, comparabile cu cele din statele membre ale UE referitoare la presiunea fiscală efectivă pe forța de muncă<sup>1</sup>. În

acest stadiu al cercetării pot fi oferite însă câteva informații referitoare la evoluția bazei potențiale de fiscalitate a forței de muncă în ultima perioadă.

Datele arată o creștere de aproximativ trei ori a cotelor de fiscalitate în intervalul 1989-2000 atât pentru angajatori cât și pentru salariați. Începând cu 2002 au fost întreprinse unele măsuri care au dus la o foarte ușoară relaxare fiscală a forței de muncă.

Principalele cauze care au determinat creșterea puternică a poverii fiscale pe forța de muncă în perioada tranziției derivă, pe de o parte, din evoluțiile de pe piata muncii și, pe de altă parte, din creșterea substanțială a nevoilor de protecție socială. Reducerea drastică a numărului de salariați - de remunerarea cărora sunt legate cotele de contribuții sociale, impozitele pe salarii și, în consecință, încasările bugetare din aceste două surse - și creșterea rapidă a numă-

<sup>1</sup> O analiză pe această temă pentru statele membre ale UE-15 a fost efectuată în studiul "Costul protecției sociale și competitivitatea" IEN, 2004.

rului de beneficiari de prestații din sistemul protecției sociale, sunt procese care, pe fundalul unei recesiuni economice de durată, au inspirat măsuri cu efectele menționate în ceea ce privește fiscalitatea forței de muncă, în condițiile unui nivel scăzut al costului forței de muncă. Această stare de lucruri s-a dovedit a avea o serie de implicații economico-sociale importante, între care menționăm:

- lipsa de interes pentru investiții și pentru creare de locuri de muncă cu remunerare înaltă;
- restrângerea și reconfigurarea pieței oficiale și amplificarea pieței ilegale a muncii;
- evaziunea fiscală a angajatorilor prin neonorarea obligațiilor fiscale, în special a celor privind plata contribuților la fondurile de asigurări sociale.

Rezultatul final, din perspectivă macroeconomică, respectiv bugetară, este un randament fiscal (grad de colectare) scăzut. Astfel, rata medie a presunii sociale (calculată ca raport procentual între mărimea contribuților sociale încasate de autoritățile publice și produsul intern brut) a fost de 10,5% în 2001 față de 12,0% în 2000<sup>1</sup>. Acest nivel exprimă cumulativ, efectul mărimii cotelor de contribuții sociale aplicate la salarii și plătite de angajatori și de salariați de pe piața oficială a muncii, precum și al gradului de colectare a contribuților. Pentru agenții economici corecți, povara fiscală pe forța de muncă angajată rămâne o problemă de interes major, iar pentru instituțiile și factorii de decizie, un domeniu delicat care merită o atenție specială.

În lipsa unor informații mai rafinate care să permită și comparații cu alte țări,

cum ar fi, de exemplu, rata brută de fiscalitate (ponderea veniturilor fiscale - totale și pe grupe de funcții - în PIB) sau rata fiscalității implicite pe forța de muncă (încasări efective din fiscalitatea pe forța de muncă/remunerarea totală a forței de muncă) apelăm la indicatori parițiali meniți să atragă atenția și asupra altor aspecte importante ale mărimii și componentei costului forței de muncă. Avem în vedere de exemplu, indicatorul: ponderea remunerării salariaților în PIB care, în cazul României, se situează în jurul valorii de 30%, comparativ cu 60% și peste în multe țări dezvoltate; de asemenea, indicatorul: ponderea salariilor nete în PIB, a cărui valoare este mai mică de 25% (23,8% în 2001). Mărimea acestor indicatori face trimitere la necesitatea unor măsuri, inclusiv de natură fiscală, care să favorizeze extinderea pieței muncii și stimularea cererii de forță de muncă mai bine remunerată, cu consecințe importante pe cel puțin două planuri:

- a) creșterea numărului de salariați potențial impostați care, în sine, reprezintă un factor de multiplicare a veniturilor bugetare, chiar în condiții de relaxare fiscală;
- b) creșterea cererii de bunuri și servicii pe piață, cu consecințe benefice asupra potențialului de creștere economică și, respectiv, a nivelului de trai al populației.

