2026/2401

5.11.2026

REGULAMENTUL DE PUNERE ÎN APLICARE (UE) 2026/2401 AL COMISIEI

din 29 octombrie 2026

de stabilire a listei și descrierii variabilelor, precum și a specificațiilor tehnice ale acestora, a clasificărilor statistice, a defalcărilor și a țintelor privind precizia pentru subiectul „structura costului forței de muncă” în temeiul Regulamentului (UE) 2025/941 al Parlamentului European și al Consiliului

(Text cu relevanță pentru SEE)

COMISIA EUROPEANĂ,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,

având în vedere Regulamentul (UE) 2025/941 al Parlamentului European și al Consiliului din 7 mai 2025 privind statisticile Uniunii Europene în domeniul pieței forței de muncă referitoare la întreprinderi, de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 530/1999 al Consiliului și a Regulamentelor (CE) nr. 450/2003 și (CE) nr. 453/2008 ale Parlamentului European și ale Consiliului ([1]), în special articolul 4 alineatul (7),

întrucât:

(1) Statisticile privind unitățile teritoriale și sectoarele economice trebuie să fie comparabile la nivel internațional. Prin urmare, statele membre și instituțiile Uniunii trebuie să utilizeze clasificări statistice compatibile cu clasificările NUTS ([2]) și NACE ([3]).

(2) Măsurile prevăzute în prezentul regulament sunt conforme cu avizul Comitetului Sistemului statistic european,

ADOPTĂ PREZENTUL REGULAMENT:

Articolul 1

Lista și descrierea variabilelor și specificațiile tehnice ale acestora

(1) Lista și descrierea variabilelor, precum și specificațiile tehnice ale acestora, care trebuie transmise Comisiei (Eurostat) pentru subiectul „structura costului forței de muncă”, precum și clasificările statistice care trebuie utilizate sunt stabilite în anexa I.

(2) Variabilele referitoare la ucenici se transmit numai de către statele membre în care aceștia reprezintă peste 1 % din numărul total de salariați. Proporția ucenicilor în numărul total de salariați trebuie evaluată pe baza variabilei B28 „Tipul contractului de muncă”, astfel cum este raportată prin cele mai recente date ale subiectului „structura câștigurilor salariale” pentru toate unitățile locale care aparțin unei întreprinderi cu 10 sau mai mulți salariați ([4]).

Articolul 2

Ținte privind precizia

Țintele privind precizia pentru anchetele statistice sunt cele stabilite în anexa II.

([1]) JO L, 2025/941, 20.5.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj.

([2]) Regulamentul (CE) nr. 1059/2003 al Parlamentului European Și al Consiliului din 26 mai 2003 privind instituirea unui nomenclator comun al unităților teritoriale de statistică (NUTS) (JO L 154, 21.6.2003, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj).

([3]) Regulamentul (CE) nr. 1893/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 de stabilire a Nomenclatorului statistic al activităților economice NACE a doua revizuire și de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 3037/90 al Consiliului, precum și a anumitor regulamente CE privind domenii statistice specifice (JO L 393, 30.12.2006, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).

([4]) Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2025/1526 al Comisiei din 29 iulie 2025 de stabilire a listei și descrierii variabilelor, precum și a specificațiilor tehnice ale acestora, a clasificărilor statistice și a țintelor privind precizia pentru subiectul structura câștigurilor salariale în temeiul Regulamentului (UE) 2025/941 al Parlamentului European și al Consiliului (JO L, 2025/1526, 30.7.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2025/1526/oj).

Articolul 3

Formate pentru transmiterea informațiilor

(1) Statele membre transmit Comisiei (Eurostat) seturile de date în format electronic conținând datele complet verificate și editate care respectă regulile de validare în conformitate cu specificațiile variabilelor stabilite în anexa I. Datele se transmit în seturi complete de date care acoperă toate variabilele, indiferent de numărul de observații și de variabile revizuite.

(2) Statele membre pun la dispoziția Comisiei (Eurostat) datele solicitate în temeiul prezentului regulament, utilizând standardele de schimb de date statistice specificate de Comisie (Eurostat) și punctul unic de acces pentru date.

Articolul 4

Intrare în vigoare

Prezentul regulament intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Prezentul regulament este obligatoriu în toate elementele sale și se aplică direct în toate statele membre.

Adoptat la Bruxelles, 29 octombrie 2026.

Pentru Comisie
Președinta
Ursula VON DER LEYEN

ANEXA I

1. LISTA ȘI DESCRIEREA VARIABILELOR

Se transmit trei seturi de date.

— Setul de date A: cu date naționale (o înregistrare pentru fiecare activitate economică a unității locale la nivelurile secțiunilor și diviziunilor din clasificarea NACE). Se furnizează, de asemenea, următoarele agregate NACE: secțiunile B-T din NACE, cu excepția P, B-O, B-F, G-O și P-T.

— Setul de date B: cu date naționale pe clase de mărime a întreprinderii (o înregistrare pentru fiecare activitate economică a unității locale la nivelurile secțiunilor și diviziunilor din clasificarea NACE, pentru fiecare clasă de mărime a întreprinderii căreia îi aparține unitatea locală).

— Setul de date C: cu date regionale la nivelul NUTS 1 (o înregistrare pe activitate economică a unității locale la nivelurile secțiunilor și diviziunilor din clasificarea NACE, pentru fiecare regiune).

Setul de date C nu este obligatoriu pentru țările unde nivelul NUTS 1 corespunde nivelului național.

Pentru variabilele enumerate în continuare, trebuie furnizat fie numai setul de date A, fie toate cele trei seturi de date. Caracterul obligatoriu sau facultativ al furnizării este indicat de abrevierile „O”, respectiv „F”.

Toate variabilele includ ucenicii, precum și practicanții remunerați și stagiarii.

„$O_{1\ \%}$” indică variabilele pentru ucenici care trebuie furnizate de țări, astfel cum se specifică la articolul 1 alineatul (2).

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Setul de date A	Seturile de date B și C ([1])
Salariați	A1	Numărul total de salariați	O	O
	A11	Salariați cu normă întreagă	O	O
	A12	Salariați cu fracțiune de normă	O	O
	A121	Salariați cu fracțiune de normă convertiți în echivalent de normă întreagă	O	O
	A1A	Ucenici	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
	A1A1	Ucenici cu fracțiune de normă convertiți în echivalent de normă întreagă	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
Ore lucrate	B1	Ore anuale lucrate efectiv de toți salariații	O	O
	B11	Ore anuale lucrate efectiv de salariații cu normă întreagă	O	O
	B12	Ore anuale lucrate efectiv de salariații cu fracțiune de normă	O	O
	B1A	Ore anuale lucrate efectiv de ucenici	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
Ore plătite	C1	Total ore anuale plătite	O	
	C11	Ore anuale plătite ale salariaților cu normă întreagă	O	
	C12	Ore anuale plătite ale salariaților cu fracțiune de normă	O	
	C1A	Ore anuale plătite ale ucenicilor	$O_{1\ \%}$	

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Setul de date A	Seturile de date B și C ([1])
Costul forței de muncă	D1	Remunerarea salariaților	O	O
	D11	Salarii și alte drepturi de natură salarială	O	O
	D111	Salarii directe, sporuri și indemnizații	O	O
	D1111	Salarii directe, sporuri și indemnizații plătite în fiecare perioadă de plată	O	
	D1112	Salarii directe, sporuri și indemnizații neplătite în fiecare perioadă de plată ([2])	O	
	D112	Plăți către sistemele de economii ale salariaților	O	O
	D113	Plăți pentru zile nelucrate	O	O
	D114	Salarii și alte drepturi de natură salarială în natură	O	O
	D1141	*Produse ale întreprinderii*	F	
	D1142	*Locuințe pentru personal* ([3])	F	
	D1143	*Autoturisme de serviciu*	F	
	D1144	*Opțiuni de achiziție de acțiuni și planuri de achiziție de acțiuni*	F	
	D1145	*Altele*	F	
	D11A	Salarii și alte drepturi de natură salarială ale ucenicilor	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
	D12	Contribuții sociale ale angajatorilor	O	O
	D121	Contribuții sociale efective în sarcina angajatorilor	O	O
	D1211	Contribuții de asigurări sociale obligatorii	O	
	D1212	Contribuții de asigurări sociale convenite colectiv, contractual sau voluntar plătibile de angajator	O	
	D122	Contribuții sociale imputate angajatorilor	O	O
	D1221	*Remunerație garantată în caz de boală*	F	
	D1222	*Contribuții sociale imputate angajatorilor pentru pensii și sănătate*	F	
	D1223	*Plăți către salariații care părăsesc întreprinderea*	F	
	D1224	*Alte contribuții sociale imputate angajatorilor*	F	
	D12A	Contribuții sociale ale angajatorilor pentru ucenici	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
	D2	Costurile formării profesionale plătite de angajator	O	O
	D3	Alte cheltuieli plătite de angajator	O	O