#### 4. Efectul asupra veniturilor populației

Mărimea costului forței de muncă și fiscalitatea pe forță de muncă sunt elemente care determină, în final, dimensiunea veniturilor nete obținute de salariați și implicit puterea de cumpărare a populației.

Veniturile salariale nete reprezintă acea parte din remunerare pe care sala-

<sup>1</sup> Calculat pe baza datelor INS, Anuarul statistic al României 2003, p. 288.

riatii o pot efectiv cheltui pentru satisfacerea nevoilor lor. Salariul net, spre deosebire de salariul brut, nu cuprinde impozitul pe salariu și contribuțiile de asigurări sociale aflate în sarcina salariațului. Așadar, mărimea salariilor nete pe care le obțin salariații depinde, într-o măsură importantă, de gradul de impozitare a forței de muncă, legată la rândul ei (așa cum s-a arătat în paragraful anterior) de problemele bugetare și în special de finanțarea protecției sociale. Invers, se poate spune că gradul de impozitare a forței de muncă determină esențial mărimea costului forței de muncă.

Având ca punct de plecare partea din costul forței de muncă reprezentând compensarea salariaților (salariul brut) variabila care determină fundamental mărimea salariului net este presiunea fiscală pe salarii. În ultima perioadă, în spațiul european s-a constatat o preocupare importantă legată de reducerea povorii fiscale pe salarii, în special pe salariile mai mici. Datele, cuprinse în anexa nr. 4, oferă unele indicii legate de orientarea măsurilor fiscale spre reducerea fiscalității salariilor de nivel mai scăzut, măsuri menite să stimuleze angajarea forței de muncă mai slab calificată și respectiv remunerată și să ducă la creșterea ratei de ocupare, în general. Astfel, în perioada 1996-2002 în toate statele membre ale UE au avut loc reduceri ale sarcinii fiscale pe salariile mai mici, de la 0,5 pp în Spania la aproape 10 pp în Irlanda. În pofida acestui *trend* de reducere a sarcinii fiscale pe salariile mai mici, diferențele între țări sunt încă foarte mari. În 2002, Irlanda avea cele mai scăzute sarcini fiscale pe salariile mai mici, reprezentând 17% din costul total al forței de muncă. Aceasta este urmată de Regatul Unit și Luxemburg cu rate de 25% și respectiv 27% comparabile cu cele din Japonia și SUA. Cele mai înalte

rate de fiscalitate a forței de muncă se întâlnesc în Suedia, Germania și Belgia unde impozitele pe venit și contribuțiile sociale pentru angajații cu salarii mai mici se încadrează în intervalul cuprins între 46-49%.

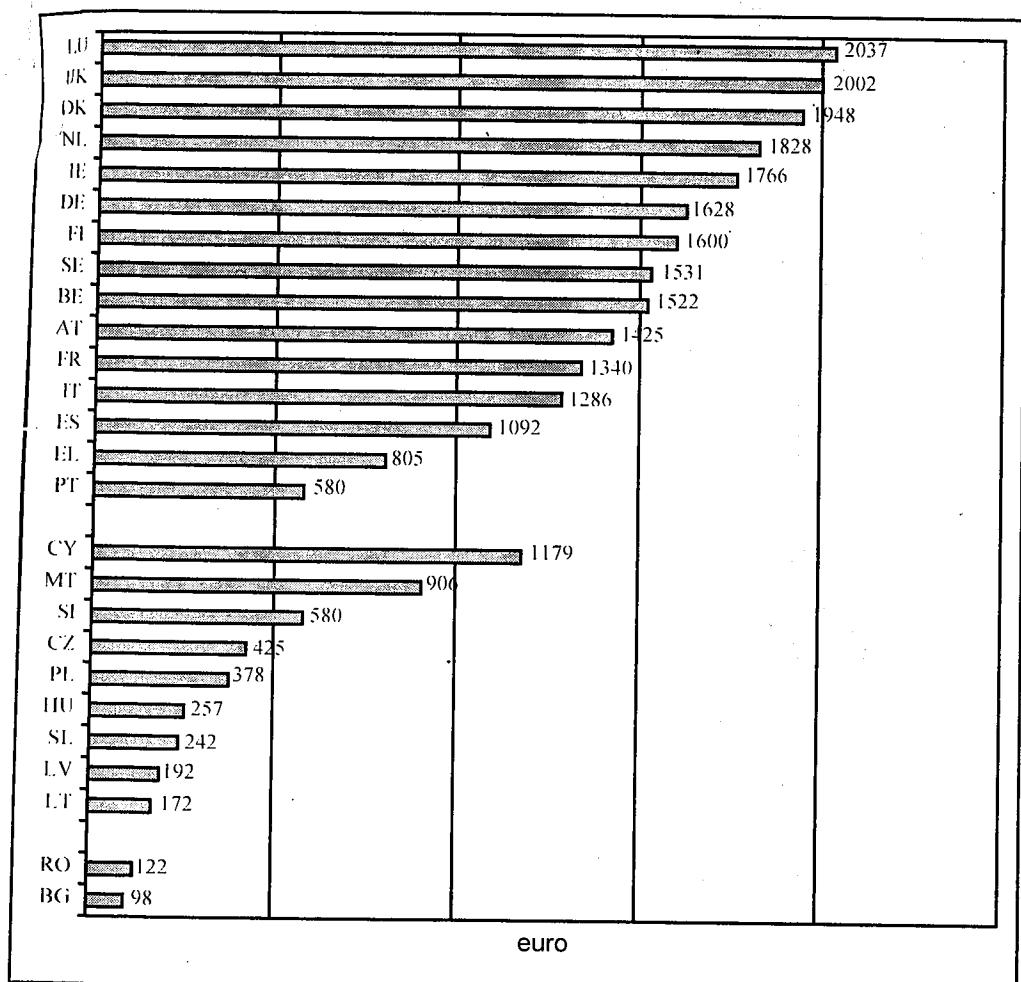
Estimările noastre, pentru România, arată că în anul 2002, ponderea salariului mediu net din industrie (inclusiv energie electrică, termică, gaze și apă) reprezenta 49% din costul mediu lunar al forței de muncă din industrie și servicii.

Diferențele între țări în ceea ce privește mărimea costului forței de muncă, pe de o parte, și presiunea fiscală pe forța de muncă, pe de altă parte, își pun inevitabil amprenta asupra diferențelor înregistrate de nivelul salariilor nete obținute de salariați. Astfel, în anul 2002, câștigurile salariale nete lunare, calculate pentru un angajat fără copii din industria prelucrătoare din 26 de țări europene, variază între sume situate în jur de 100 de euro (98 de euro în Bulgaria și 122 de euro în România) și 2000 de euro (2037 de euro în Luxemburg și 2002 de euro în Regatul Unit).

Conform acestor date, salariul mediu net lunar din România era, în 2002, mai scăzut de peste 16 ori decât cel din Regatul Unit sau Danemarca, de peste 10 ori mai mic comparativ cu cel din Italia, de 9 ori mai mic decât în Spania etc. sau aproape de 5 ori mai scăzut față de cel din Slovenia, de 3,5 ori mai scăzut comparativ cu cel din Cehia, de 3 ori mai mic decât în Polonia și de două ori mai scăzut decât în Slovacia. Aceste diferențe se estompează substanțial dacă salariile nete se exprimă în PPS (paritate de cumpărare standard), raportul între mărimea indicatorului din România și țările UE-15 situându-se în jurul cifrelor de 1:4 - 1:5, iar între România și țările recent integrate în jurul unui raport de 1:2 - 1:2,5 (anexa nr. 5).

Graficul nr. 3

**Câștigurile salariale nete medii lunare în industria prelucrătoare  
în țări europene, 2002 (euro)**



**Sursa:** Anne Paternoster, *Annual Net Earnings in Manufacturing 1996-2002, Statistics in Focus Theme 3-4/2004*; datele se referă la câștigul salarial net lunar al unui salariat (normă întreagă), fără copii. Pentru România, estimări proprii având în vedere salariul mediu net lunar din industrie (inclusiv, energie electrică și termică, gaze și apă) în anul 2002 = 3835 de mii lei și o rată medie de schimb: 1 euro = 31547 lei; (conform UE, Raportul de țară pe anul 2003). S-a considerat ipoteza că un salariat singur fără copii nu primește nici un fel de prestații sociale.