Subiect detaliat	Identificatorul variabilei	Denumirea variabilei	Setul de date A	Seturile de date B și C ([1])
	D4	Impozite pe forța de muncă plătite de angajator	O	O
	D5	Subvenții pentru forța de muncă primite de angajator	O	O
	D5A	Subvenții pentru forța de muncă primite de angajator în legătură cu angajarea ucenicilor	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
Unități locale	E1	Numărul unităților locale din populație	O	O
	E2	Numărul unităților locale din setul de date final	O	O

([1]) Setul de date C este relevant numai pentru țările cu regiuni NUTS 1.
([2]) Cu excepția plăților către sistemele de economii ale salariaților.
([3]) Cu excepția cheltuielilor de mutare.

2. SPECIFICAȚII TEHNICE

A. **Salariați**

Salariații sunt toate persoanele care, indiferent de naționalitate, reședință sau perioada de timp în care au lucrat într-un stat membru, au un raport de muncă direct cu un angajator, stabilit printr-un contract formal sau printr-un acord informal, și care primesc o remunerație, indiferent de tipul de muncă prestată, de numărul de ore lucrate (cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă) sau de durata contractului sau a acordului (pe perioadă determinată sau nedeterminată, inclusiv sezonier). Remunerația salariaților poate lua forma salariului și altor drepturi de natură salarială și include sporuri, plata pentru o unitate de bun produs sau de serviciu prestat sau pentru munca în schimburi, indemnizații, onorarii, comisioane și remunerații în natură.

Acest concept referitor la salariați include lucrătorii manuali și nemanuali și personalul de conducere din sectorul public și din sectorul privat.

Lista următoare conține exemple de categorii de salariați care sunt *incluse*:

— funcționari publici ([1]) [inclusiv în cadrul forțelor armate ([2])];

— reprezentați de vânzări care figurează pe statul de plată și primesc o altă formă de remunerație pe lângă comisioane;

— proprietari activi remunerați;

— ucenici;

— practicanți remunerați și stagiari (avocați stagiari, elevi asistenți, asistenți de cercetare sau asistenți didactici, rezidenți în spital etc.) care s-au angajat formal să contribuie la procesul de producție al întreprinderii în schimbul unei remunerații;

— lucrători interimari sau temporari (de exemplu, personal de secretariat) recrutați, angajați și remunerați de agenții de ocupare pentru a lucra în altă parte, adesea pe perioade limitate;

— lucrători sezonieri și ocazionali, cu condiția să fi încheiat un acord formal sau informal cu întreprinderea sau unitatea locală și ca norma lor să fie definită în prealabil;

([1]) Această categorie include „funcționarii publici și alți salariați guvernamentali în cazul cărora condițiile de angajare sunt stipulate printr-un statut de drept public" [SEC 2010, punctul 11.13 litera (b)].
([2]) „Membrii forțelor armate sunt acei membri ai personalului care își desfășoară în prezent activitatea în cadrul forțelor armate, inclusiv serviciile auxiliare, pe bază voluntară sau obligatorie, și care nu sunt liberi să accepte locuri de muncă civile și sunt supuși disciplinei militare. Sunt incluși membrii obișnuiți ai armatei, marinei, forțelor aeriene și altor servicii militare, precum și recruții înscriși pentru instruire militară sau alt serviciu pentru o perioadă determinată" (Clasificarea internațională standard a ocupațiilor – ISCO-08).

— salariați pentru care costurile forței de muncă au fost suportate pentru munca prestată în cursul anului de referință, dar care au absentat temporar de la locul de muncă din motive de boală sau accident, concediu, grevă sau lock-out, concediu de studii, concediu de maternitate sau pentru creșterea copilului ([3]), activitate economică redusă, suspendare a lucrului din cauza intemperiilor, a penelor mecanice, a lipsei de materii prime, de combustibili sau de energie electrică, sau orice altă absență temporară cu sau fără concediu;

— salariați care lucrează în străinătate, cu condiția să primească în continuare o remunerație din partea angajatorului;

— lucrători externi ([4]), inclusiv lucrătorii la domiciliu și telelucrătorii, dacă există un acord explicit că acești lucrători sunt remunerați, cel puțin parțial, pe baza muncii prestate: cu alte cuvinte, volumul de muncă (în ore lucrate efectiv) care contribuie la un anumit proces de producție [Sistemul european de conturi (SEC) 2010, punctul 11.13 litera (g)].

Următoarele categorii nu sunt incluse:

— reprezentanți de vânzări și alte persoane a căror remunerație constă exclusiv în comisioane sau jetoane de prezență, care nu se află pe statul de plată sau care desfășoară o activitate independentă;

— proprietari, administratori sau directori a căror remunerație ia exclusiv forma unei părți din profit;

— lucrători familiali care nu sunt salariați (în sensul definiției prezentate anterior) ai întreprinderii sau ai unității locale;

— persoane care lucrează pe cont propriu;

— lucrători externi plătiți exclusiv la unitatea de bun produs sau de serviciu prestat [SEC 2010, punctul 4.07 litera (e)] care au obligații în temeiul unui contract *comercial* (spre deosebire de un contract *de muncă* formal, informal sau implicit);

— lucrători voluntari neremunerați (de exemplu, persoane care lucrează de obicei pentru instituții fără scop lucrativ, precum societăți de caritate).

A1 *Numărul total de salariați*

Această variabilă acoperă salariații cu normă întreagă (A11) și salariații cu fracțiune de normă (A12), inclusiv ucenicii, precum și practicanții remunerați și stagiarii. Ucenicii sunt, de asemenea, înregistrați în cadrul variabilelor specifice (A1A și A1A1) pentru țările în cauză. Variabila A1 trebuie să fie în concordanță cu variabila D1 „Remunerarea salariaților" [SEC 2010, punctele 11.12-11.14; Statistici europene privind întreprinderile, variabila 220102 („Numărul de salariați")].

A11 *Salariați cu normă întreagă*

Sunt considerați salariați cu normă întreagă salariații ale căror ore normale de muncă corespund orelor convenite prin acord colectiv sau orelor de muncă obișnuite ale întreprinderii sau ale unității locale analizate, chiar dacă contractul lor de muncă are o durată mai mică de un an.

Numărul de salariați care trebuie raportat este numărul mediu lunar de salariați cu normă întreagă, angajați în unitatea raportoare în cursul anului de referință.

([3]) Salariații aflați în concediu pentru creșterea copilului sunt incluși, cu condiția ca angajatorul să fi plătit salariatului cel puțin o oră în cursul anului de referință. În cazul salariaților care sunt înlocuiți în timpul concediului pentru creșterea copilului, se înregistrează:
(a) un singur salariat din numărul de salariați, pentru a se evita dubla contabilizare a titularului postului și a supleantului acestuia;
(b) costurile cu forța de muncă suportate de angajator atât pentru titularul postului, cât și pentru supleantul acestuia, în cursul perioadei de referință;
(c) orele lucrate/plătite atât pentru titularul postului, cât și pentru supleantul acestuia.

([4]) Lucrătorul extern este persoana care este de acord să lucreze pentru o anumită întreprindere sau să furnizeze o anumită cantitate de bunuri sau servicii unei anumite întreprinderi pe baza unui acord sau contract încheiat în prealabil cu acea întreprindere, dar al cărei loc de muncă nu este în cadrul acelei întreprinderi.