În ultimii ani, una din problemele importante generate de nivelul foarte scăzut al salariilor nete din România, alături de aceea a cererii extrem de limitate de locuri de muncă mai bine plătite, se

referă la migrația externă a forței de muncă. Dimensiunea acestui fenomen nu este cunoscută decât pentru unele segmente cum ar fi, de exemplu, cazul celor care lucrează în străinătate pe

bază de contracte temporare efectuate prin intermediul Agenției Naționale de Ocupare. Totuși, în mass-media a fost vehiculată în acest an (2004) o cifră care se situează în jurul a două milioane de persoane plecate să muncească în afara țării, în special pe piața ilegală a muncii. Menționăm faptul că cei care pleacă fac parte, de regulă, din segmentul de vârstă cuprins între 25 -35/40 ani, având în general o calificare relativ bună și foarte bună în meserii sau activități pentru care există cerere. Motivele principale invocate sunt legate de lipsa locurilor de muncă și de remunerarea de nivel scăzut.

În concluzie, costul forței de muncă trebuie privit, în același timp, un important factor de eficiență a producției, de productivitate și un rezultat al acestora. Privit atât ca *input* cât și ca *output*, prin implicațiile multiple în plan economic și social la nivel macro și micro rămâne un subiect deschis pentru cercetări mai atente și aprofundate. Abordarea complexă, din direcții diferite a problemelor derivate dintr-un cost prea scăzut sau prea înalt al costului forței de muncă, a posibilelor avantaje sau riscuri este singura cale de a obține argumentele necesare pentru fundamentarea unor măsuri care să "modeleze" costul forței de muncă și componentele sale, cantonate în principal în sfera politicij fiscale și a celei salariale. Altfel, este riscant, de exemplu, ca măsurile care influențează mărimea costului forței de muncă să fie orientate exclusiv spre obiective pe termen scurt referitoare la competitivitate, la macrostabilizare (stăpânirea inflației, menținerea unui deficit bugetar scăzut etc.) fără a avea în vedere impactul pe termen mediu și lung chiar asupra competitivității, asupra calității capitalului uman, asupra funcționării pieței muncii. De asemenea, este important să fie

cunoscute efectele asupra mărimi salariailor și veniturilor populației și, prin extensie, asupra cererii efective de bunuri și servicii, asupra nivelului de trai al populației în general, al gospodăriilor de salariați în special, asupra echilibrului social.

### **Nota metodologică**

Costul forței de muncă în statele membre ale UE și în țările candidate a fost determinat pe baza unor anchete specializate "Labour Costs Survey". Estimările au fost efectuate pentru salariați care au avut încheiat contract de muncă cu angajatorii și care au lucrat în cadrul unor firme cu cel puțin zece salariați. Ancheta a acoperit activitățile economice din grupele C-K potrivit sistemului de clasificare a salariaților din Uniunea Europeană (NACE - Rev. 1). Fiecare grupă cuprinde o gamă de activități economice, iar costurile estimate sunt medii pentru fiecare grupă. Anchetele au permis estimări referitoare la: costul total; costul orar; costul lunar; costul unitar.

### **Definiții**

- Costul total al forței de muncă reprezintă suma plășilor efectuate în contul salariaților (exclusiv ucenicilor), plus alte costuri cu forță de muncă, inclusiv costurile cu ucenicii.

Plășile efectuate în contul salariaților includ: plășile de natura salariilor plus contribușile sociale;

Plășile de natura salariilor (*wages & salaries*) cuprind: salariile brute în bani (*gross wages & salaries*), în principal, sub formă de remunerare directă, bonusuri, plăști pentru zile nelucrate plus plăști în natură (produse ale companiei, locuinșe de serviciu, autoturisme de serviciu, masa la cantină și bonuri de masă, magazine pentru salariați etc.).