A12 *Salariați cu fracțiune de normă*

Sunt considerați salariați cu fracțiune de normă salariații ale căror ore normale de muncă sunt mai puține decât orele convenite prin acord colectiv sau orele de muncă obișnuite în acea întreprindere sau unitate locală, indiferent dacă sunt zilnice, săptămânale sau lunare (jumătate de zi, 75 % din program, 4/5 din program etc.). Numărul de salariați care trebuie raportat este numărul mediu lunar de salariați cu fracțiune de normă, angajați în unitatea raportoare în cursul anului de referință.

A121 *Salariați cu fracțiune de normă convertiți în echivalent de normă întreagă*

Conversia se realizează fie direct de către întreprinderile sau unitățile locale care furnizează datele, fie de institutul de colectare a datelor sau de institutul național de statistică, pe baza duratelor normale de muncă ale salariaților cu normă întreagă din acea întreprindere/unitate locală și conform metodei celei mai adecvate. Numărul de salariați care trebuie raportat este numărul mediu lunar de salariați cu fracțiune de normă (convertiți în echivalent de normă întreagă), angajați în unitatea raportoare în cursul anului de referință. (SEC 2010, punctele 11.32-11.34)

A1A *Ucenici*

Sunt considerați ucenici toți salariații, cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, care încă nu participă pe deplin la procesul de producție și lucrează fie pe bază de contract de ucenicie, fie se află în situația în care aspectul formării profesionale este mai important decât aspectul productivității. Pe lângă munca remunerată în temeiul unui contract de muncă, ucenicii ar trebui, de asemenea, să fie angajați într-un program de educație formală cu o durată mai mică de șase ani. Contractul de ucenicie ar trebui să dureze mai mult de șase luni și să alterneze formarea practică la locul de muncă cu educația teoretică într-o instituție de învățământ și să conducă la o calificare formală (a se vedea arborele decizional din figura 1).

Numărul de ucenici care trebuie raportat este numărul mediu lunar de ucenici angajați în unitatea raportoare în cursul anului de referință.

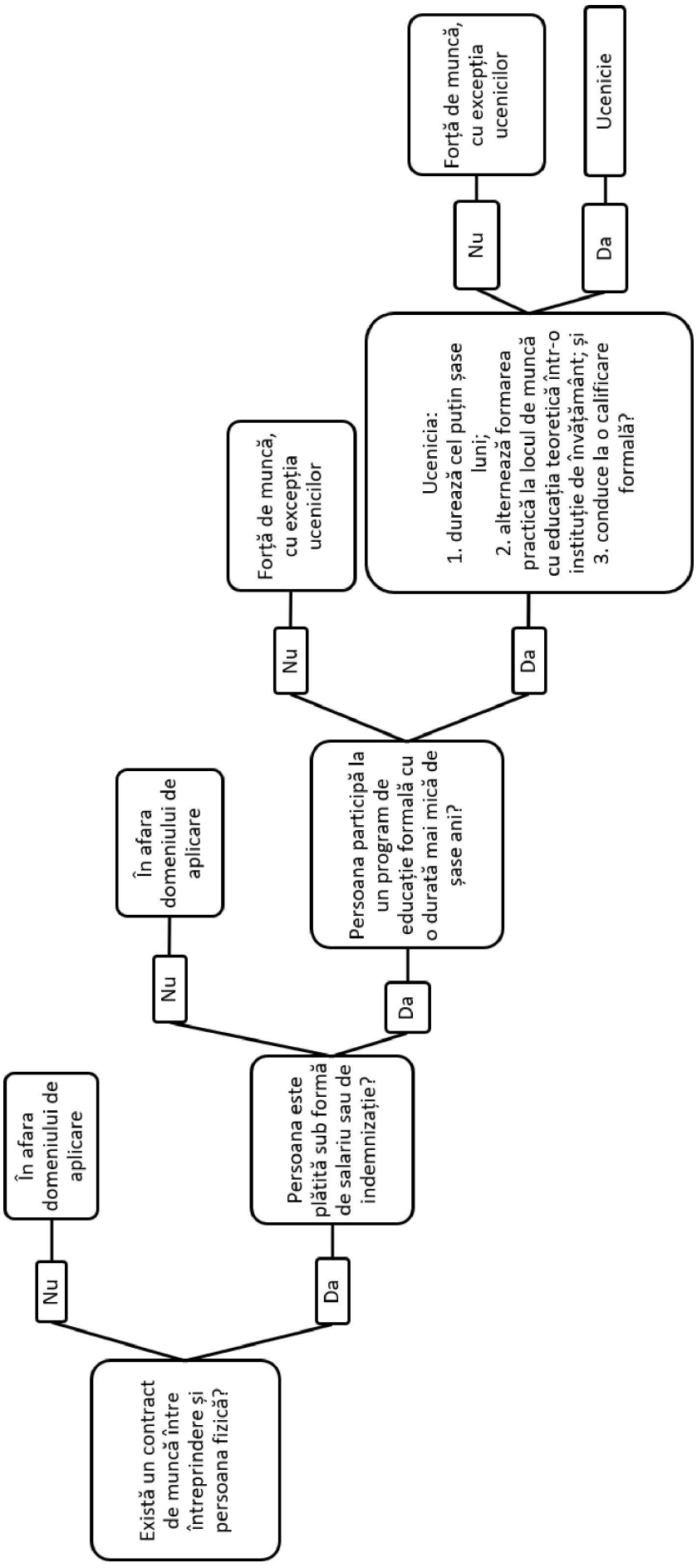
A1A1 *Ucenici cu fracțiune de normă convertiți în echivalent de normă întreagă*

Conversia se realizează fie direct de către întreprinderile sau unitățile locale care furnizează datele, fie de institutul de colectare a datelor sau de institutul național de statistică, folosind metoda cea mai adecvată. Orele consacrate formării profesionale, fie în întreprindere/unitate locală, fie în unitățile de învățământ, se exclud. Numărul de ucenici care trebuie raportat este numărul mediu lunar de ucenici cu fracțiune de normă (convertiți în echivalent de normă întreagă), angajați în unitatea raportoare în cursul anului de referință ([5]) (SEC 2010, punctele 11.32-11.34).

([5]) După caz, media se poate calcula pe baza numărului săptămânal (sau zilnic) de salariați în cursul anului/perioadei de referință. O medie bazată pe cifre trimestriale este, de asemenea, admisibilă.

Figura 1

Diferențierea ucenicilor de alți salariați



B. **Ore lucrate**

Această variabilă acoperă numărul total de ore lucrate *efectiv* de toți salariații în cursul unui an (B1). Numărul total de ore lucrate este înregistrat separat pentru salariații cu normă întreagă (B11) și cei cu fracțiune de normă (B12). Orele lucrate de ucenici sunt, de asemenea, înregistrate în cadrul unei variabile specifice (B1A) pentru țările în cauză.

Orele lucrate efectiv sunt suma tuturor perioadelor consacrate activităților directe și auxiliare de producție de bunuri și servicii.

Orele lucrate efectiv includ:

— orele lucrate pe durata perioadelor de lucru normale;

— orele de lucru suplimentare plătite, adică orele lucrate în plus față de orele normale de lucru, indiferent de tariful pe oră aplicat (de exemplu, o oră lucrată plătită cu dublul tarifului pe oră normal se consideră drept o oră);

— orele de lucru suplimentare neplătite ([6]);

— timpul consacrat unor activități cum ar fi pregătirea lucrului și a locului de muncă; pregătirea, întreținerea, reparația și curățarea uneltelor și mașinilor; întocmirea chitanțelor și a facturilor; completarea de fișe pontaj și rapoarte etc.;

— timpul petrecut la locul de muncă atunci când nu se lucrează datorită, de exemplu, opririi mașinilor, accidentelor sau lipsei ocazionale de lucru pentru care plata se face în conformitate cu contractul de muncă;

— perioadele scurte de odihnă la locul de muncă, inclusiv pauzele de ceai sau cafea;

— orele consacrate formării profesionale fie în întreprinderea/unitatea locală, fie în unitățile de învățământ (acest element nu se ia în calcul în cazul ucenicilor);

— orele petrecute în călătorii de afaceri plătite de angajator;

— perioadele de gardă pentru orele petrecute la locul de muncă și pentru orele petrecute în afara locului de muncă din momentul în care salariatul este chemat la serviciu (inclusiv timpul de deplasare, de exemplu de la domiciliu la locul de muncă);

— orele lucrate în regim de telemuncă, cu condiția ca salariatul să poată fi contactat de angajator în timpul programului de lucru obișnuit.