Contribuțiile sociale plătite de angajatori cuprind: contribuțiile sociale plătite efectiv de angajatori (respectiv, contribuțiile aferente securității sociale statutare, conforme cu acordul colectiv, contracituale și voluntare) plus contribuțiile sociale imputate plătite de angajatori (în principal, remunerarea garantată în caz de îmbolnăvire sau de orar redus, plus alte plăti în cazuri de urgență și compensări legate de concediere).

Alte costuri cu forța de muncă includ: costuri de pregătire profesională, costuri de reabilitare și îmbrăcăminte, taxe pe salarii sau pe ocupare minus subvențiile primite de angajator (cu scopul de a finanța total sau parțial costul remunerării directe). Costurile pentru ucenici sunt cuprinse în "alte costuri cu forța de muncă", deoarece aceste costuri sunt mici.

(costul forței de muncă / număr salariați) / (valoarea adăugată / număr salariați) x 100

- **Glosar:** în grafice, pentru denumirea țărilor sunt utilizate codurile oficiale.

Pentru țările UE-15: Austria (AT), Belgia (BE), Danemarca (DK), Germania (DE), Grecia (EL), Franța (FR), Finlanda (FI), Italia (IT), Irlanda (IE), Luxemburg (LU), Olanda (NL), Portugalia (PT), Regatul Unit (UK), Spania (ES), Suedia (SE).

Sunt calculate următoarele tipuri de costuri cu forța de muncă: costul orar, costul lunar și costul unitar.

- Costul orar al forței de muncă reprezintă costul anual al forței de muncă împărțit la numărul de ore lucrate pe parcursul anului (care rezultă din numărul de ore lucrate într-un an împărțite la 12 și la numărul mediu al salariaților dintr-un an - în echivalent timp complet).
- Costul lunar al forței de muncă pe un salariat se obține prin împărțirea costului anual al forței de muncă la 12 (luni) și la numărul mediu al salariaților din anul respectiv.
- Costul unitar al forței de muncă este raportul dintre costul forței de muncă în medie pe un salariat și productivitatea muncii sau valoarea adăugată pe un salariat. Poate fi estimat pe baza ecuației:

(costul forței de muncă / număr salariați) / (valoarea adăugată / număr salariați) x 100

Pentru țările recent integrate și candidate cuprinse în anchetă: Bulgaria (BL), R. Cehă (CZ), Cipru (CY), Estonia (EE), Letonia (LV), Lituania (LT), Polonia (PL), România (RO), R. Slovacă (SK), Slovenia (SI), Ungaria (HG). Malta și Turcia nu au fost cuprinse în această anchetă. Media pentru aceste țări este notată cu CC.

## Referințe bibliografice

- Chapon, S.; Euzéby, Ch., 2002, *Vers une convergence des modèles sociaux européens?*, Revue Internationale de Sécurité sociale, vol. 55, nr. 2.
- Clare, R.; Paternoster, A., 2002, *Labour costs 2000. Candidate Countries*, Statistics in focus THEME 3-23.
- Commission of the European Communities, 2003, Commission Staff Working Document, *European Competitiveness Report 2003*, Brussels, 12.11.2003, SEC(2003)1299.
- Dupuis, J.M., 1996, *Cotisations sociales et coût de la main-d'œuvre*, Problèmes économiques 2493-2494.
- European Commission, 2003, *Employment in the market economy in the European Union - An analysis of the structural business statistics*, Luxemburg.
- Eurostat, 2003, The Social Situation in the European Union 2003.
- Euzéby, A., 1997, *Le financement de la protection sociale en Europe: des interrogations communes*, Problèmes économiques, no. 2532.