Orele lucrate efectiv exclud:

— orele plătite, dar nelucrate, de exemplu: concedii plătite, sărbători legale, absențe din motive de boală, concediu de maternitate, evenimente de forță majoră, cum ar fi condiții meteorologice extreme sau pericole naturale etc.;

— orele nelucrate și neplătite, de exemplu, în cazul concediului medical și concediului de maternitate etc.;

— orele nelucrate (plătite sau nu) în caz de concediu special pentru consultații medicale, căsătorie, funeralii, mutare, ca urmare a unui accident etc.;

— pauzele pentru masa principală (adică altele decât perioadele scurte de odihnă sau pauzele de gustare);

— orele nelucrate (plătite sau nu) în caz de șomaj parțial, conflicte de muncă, lock-out etc.;

— timpul petrecut cu deplasarea între domiciliu și locul de muncă;

— orele de formare profesională a ucenicilor, fie în întreprinderea/unitatea locală, fie în unitățile de învățământ.

[SEC 2010, punctele 11.27-11.29; Statisticile europene privind întreprinderile, variabila 220201 („Ore lucrate de salariați”)]

([6]) Orele lucrate neplătite, în calitate de componentă a „orelor lucrate efectiv”, trebuie să fie adesea estimate plecând, de exemplu, de la datele provenite din anchetele privind gospodăriile.

C. **Ore plătite**

Această variabilă acoperă numărul total de ore plătite de angajator în cursul anului (C1). Numărul total de ore plătite este înregistrat separat pentru salariații cu normă întreagă (C11) și cei cu fracțiune de normă (C12). Orele plătite ucenicilor sunt, de asemenea, înregistrate în cadrul unei variabile specifice (C1A) pentru țările în cauză.

Numărul orelor plătite într-un an se definește după cum urmează:

— orele normale de lucru și orele de lucru suplimentare plătite în cursul anului;

— oricare ore pentru care salariatul a fost plătit mai puțin, chiar dacă diferența a fost acoperită de plăți din fondurile de asigurări sociale;

— ore nelucrate în perioada de referință, dar cu toate acestea plătite (concedii anuale, absențe pe motiv de boală, sărbători legale și alte ore plătite, inclusiv concediile pentru consultații medicale, naștere, căsătorie, funeralii, mutare etc.).

Atunci când anumite ore sunt plătite integral sau parțial de sistemul de securitate socială sau de sistemele publice finanțate de guvern, de exemplu pentru a sprijini șomajul parțial sau concedierile temporare, tratarea acestor cazuri este detaliată mai jos.

În cazul concediului medical sau al concediului de maternitate și al altor forme de absență, cum ar fi concedierile temporare, orele care sunt plătite în proporție de 100 % de către angajator sunt înregistrate integral ca ore plătite. Atunci când aceste ore sunt plătite integral de sistemul de securitate socială sau de guvern (adică nu sunt plătite de angajator sau sunt rambursate integral), orele corespunzătoare ar trebui excluse.

În cazul intermediar, atunci când un raport este plătit atât de angajator (de exemplu, 25 %), cât și de asigurările sociale (75 %), ar trebui înregistrat procentul corespunzător de 100 % din orele plătite. Un exemplu al diferitelor scenarii este ilustrat mai jos.

Zilele de concediu medical 1-3: nu se plătește nimic salariatului nici de angajator, nici de sistemul de securitate socială;

— se înregistrează zero (0) ore plătite.

Zilele de concediu medical 4-14: 75 % se plătește prin sistemul de securitate socială și 25 % se plătește voluntar de către angajator;

— dacă angajatorul își plătește procentul de 25 % (prin urmare, 75 % de către securitatea socială + 25 % de către angajator), atunci se înregistrează 100 % din orele corespunzătoare;

— dacă angajatorul nu își plătește procentul de 25 %, atunci se înregistrează zero (0) ore plătite.

Zilele de concediu medical 15+: 100 % se plătește prin sistemul de securitate socială, iar angajatorul nu plătește nimic;

— se înregistrează zero (0) ore plătite.

Calcularea orelor anuale plătite și a orelor anuale lucrate efectiv

Aceste calcule se efectuează folosind metoda cea mai adecvată fie direct de către angajatorul care furnizează datele, fie de institutele de colectare a datelor sau de institutele naționale de statistică. Următoarele modele ilustrează modul în care orele plătite și orele lucrate efectiv pot fi estimate pe baza informațiilor disponibile.

C11 *Ore anuale plătite ale salariaților cu normă întreagă*

Să presupunem că există informații disponibile pentru variabilele enumerate în continuare:

(A11) *Numărul mediu lunar de salariați cu normă întreagă*

(a) Numărul mediu anual de ore contractuale *plătite* ale unui salariat cu normă întreagă, cu excepția orelor de lucru suplimentare și a pauzelor pentru masa principală

(b) Numărul mediu anual de ore de lucru suplimentare *plătite* ale unui salariat cu normă întreagă

Numărul total anual de *ore plătite* ale salariaților cu normă întreagă este exprimat prin ecuația

$$(C11) = (A11) \times (a + b)$$

care ar trebui să includă orele plătite de angajator, integral sau parțial, de exemplu în timpul unui concediu medical. Orele plătite integral prin sistemul de securitate socială sunt excluse.

Ore anuale plătite ale salariaților cu fracțiune de normă (C12) și ale ucenicilor (C1A)

Modele similare pot fi utilizate pentru calculul orelor plătite ale salariaților cu fracțiune de normă și ale ucenicilor.

B11 *Ore anuale lucrate efectiv de salariații cu normă întreagă*

Să presupunem că există informații disponibile pentru variabilele enumerate în continuare:

(C11) *Ore anuale plătite ale salariaților cu normă întreagă*

(c) Numărul mediu anual de ore de lucru suplimentare *neplătite* ale unui salariat cu normă întreagă

(d) Numărul mediu zilnic de ore lucrate efectiv de un salariat cu normă întreagă [și anume, ore contractuale plus ore suplimentare (atât *plătite*, cât și *neplătite*), excluzând pauzele de masă principale]

(X11) *Numărul anual de zile plătite, dar nelucrate efectiv pentru salariații cu normă întreagă, care include următoarele elemente:*

(e) Numărul mediu anual de zile de concediu acordate de angajator unui salariat cu normă întreagă

(f) Numărul mediu anual de zile de sărbători legale pe salariat cu normă întreagă

(g) Numărul mediu anual de zile de concediu medical și de maternitate care au fost plătite, integral sau parțial, de către angajator pe salariat cu normă întreagă

(h) Numărul mediu anual de zile de șomaj parțial și de conflicte de muncă pe salariat cu normă întreagă

(i) Numărul mediu anual de alte zile nelucrate efectiv pe salariat cu normă întreagă (de exemplu, concediu special pentru consultații medicale, naștere, căsătorie, funeralii, mutare, ca urmare a unui accident etc.)

Numărul total anual de *ore lucrate* de salariații cu normă întreagă (înainte de corecțiile pentru zilele nelucrate efectiv) este exprimat prin ecuația [C11 + (A11 × c)].

Scăzând numărul total anual de *ore nelucrate efectiv*, care este definit de (A11) × d × (X11), se obține (B11), adică numărul total anual de ore lucrate efectiv de salariații cu normă întreagă:

$$(B11) = [C11 + (A11 \times c)] - (A11 \times d \times X11)$$

sau: $(B11) = (A11) \times [(a + b + c) - d \times (X11)]$.

Ore anuale lucrate efectiv de salariații cu fracțiune de normă (B12) și de ucenici (B1A)

Modele similare pot fi utilizate pentru calculul orelor lucrate de salariații cu fracțiune de normă și de ucenici.

D. **Costul forței de muncă**

Costul forței de muncă reprezintă cheltuielile totale suportate de angajator pentru ocuparea personalului, concept adoptat în cadrul Comunității și care respectă în mare măsură definiția internațională adoptată de Conferința Internațională a Statisticienilor Muncii (Geneva, 1966).

Costul forței de muncă include remunerarea salariaților, respectiv salariile și alte drepturi de natură salarială în numerar și în natură, precum și contribuțiile sociale ale angajatorilor (D1), costurile formării profesionale (D2), alte cheltuieli (D3) și impozitele aferente ocupării considerate costuri ale forței de muncă (D4), din care se scad subvențiile primite (D5).

Costurile pentru persoanele angajate de agențiile de ocupare temporară sunt incluse în ramura de activitate a agenției care le angajează și nu în ramura de activitate a întreprinderii pentru care acestea lucrează efectiv.

Figura 2 prezintă o defalcare pe scurt a costurilor totale cu forța de muncă.

D1 *Remunerarea salariaților*

Remunerarea salariaților este remunerarea totală, în numerar sau în natură, plătibilă de către un angajator unui salariat pentru activitatea desfășurată în cursul ultimei perioade de referință. Ea este alcătuită din următoarele componente:

— salarii și alte drepturi de natură salarială (D11);

— contribuții sociale ale angajatorilor (D12), constând în principal în contribuțiile sociale efective ale angajatorilor (D121) și contribuțiile sociale imputate angajatorilor (D122).

[SEC 2010, punctul 4.02, codul D.1; Statistici europene privind întreprinderile, variabila 220301 („Cheltuieli cu beneficiile salariaților”)]

D11 *Salarii și alte drepturi de natură salarială*

Salariile și alte drepturi de natură salarială includ remunerațiile directe, primele și remunerațiile pentru munca în schimburi, indemnizațiile, onorariile, comisioanele și remunerațiile în natură. Cu toate acestea, plățile către lucrători externi exclusiv pentru o unitate de bun produs sau de serviciu prestat sunt excluse [SEC 2010, punctul 4.07 litera (e)]. Spre deosebire de conturile naționale, bacșișurile și gratuitățile sunt excluse, deoarece nu sunt plătite de angajatori și, prin urmare, nu sunt înregistrate în conturile lor drept costuri cu forța de muncă. Salariile și alte drepturi de natură salarială plătite ucenicilor, practicanților și stagiarilor sunt incluse și sunt, de asemenea, înregistrate în cadrul unei variabile specifice (D11A) pentru țările în cauză.

Salariile și alte drepturi de natură salarială sunt înregistrate în perioada în care se desfășoară activitatea. Totuși, primele ad-hoc și alte plăți excepționale, al 13-lea salariu, etc. sunt înregistrate în momentul în care trebuie plătite. Momentul înregistrării opțiunilor pe acțiuni este dispersat de-a lungul perioadei dintre data acordării și data intrării în drepturi. Dacă informațiile sunt inadecvate, valoarea opțiunii este înregistrată la data intrării în drepturi.

Figura 3 oferă o defalcare completă a salariilor și altor drepturi de natură salarială.

[SEC 2010, punctele 4.03-4.07 și punctul 4.12 litera (a) în ceea ce privește momentul înregistrării, codul D.11; Statistici europene privind întreprinderile, variabila 220302 („Salarii și alte drepturi de natură salarială”)]

D111 *Salarii directe, sporuri și indemnizații*

Rubrica în cauză include contribuțiile sociale, impozitul pe venit etc., plătibile de către salariat, chiar dacă sunt în realitate reținute la sursă și vărsate direct de angajator în contul asigurărilor sociale, autorităților fiscale etc., în numele salariatului.

Un spor este o formă de recompensare sau de recunoaștere acordată de un angajator. Plata unui spor către un salariat nu se efectuează în ipoteza că sporul va servi la acoperirea unei anumite cheltuieli. Valoarea și data plății primei pot fi lăsate la latitudinea angajatorului sau pot fi prevăzute în contractele de muncă.

O *indemnizație* este un drept acordat de angajator unui salariat și destinat să acopere o anumită cheltuială, care nu este legată de muncă și care a fost suportată de salariat. Indemnizația este adesea prevăzută în cadrul contractelor de muncă și se plătește de obicei la data deschiderii dreptului.

D1111 *Salarii directe, sporuri și indemnizații plătite în fiecare perioadă de plată*

Reprezintă remunerația în numerar plătită periodic, în fiecare perioadă de plată, în cursul unui an. În cazul majorității salariaților, plata se face săptămânal sau lunar. În consecință, plățile primite cu o frecvență mai mică (lunar în cazul plăților periodice săptămânale, trimestrial, semestrial sau anual) sau cu titlu excepțional nu se iau în calcul aici. Plățile către sistemele de economii ale salariaților nu se iau în calcul aici, ci se contabilizează la rubrica D112.

Este vorba de sume brute, înainte de deducerea impozitelor și contribuțiilor de asigurări sociale plătibile de către salariați. [SEC 2010, punctul 4.03 (a-c, e, g, j), codul D.11]

Această variabilă se referă, în special, la:

(a) salariile de bază;

(b) remunerații directe calculate pe baza timpului lucrat și plătite salariaților pentru orele de muncă efectuate;

(c) remunerații și plăți pentru orele de lucru suplimentare, munca de noapte, munca în zilele de duminică și în zilele de sărbătoare legală și munca în schimburi efectuată în cursul perioadei de referință;

(d) primele și alocațiile vărsate periodic la fiecare plată, inclusiv:

— sporuri de zgomot, de risc, pentru muncă grea, pentru activitate în schimburi sau cu foc continuu, pentru muncă de noapte și activități efectuate duminica sau în sărbătorile legale;

— primele pentru performanțe individuale, prime de producție, productivitate, responsabilitate, hărnicie, punctualitate, vechime, calificare și cunoștințe speciale.

Plățile care fac parte din postul de cost al forței de muncă D1111 au următoarele caracteristici:

Ele sunt tranzacții în numerar între angajator și salariat.

Ele nu sunt:

— plăți efectuate cu titlu excepțional sau cu o frecvență mai mică decât cea a remunerațiilor plătite periodic (acestea din urmă fac parte din D1112);

— plăți în natură (acestea fac parte din D114);

— plăți către sistemele de economii ale salariaților (acestea fac parte din D112);

— plăți destinate acoperirii unei perioade specifice nelucrate (acestea fac parte din D113 sau, în caz de boală, din D1221).

Ele pot fi:

— sporuri pentru riscuri de muncă sau pentru munca în schimburi;

— plăți săptămânale sau lunare, în funcție de frecvența normală de plată;

— plăți care reflectă performanțele unui salariat sau ale unui grup de salariați.

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D1111

Rubrică	Descriere
Indemnizație de expatriere/indemnizație pentru costul vieții	Plăți către salariații care lucrează în exteriorul țării de origine/de reședință obișnuită sau al locului de domiciliu obișnuit și care sunt destinate compensării diferenței la nivelul costului de viață
Alocație pentru locuință	Contribuție la cheltuielile de cazare
Remunerații plătite pentru gărzi sau permanență	Plăți către salariații care trebuie să fie disponibili în perioade situate în afara orelor normale de lucru
Supliment de remunerație pentru riscuri sau pericole	Spor plătit salariaților a căror activitate presupune riscuri deosebite (de exemplu, substanțe chimice periculoase)

Rubrică	Descriere
Indemnizație pentru reducerea timpului de lucru	Plată suplimentară (negarantată) către salariați pentru a compensa integral sau parțial reducerea timpului normal de lucru (plățile garantate fac parte din D1224)
Comision din vânzări	Primă legată de numărul de produse vândute
Remunerație pentru ore suplimentare de lucru	Bonificație plătită pentru orele lucrate în afara duratei normale de lucru
Indemnizație de fidelizare	Plată continuă destinată stimulării sau convingerii salariaților să rămână la angajatorul respectiv
Remunerație în funcție de rezultate	Primă plătită în funcție de numărul de produse prelucrate de salariat (de exemplu, numărul de confecții)
Remunerație pentru munca în schimburi	Spor plătit pentru munca efectuată în afara orelor obișnuite (de exemplu, noaptea)

D1112 *Salarii directe, sporuri și indemnizații neplătite în fiecare perioadă de plată*

Toate plățile de care salariații nu beneficiază în mod regulat la fiecare perioadă de plată (săptămânal sau lunar), inclusiv sporurile și indemnizațiile plătite la intervale fixe, dar care nu se plătesc regulat la fiecare perioadă de plată și primele legate de performanțele colective sau individuale.