- Forfás, National Competitiveness Council, 2003, *Annual Competitiveness Report*, [www.forfas.ie/ncc](http://www.forfas.ie/ncc).
- Graewe, P., 2003, *La mondialisation met-elle en péril la sécurité sociale?*, Problèmes économiques, no. 2801-2802.
- Iancu, A., 2000, *Teorii ale avantajului, dezvoltarea industrială și integrarea europeană*, Oeconomica, nr. 3-4, IRLI, București.
- Lazea, V., 2001, *Impozitele din România: O comparație regională*, Romanian Journal of European Affairs, vol. 1, no. 1.
- Mittag, H-J., 2004, *Labour costs in Europe 1996-2002*, Statistics in focus, Population and social conditions, nr. 9/2004.
- Paternoster, A., 2003, *Labour costs 2000. EU Member States and Candidate Countries*, Statistics in focus THEME 3 - XX.
- Paternoșter, A., 2003, *Labour costs 2000. Member States*, Statistics in focus THEME 3 - 7.
- Paternoster, A., 2004, Annual Net Earnings in Manufacturing 1996-2002, Statistics în Focus Theme 3-4.
- Poenaru, M., 2003, *Influența costului forței de muncă asupra volumului și structurii exportului*, volumul: *Evoluții structurale ale exportului în România*, Editura Expert, București.
- World Economic Forum, 2000, *The Global Competitiveness Report 2000*, New York, Oxford University Press.

**Anexa nr. 1**

**Costul mediu lunar al forței de muncă în industrie  
și servicii în țări europene**

Tara	Costul mediu lunar, euro			Raportul dintre costul mediu lunar România = 1		
	1996	2000	2002	1996	2000	2002
Austria	...	3447	...	...	15,8	...
Danemarca	...	2944	3922	...	15,5	15,7
Finlanda	2769	3047	3330	17,5	14,0	13,3
Franta	3136	3274	...	19,9	15,0	...
Germania	3239	3463	3611	20,5	15,6	14,5
Grecia	1446	1658	1849	9,2	7,6	7,4
Irlanda	...	2762	...	...	15,0	...
Luxemburg	...	3466	...	...	15,9	...
Olanda	...	3155	...	...	14,5	...
Portugalia	1062	1199	1314	6,7	5,5	5,3
Regatul Unit	2169	3677	3891	13,7	16,9	15,6
Spania	2066	2031	1940	13,1	9,3	7,8
Suedia	3305	4047	4042	20,9	18,6	14,3
Cehia	426	582	770	2,7	2,7	3,1
Cipru	1252	1572	1713	7,9	7,2	6,9
Estonia	276	429	562	1,8	2,0	2,3
Letonia	...	343	361	...	1,6	1,5
Lituania	192	392	...	1,2	1,8	...
Polonia	447	672	783	2,8	3,1	3,1
Slovacia	318	445	...	2,0	2,1	...
Slovenia	1062	1283	...	6,7	5,9	...
Ungaria	434	568	...	2,8	2,6	...
Bulgaria	...	179	194	...	0,8	0,8
România	158	218	250	...	...	...
UE - 13	...	3219	...	...	14,8	...
CC - 11	...	520	...	...	2,4	...

*Sursa: Hans-Joachim Mittag, Labour costs in Europe 1996-2002, Statistics in focus, Population and social conditions nr. 9/2004; Anne Paternoster, Labour costs Survey 2000. EU Member States and Candidate Countries, Statistics in focus, Population and social conditions, Theme 3 - XX/2003.*

**Anexa nr. 2**

**Evoluții ale principalelor componente ale costului forței de muncă  
din industrie și servicii în țări europene**

- procente din costul total -

Tara	Salarii			Contribuții sociale plătite de angajatori		
	1996	2000	2002	1996	2000	2002
Danemarca	...	89,3	87,4	...	8,1	10,0
Finlanda	75,5	77,1	77,4	22,2	21,3	21,1
Franța	67,4	68,2	...	28,7	28,2	...
Germania	76,5	76,5	76,4	22,8	22,8	22,9
Grecia	75,2	76,9	78,1	24,0	22,9	22,9
Luxemburg	84,0	84,6	84,4	14,6	14,0	14,1
Portugalia	75,6	80,1	79,9	21,1	19,2	19,4
Regatul Unit	83,0	82,0	82,0	17,0	16,0	16,0
Spania	74,0	74,7	73,7	24,4	24,5	26,0
Suedia	67,8	66,5	66,5	29,5	29,6	29,6
Cehia	72,6	72,0	70,0	25,8	26,6	26,8
Cipru	84,3	84,5	84,2	15,8	15,5	15,9
Estonia	73,8	73,1	72,8	26,0	25,5	25,8
Letonia	...	77,3	77,9	...	22,4	21,8
Lituania	74,6	72,0	72,1	24,6	27,6	27,5
Polonia	61,1	72,6	...	29,3	16,2	...
Slovacia	71,4	72,6	73,6	27,1	26,2	25,4
Slovenia	80,2	81,4	80,6	17,7	14,1	14,6
Ungaria	64,2	67,1	70,0	32,6	30,3	27,7
România	73,7	66,7	69,0	22,1	29,9	25,8

*Sursa: Hans-Joachim Mittag, Labour costs in Europe 1996-2002, Statistics in focus, Population and social conditions, nr. 9/2004.*

**Anexa nr. 3**

**Evoluția participării principalelor surse de finanțare  
la încasările protecției sociale**

- procente -

Țara	Participare guvernamentală			Contribuții angajatori			Contribuții pers.asigurate		
	1991	2000	Dif. +/-	1991	2000	Dif. +/-	1991	2000	Dif. +/-
Austria	35,7	35,3	-0,4	38,1	37,1	-1,0	25,1	26,8	+1,7
Belgia	21,4	25,3	+3,9	43,7	49,5	+5,8	22,7	22,8	+0,1
Danemarca	81,7	63,9	-17,8	7,2	9,1	+1,9	4,5	20,3	+16,2
Finlanda	44,1	43,1	-1,0	40,9	37,7	-3,2	7,2	12,1	+4,9
Franța	17,6	30,6	+13,0	50,6	45,9	-4,7	28,3	20,6	-7,7
Germania	26,9	32,5	+5,6	42,2	36,9	-5,3	28,3	28,2	-0,1
Grecia	32,6	29,1	-3,5	38,1	38,2	+0,1	20,3	22,6	+2,3
Irlanda	60,0	58,3	-1,7	24,0	25,0	+1,0	15,0	15,1	+0,1
Italia	29,1	39,8	+10,7	52,6	43,6	-9,0	16,1	14,9	-1,2
Luxemburg	40,6	47,1	+6,5	29,8	24,6	+5,2	22,1	23,8	+1,7
Olanda	23,9	14,2	-9,7	20,1	29,1	+9,0	40,3	38,8	-1,5
Portugalia	26,1	38,7	+12,6	41,8	35,9	+5,9	19,1	17,6	-1,5
Regatul Unit	44,6	47,1	+2,5	27,9	30,2	+2,3	25,8	21,4	-4,4
Spania	27,3	26,9	-0,4	53,2	52,7	-0,5	16,7	16,4	-0,3
Suedia	...	46,7	...	...	39,7	...	...	9,4	...
UE-15	30,9	35,8	+4,9	41,4	38,3	-3,1	23,6	22,4	-1,2

*Notă: în afară de cele trei surse care participă într-o proporție de peste 95% în cele mai multe țări, mai există și "alte încasări" reprezentate de venituri din dobânzi și alte venituri ale sistemelor de protecție socială, de mici dimensiuni.*

*Sursa: Eurostat, The Social Situation in the European Union 2003, p. 186.*

#### Anexa nr. 4

##### Rata totală de fiscalitate pentru salariații cu câștiguri mici

- procent din costul total al forței de muncă -

Tara	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Diferența 1996-2002
Austria	41,0	41,1	41,5	41,6	40,1	39,7	39,9	-1,1
Belgia	50,5	49,5	51,1	51,0	49,9	49,1	48,9	-1,6
Danemarca	41,3	41,7	40,4	41,3	41,2	40,6	40,4	-0,9
Germania	46,5	47,7	47,5	47,0	46,5	45,5	45,9	-0,6
Grecia	34,9	35,0	35,1	34,3	34,3	34,3	34,3	-0,6
Franta	44,3	41,6	42,5	40,3	39,6	38,4	37,8	-6,5
Finlanda	44,4	44,2	44,0	42,6	42,4	41,0	40,4	-4,0
Irlanda	26,5	24,9	23,4	21,5	18,1	17,3	16,6	-9,9
Italia	48,3	48,8	44,4	44,1	43,3	42,8	42,7	-5,6
Luxemburg	29,1	29,7	28,9	29,5	30,4	28,8	27,3	-1,8
Olanda	39,3	38,8	39,2	40,2	40,6	36,8	37,2	-2,1
Portugalia	30,6	30,8	30,7	30,2	30,4	29,5	29,5	-1,1
Regatul Unit	26,8	28,4	28,5	25,8	25,3	24,5	24,7	-2,1
Spania	34,4	34,8	35,1	32,6	32,8	33,4	33,9	-0,5
Suedia	48,6	49,2	49,3	48,7	47,9	46,8	45,9	-2,7
<b>UE-15</b>	<b>40,6</b>	<b>40,8</b>	<b>40,3</b>	<b>39,1</b>	<b>38,6</b>	<b>37,7</b>	<b>37,8</b>	<b>-2,8</b>
Japonia	18,4	19,4	17,7	23,1	23,1	23,2	23,2	4,8
SUA	29,2	29,2	29,1	29,2	29,0	27,4	27,3	-1,9