Plățile excepționale efectuate către salariații care părăsesc întreprinderea sunt incluse aici, cu condiția ca respectivele plăți să nu fie legate de un contract colectiv și nici impuse de lege. În cazul în care nu este disponibilă nicio informație privind o eventuală legătură cu un contract colectiv sau în cazul în care se cunoaște o astfel de legătură, respectivele plăți excepționale sunt excluse din această rubrică și se includ la rubrica D1223 *Plăți către salariații care părăsesc întreprinderea*. Plățile către sistemele de economii ale salariaților sunt, de asemenea, excluse și se încadrează la rubrica D112.

Variabila D1112 se referă, de asemenea, la sume brute, înainte de deducerea impozitelor și a contribuțiilor de asigurări sociale plătibile de către salariați. [SEC 2010, punctul 4.03 (d, f, i), codul D.11]

Plățile care fac parte din postul de cost al forței de muncă D1112 au următoarele caracteristici:

Ele sunt tranzacții în numerar între angajator și salariat.

Ele nu sunt:

— plăți efectuate la fiecare salariu (acestea fac parte, după caz, din D1111);

— plăți în natură (acestea fac parte din D114);

— plăți către sistemele de economii ale salariaților (acestea fac parte din D112);

— plăți destinate acoperirii unei perioade specifice nelucrate (acestea fac parte din D113 sau, în caz de boală, din D1221).

Ele pot fi:

— plăți sub formă de indemnizații destinate acoperirii unor costuri sau cheltuieli specifice;

— plăți care reflectă performanțele unui salariat sau ale unui grup de salariați;

— plăți care reprezintă o compensație pentru sarcini sau funcții speciale;

— plăți care reprezintă o remunerație obligatorie stipulată în contractul de muncă, în contractul colectiv sau impusă de lege (cu excepția primelor de plecare sau de pensionare);

— plăți discreționare;

— plăți la date variabile sau fixe din cursul anului.

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D1112

Rubrică	Descriere
Spor excepțional de vechime	Plată unică acordată unui salariat care a lucrat un anumit număr de ani pentru angajator
Primă de pensionare	Plata pentru pensionarea dintr-un loc de muncă, care nu este asociată cu drepturile de pensie, în cazul în care plățile respective nu sunt legate de un contract colectiv și nici nu sunt impuse de lege (în caz contrar, sau dacă nu sunt disponibile informații cu privire la o posibilă legătură cu un contract colectiv, aceste plăți fac parte din D1223).
Prime de plecare („golden handshake")	Plăți excepționale către salariații care părăsesc întreprinderea, în cazul în care plățile respective nu sunt nici legate de un contract colectiv, nici impuse de lege (în caz contrar sau dacă nu sunt disponibile informații cu privire la o posibilă legătură, plățile excepționale pentru plecare fac parte din D1223).
Stimulent la angajare	Plată unică acordată unui nou salariat la angajare
Salarii retroactive	Plăți care reprezintă creșteri ale remunerației directe aplicate retroactiv
Primă de fuziune a întreprinderii	Plată unică acordată salariaților în urma unei fuziuni a întreprinderii
Primă de recunoaștere a meritelor	Plăți excepționale acordate de angajator pentru a recompensa anumiți salariați sau anumite grupuri de salariați
Prime de productivitate/ prime de realizare a obiectivelor de performanță	Plăți condiționate de realizarea, de către un salariat sau de un grup de salariați, a unor obiective predefinite în ceea ce privește, de exemplu, vânzările, deservirea clienților sau bugetul
Prime speciale de concediu	Plăți efectuate cu ocazia anumitor sărbători sau vacanțe (Crăciun, de exemplu)
Participare la profitul întreprinderii și drepturi la aprecierea acțiunilor	Plăți în numerar care variază în funcție de profitul întreprinderii. Drepturile la aprecierea acțiunilor reprezintă o formă de participare la profitul întreprinderii prin care un salariat are dreptul la o plată viitoare în numerar pe baza creșterii prețului acțiunilor întreprinderii în raport cu un nivel predefinit pe o perioadă predefinită. Drepturile la aprecierea acțiunilor trebuie să fie evaluate la data plății în numerar și cu referire la respectiva dată, fără a se ține seama de valoarea la data atribuirii și nici de durata perioadei de achiziție a drepturilor
Prime trimestriale de întreprindere	Plăți acordate trimestrial, în funcție de profitul sau de rezultatele angajatorului (presupunând că frecvența plății nu este trimestrială)
Primă anuală de întreprindere	Plată acordată o dată pe an, în funcție de profitul sau de rezultatele angajatorului
Plata pentru „luna a 13-a și a 14-a"	Plăți anuale suplimentare (adică excluzând a 13-a sau a 14-a lună plătite în rate lunare)

D112 *Plățile către sistemele de economii ale salariaților*

Sume vărsate la sistemele de economii ale salariaților (sisteme de economii ale întreprinderii, fonduri de cumpărare a acțiunilor etc.). Plățile către fondul special destinat cumpărării de acțiuni ale întreprinderii sau altor active financiare de către salariați, chiar dacă nu au acces imediat la astfel de active, trebuie reduse cu valoarea oricărei scutiri de impozit care s-ar putea aplica.

Distribuirea gratuită a acțiunilor sau vânzarea de acțiuni la preț redus către personal sau alte fonduri speciale poate fi considerată drept cheltuială numai dacă acțiunile în cauză sunt cumpărate pe piață. Costul suportat de întreprindere este determinat de diferența dintre prețul de achiziție și prețul de vânzare sau de transfer.

În cazul în care plățile către contul de economii al salariaților sunt efectuate în mod regulat, în fiecare perioadă de plată (de exemplu, în fiecare lună), acestea ar trebui considerate plăți regulate și înregistrate în momentul în care se desfășoară activitatea.

Alternativ, dacă plățile în contul de economii al salariaților sunt efectuate ad-hoc (de exemplu, angajatorul decide să redistribuie o parte din profiturile întreprinderii în contul de economii al salariaților săi), atunci acestea trebuie înregistrate în momentul în care trebuie plătite. [SEC 2010, punctul 4.03 litera (h), codul D.11]

D113 *Plăți pentru zile nelucrate*

Se includ aici remunerațiile acordate pentru concedii plătite și pentru sărbători legale, contractuale sau voluntare, sau alte zile nelucrate plătite.

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D113

Rubrică	Descriere
Indemnizația de concediu	Plățile către salariați pentru acoperirea zilelor nelucrate din cauza concediilor anuale și a sărbătorilor naționale sau locale (plățile efectuate de angajator în vederea acoperirii absențelor salariaților aflați în concediu de boală sau de maternitate se contabilizează drept contribuții sociale ale angajatorilor la D1221).
Concediul special	Plăți către salariați destinate acoperirii zilelor nelucrate din motive personale speciale, precum căsătoria, deces în familie, exercitarea funcțiilor de reprezentare sindicală, serviciu militar sau participare la un juriu popular (plăți efectuate de angajator în vederea acoperirii absențelor salariaților aflați în concediu de boală sau de maternitate se contabilizează drept contribuții sociale ale angajatorilor la rubrica D1221)

D114 *Salarii și alte drepturi de natură salarială în natură*

Se referă la toate bunurile și serviciile puse la dispoziția salariaților în mod gratuit sau la un preț redus de către angajatori. Sunt incluse produsele întreprinderii, locuințele pentru personal, autovehiculele de serviciu, opțiunile de achiziție de acțiuni și planurile de achiziție de acțiuni. În cazul în care sunt disponibile informații privind impozitarea salariilor și altor drepturi de natură salarială în natură cu titlu de venit al persoanei fizice, ele pot fi utilizate ca aproximare. [SEC 2010, punctele 4.04, 4.05 și 4.06, codul D.11]

Exemple: salarii care se clasifică în cadrul variabilei D114

Rubrică	Descriere	Defalcare detaliată
Reduceri la produse	Angajatorul vinde salariaților săi produse la prețuri reduse. Venitul în natură este egal cu diferența dintre prețul de piață și prețul redus.	D1141
Locuință gratuită sau subvenționată	Angajatorul plătește integral sau parțial cheltuielile cu locuința salariaților. Și în acest caz, venitul în natură se obține prin compararea cu prețul de piață.	D1142
Folosirea unui autoturism care aparține angajatorului	Angajatorul suportă costurile de exploatare a unui vehicul care îi aparține și care este pus la dispoziția salariatului atât în scop de serviciu, cât și în scopuri personale (venitul în natură corespunde valorii folosirii în scop personal a autoturismului)	D1143
Carburant gratuit sau subvenționat	Angajatorul plătește integral sau parțial cheltuielile cu carburantul consumat de un autoturism al societății folosit de salariat în scopuri personale. Venitul în natură este egal cu valoarea în numerar a acestui beneficiu.	D1143
Planuri de achiziție de acțiuni	Plăți în natură pe bază de acțiuni, prin care salariaților li se atribuie acțiuni în cadrul remunerației lor globale. Salariatul primește acțiuni fără scadență, la un preț inferior prețului pieței (drepturile la aprecierea acțiunilor sunt forme de remunerare bazate pe acțiuni, decontate în numerar, care se includ la D1112).	D1144

Rubrică	Descriere	Defalcare detaliată
Opțiuni pe acțiuni	Plăți în natură pe bază de acțiuni, prin care salariaților li se atribuie acțiuni în cadrul remunerației lor globale. Salariatul primește dreptul de a achiziționa acțiuni la o dată viitoare determinată, la un preț fixat în prealabil (drepturile la aprecierea acțiunilor sunt forme de remunerare bazate pe acțiuni, decontare în numerar, care se includ la D1112)	D1144
Parcare gratuită sau subvenționată la locul de muncă	Angajatorul furnizează salariatului posibilități de parcare la cost redus sau nul. Venitul în natură este egal cu valoarea în numerar a acestui beneficiu.	D1145
Folosire gratuită sau subvenționată a unui telefon mobil	Angajatorul pune la dispoziția salariatului un telefon mobil pentru folosire atât în scop de serviciu, cât și în scop personal și plătește totalitatea costurilor aferente. Venitul în natură este egal cu valoarea în numerar a acestui beneficiu.	D1145
Transport gratuit sau subvenționat între domiciliu și locul de muncă	Cheltuielile de transport ale salariaților pentru deplasarea între domiciliu și locul de muncă sunt suportate integral sau parțial. Venitul în natură este egal cu valoarea în numerar a acestui beneficiu.	D1145
Mese gratuite sau subvenționate	Angajatorul furnizează salariaților mese la cost redus sau nul. Venitul în natură este egal cu valoarea în numerar a acestui beneficiu.	D1145
Costuri gratuite sau subvenționate legate de telemuncă	Angajatorul plătește costurile salariaților legate de telemuncă (numai în cazul în care costul integral este acoperit pe bază de abonament la internet, încălzire, energie electrică), în cazul în care acest lucru aduce beneficii și salariatului în calitate de utilizator privat. Venitul în natură este egal cu valoarea în numerar a acestui beneficiu. Rambursarea parțială de care salariatul nu beneficiază este înregistrată la D3.	D1145

D1141 *Produse ale întreprinderii (facultativ)*

Aceste produse sunt furnizate gratuit pentru uz privat sau sunt vândute personalului la un preț inferior costului suportat de întreprindere. Ele includ, de exemplu, alimente și băuturi (exclusiv cheltuielile pentru cantine și bonuri de masă), cărbune, gaze, energie electrică, combustibil, energie termică, încălțăminte și îmbrăcăminte (exclusiv echipamentul de lucru), micro-calculatoare etc.

Prețul net plătit întreprinderii este cel care trebuie introdus, respectiv costul produselor furnizate gratuit sau diferența dintre cost și prețul la care produsele sunt vândute personalului. Plățile compensatorii sau beneficiile în natură care nu sunt încasate trebuie de asemenea introduse.

D1142 *Locuințe pentru personal (facultativ)*

Se referă la cheltuielile efectuate de întreprindere pentru a oferi locuință salariaților, inclusiv: (i) cheltuielile privind locuințele deținute de întreprindere (cheltuieli privind întreținerea și administrarea locuințelor, precum și impozitele și asigurările aferente acestor locuințe); (ii) împrumuturile cu dobândă redusă pentru construirea sau achiziționarea de locuințe de către personal (diferența dintre plata dobânzii la ratele pieței și la rata acordată); (iii) și indemnizațiile și subvențiile acordate salariaților în legătură cu locuința și instalarea lor, dar excluzând indemnizațiile de mutare. Aceasta nu include alocațiile pentru locuință plătite salariaților pentru a acoperi o parte din costurile cu locuința, care sunt înregistrate la D1111.

D1143 *Autovehiculele de serviciu (facultativ)*

Această rubrică se referă la autovehiculele de serviciu sau la costul suportat de întreprindere pentru autovehiculele puse la dispoziția salariaților pentru uz privat. Ea trebuie să includă costurile nete suportate de întreprindere (costul anual al leasing-ului și dobânzilor – amortizare, asigurări, întreținere, reparații și parcare). Nu sunt incluse cheltuielile de capital legate de achiziționarea vehiculelor și veniturile derivate din revânzarea acestora, sau proporția din costuri alocată utilizării în interes de serviciu.

Estimările se calculează pe baza informațiilor disponibile în întreprinderi, de exemplu evidențele parcului de vehicule de acest tip, evaluarea costurilor medii pe vehicul și estimarea proporției alocate utilizării vehiculului de către salariat în scopuri personale.

D1144 *Opțiuni de achiziție de acțiuni și planuri de achiziție de acțiuni (facultativ)*

Această variabilă facultativă se referă la toate formele de plăți în natură legate de o remunerație bazată pe acțiuni. Această categorie include opțiunile pe acțiuni, planurile de achiziție de acțiuni și alte instrumente de capitaluri proprii care se pot dezvolta în viitor. Un element specific al respectivelor instrumente este că sunt reglate în instrumente de capitaluri proprii, adică reprezintă un transfer de instrumente de capitaluri proprii de la angajator la salariat. Formele de remunerare acoperite de variabila D1144 sunt identice cu cele care fac obiectul rubricii „Tranzacții cu plata pe bază de acțiuni cu decontare în acțiuni" din standardul internațional de raportare financiară 2, intitulat „Plata pe bază de acțiuni".

Planurile de achiziție de acțiuni transferă, în general, acțiuni ale întreprinderii angajatorului către salariați. Transferul intervine imediat (data de atribuire), pe baza unui preț inferior prețului actual al pieței (denumit „preț de exercitare"). Costul pentru întreprindere este egal cu produsul numărului de acțiuni și diferența dintre prețul pieței și „prețul de exercitare".

Planurile de opțiuni pe acțiuni conferă de obicei dreptul de a cumpăra acțiuni ale întreprinderii angajatorului începând cu o dată viitoare bine determinată (data de achiziție a drepturilor), la un „preț de exercitare" avantajos, stabilit în prealabil (data de atribuire). Salariații vor utiliza acest drept numai dacă prețul pieței la data de achiziție a drepturilor sau ulterior acestei date este mai mare decât „prețul de exercitare". Și în acest caz, costul pentru întreprindere este egal cu produsul numărului de acțiuni și diferența dintre prețul pieței și „prețul de exercitare". Atât în statisticile privind costul forței de muncă, precum și în contabilitate, respectivul cost este imputat și eșalonat pe „perioada de achiziție a drepturilor", care este cuprinsă între data de atribuire și data de achiziție a drepturilor. Deoarece aceste valori nu sunt sigure în cursul perioadei de achiziție a drepturilor, ele trebuie să fie estimate.

O estimare ideală a variabilei D1144 pentru anul de referință poate fi obținută urmând liniile directoare ale standardului internațional de raportare financiară 2, intitulat „Plata pe bază de acțiuni". În cazul în care o astfel de estimare nu este posibilă, pot fi utilizate valorile determinate în conformitate cu standardele contabile sau cu reglementările fiscale ale statului membru, cu condiția ca ele să acopere instrumentele de capitaluri proprii din categoria D1144 și să se raporteze la perioada de referință a subiectului „structura costului forței de muncă".

Plățile efectuate în vederea constituirii unui fond special pentru cumpărarea de acțiuni ale întreprinderii pentru salariați, chiar dacă aceștia nu au acces imediat la respectivele active, trebuie să fie reduse cu valoarea scutirilor fiscale care li se pot aplica. Remunerațiile bazate pe acțiuni și decontate în numerar, precum drepturile la aprecierea acțiunilor nu sunt acoperite de variabila D1144, ci de variabila D1112.