**Notă:** rata de fiscalitate este calculată pentru o persoană singură fără copii, care câștigă două treimi (67%) dintr-un salariu mediu al unui lucrător (normă întreagă) în industria prelucrătoare. Rata calculată este rata medie de impozitare a câștigurilor, definită ca rată de impozitare totală a câștigurilor salariale brute plus contribuțiile sociale ale salariaților și ale angajatorilor.

**Sursa:** Commission of the European Communities, Commission Staff Working Document. European Competitiveness Report 2003, Brussels, 12.11.2003. SEC(2003)1299, p. 69.

**Anexa nr. 5**

**Câștigurile nete ale salariaților din industria prelucrătoare  
în anul 2002 (o persoană fără copii)**

Tara	Anual		Lunar		Raport: RO = 1	
	Euro	PPS	Euro	PPS	Euro	PPS
Austria	17104	17141	1425	1428	11,7	4,4
Belgia	18259	18236	1522	1520	12,5	4,7
Danemarca	23373	18149	1948	1512	16,0	4,6
Finlanda	19201	16190	1600	1349	13,1	4,1
Franta	16077	16021	1340	1335	11,0	4,2
Germania	19542	18887	1628	1574	13,3	4,8
Grecia	9666	11580	805	965	6,6	3,0
Irlanda	21118	17971	1766	1798	14,5	5,5
Italia	15430	16426	1286	1369	10,5	4,2
Luxemburg	24446	23887	2037	1991	16,7	6,1
Olanda	22052	21622	1828	1802	15,0	5,5
Portugalia	6956	9084	580	757	4,8	2,3
Spania	13099	15369	1092	1281	9,0	3,9
Suedia	18369	14677	1531	1223	12,5	3,8
Regatul Unit	24029	20926	2002	1774	16,4	5,3
Cehia	5106	9877	425	823	3,5	2,5
Cipru	14151	14442	1179	1287	9,7	3,9
Letonia	2229	4669	192	389	1,6	1,2
Lituania	2069	4101	172	342	1,4	1,0
Malta	10875	15058	906	1255	7,4	3,8
Polonia	4541	7679	378	640	3,1	2,0
Slovacia	2904	6116	242	510	2,0	1,6
Slovenia	6960	10134	580	844	4,8	2,6
Ungaria	3082	5731	257	479	2,1	1,5
Bulgaria	1176	2903	98	241	0,8	0,7
România*	1464	3912	122	326	1,0	1,0
Turcia	4835	8607	403	717	3,3	2,2
Norvegia	27684	18953	2307	1579	18,9	4,8
Elveția	34389	50450	2866	4204	23,5	12,9
SUA	23055	22554	1921	1880	15,7	5,8

**Notă:** câștigul salarial mediu lunar net fost obținut prin raportarea câștigului anual la 12 (luni).

\* Pentru România, estimări având în vedere salariul mediu net lunar din industrie (inclusiv, energie electrică și termică, gaze și apă) în anul 2002 = 3835 mii lei și ratele medii de schimb: 1 euro = 31547 lei; 1 PPS = 11763 lei (conform UE, Raportul de țară pe anul 2003). S-a considerat ipoteza că un salariat singur fără copii nu primește nici un fel de prestații sociale.

**Sursa:** Anne Paternoster, Annual Net Earnings in Manufacturing 1996-2002, Statistics in focus.  
Theme 3-4/2004.