D1145 *Altele (opțional)*

Această variabilă include, în special, beneficiile indirecte care revin angajatorului, precum:

— cantină și bonuri de masă;

— facilități și servicii culturale, sportive și recreative;

— grădinițe și creșe cu program de zi;

— magazine pentru personal;

— costuri de transport între domiciliu și locul obișnuit de muncă;

— plăți la fondurile sindicale și cheltuielile comitetelor de întreprindere.

Toate aceste cheltuieli includ reparațiile minore și întreținerea periodică a clădirilor și echipamentelor destinate serviciilor și instalațiilor sociale, culturale sau recreative enumerate anterior. Salariile și alte drepturi de natură salarială plătite de întreprindere direct către personalul care lucrează în aceste servicii și instalații nu sunt înregistrate în cadrul variabilei D1145.

D11A *Salarii și alte drepturi de natură salarială ale ucenicilor*

Această variabilă include toate componentele salariilor și altor drepturi de natură salarială enumerate la D11 care se referă la ucenici.

D12 *Contribuții sociale ale angajatorilor*

Această variabilă se referă la o sumă egală cu valoarea contribuțiilor sociale datorate de angajatori sistemelor de securitate socială sau altor sisteme de asigurări sociale legate de ocuparea forței de muncă pentru a garanta salariaților lor dreptul la prestații sociale. Contribuțiile sociale ale angajatorilor pot fi efective sau imputate. [SEC 2010, punctul 4.08, codul D.12; Statistici europene privind întreprinderile, variabila 220303 („Costul asigurărilor sociale")]

Acestea acoperă următoarele riscuri și nevoi:

boală;

invaliditate, handicap;

accident de muncă sau boală profesională;

vârstă înaintată;

urmași;

maternitate;

familie;

promovarea ocupării forței de muncă;

șomaj;

cazare;

educație;

sărăcie.

(SEC 2010, punctul 4.84)

Acestea includ contribuțiile sociale ale angajatorilor plătibile ucenicilor, care sunt, de asemenea, înregistrate pentru țările în cauză în cadrul unei variabile specifice (D12A).

Defalcarea completă a contribuțiilor sociale ale angajatorilor pe componente este prezentată în figura 4.

D121 *Contribuții sociale efective ale angajatorilor*

Acestea reprezintă plățile efectuate de angajatori în beneficiul salariaților lor către asigurători (securitate socială și alte sisteme de asigurări sociale legate de forța de muncă). Aceste plăți acoperă totodată contribuțiile obligatorii, convenționale, contractuale și voluntare cu titlu de asigurare împotriva riscurilor sau nevoilor sociale. Contribuțiile sociale efective ale angajatorilor se înregistrează în perioada în care este desfășurată activitatea. [SEC 2010, punctul 4.09, codul D.121 și punctul 4.12 litera (b) în ceea ce privește momentul înregistrării]

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D121

Rubrică	Descriere	Defalcare detaliată
Contribuții ale angajatorilor la un sistem de asigurare de invaliditate	Plăți periodice ale angajatorului către sistemul de asigurări	D1211

Rubrică	Descriere	Defalcare detaliată
Contribuții obligatorii ale angajatorilor la fondurile de pensii	În cursul perioadei de angajare a salariatului, angajatorul efectuează plăți către un sistem de pensii gestionat de un fond de asigurări sociale, de o societate de asigurări sau de un fond autonom de pensii.	D1211
Contribuții suplimentare ale angajatorilor la fondurile de pensii	Angajatorul plătește o contribuție suplimentară la sistemul de pensii al salariatului.	D1212

D1211 *Contribuții obligatorii de asigurări sociale*

Contribuții plătite instituțiilor de securitate socială sau sistemelor de asigurări pentru a acoperi oricare dintre riscurile și nevoile enumerate la D12, plătibile de către angajator și impuse prin lege. Sumele aferente acestor contribuții obligatorii trebuie contabilizate după deducerea oricăror subvenții.

Ele includ, în special, contribuții obligatorii la:

(a) sistemele de asigurări pentru pensii, boală, maternitate și invaliditate;

(b) sistemele asigurărilor pentru șomaj;

(c) sistemele de asigurări împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale;

(d) sistemele de alocații familiale.

Acestea exclud alocațiile familiale și alte gratuități în numerar stabilite prin contracte colective sau convenite în mod voluntar, care sunt înregistrate drept contribuții sociale imputate angajatorilor (D122).

D1212 *Contribuții de asigurări sociale convenite colectiv, contractual sau voluntar plătibile de angajator*

Acestea sunt toate contribuțiile plătite de angajator instituțiilor de securitate socială sau sistemelor de asigurări pentru a acoperi oricare dintre riscurile și nevoile enumerate la D12, suplimentare față de cele care sunt obligatorii prin lege. Trebuie luate în considerare orice scutiri de impozite care se pot aplica.

Aceste contribuții includ în special:

(a) sistemele complementare de pensii, precum sistemele de pensii profesionale (asigurări colective, fonduri autonome de pensii, rezerve sau provizioane înscrise în bilanț și orice alte cheltuieli destinate finanțării sistemelor complementare de pensii);

(b) sisteme de asigurări suplimentare de boală;

(c) sisteme complementare de asigurări de șomaj.

D122 *Contribuții sociale imputate angajatorilor*

Contribuțiile sociale imputate angajatorilor sunt necesare pentru a obține o măsură completă a costului forței de muncă în cursul perioadei în care a fost desfășurată activitatea. Ele reprezintă contrapartida prestațiilor sociale directe obligatorii în perioada în care este prestată munca și contrapartida prestațiilor sociale directe voluntare în momentul în care sunt furnizate aceste prestații.

Prestațiile sociale plătite în cadrul sistemelor fără constituire de rezerve sunt plătite direct de către angajatori salariaților, foștilor salariați și altor titulari de drepturi, fără a se recurge în acest scop la fonduri de asigurări sociale, la societăți de asigurare sau la un fond autonom de pensii sau fără crearea unui fond special sau a unei rezerve speciale. Dimpotrivă, prestațiile sunt plătite din resursele proprii ale angajatorilor care gestionează sisteme fără constituire de rezerve. Faptul că anumite contribuții sociale sunt plătite direct de angajatori și nu prin intermediul fondurilor de asigurare socială sau al altor organisme de asigurare nu denaturează cu nimic caracterul lor de contribuții de asigurare socială. Postul D122 poate fi deosebit de important atunci când angajatorul este un producător care nu acționează pe piață (sectorul administrațiilor publice).

Cuantumul lui D122 se determină în raport cu obligațiile viitoare ale angajatorilor de a furniza prestații sociale. Estimările pe baza considerentelor actuariale sunt sursa ideală pentru calculul lui D122 în cazul angajatorilor care gestionează sisteme de asigurări sociale fără constituire de rezerve. În cazul în care nu sunt disponibile astfel de estimări, este necesar să se aplice alte metode de estimare. De exemplu, anumite țări utilizează ca estimare pentru D122, asigurările sociale observabile plătite direct de angajatori, din care se scad, după caz, contribuțiile sociale în sarcina salariaților.

Variabila D122 include, în special, contribuțiile sociale imputate angajatorilor pentru pensii și sănătate. Ea include și contravaloarea salariilor și altor drepturi de natură salarială pe care angajatorii continuă să le plătească temporar salariaților în caz de boală, maternitate, accident de muncă, invaliditate, concediere și situații similare, în măsura în care sumele respective pot fi identificate separat. [SEC 2010, punctul 4.10, codul D.122 și punctul 4.12 litera (c) în ceea ce privește momentul înregistrării]

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D122

Rubrică	Descriere	Defalcare detaliată
Plăți în cursul concediului de maternitate	Angajatorul plătește salariatei în mod direct, pe durata concediului de maternitate, o compensație pentru pierderea salariului.	D1221
Contribuții sociale imputate angajatorilor cu titlu de pensii ale funcționarilor	Angajatorul nu efectuează plăți unui sistem de pensii pe durata angajării persoanei în cauză. Pensiile sunt plătite ulterior din resursele proprii ale angajatorului	D1222
Plăți către sistemele de pensionare anticipată pentru lucrătorii cu fracțiune de normă	Plăți suplimentare efectuate de angajator către sisteme de pensionare anticipată pentru lucrătorii cu fracțiune de normă	D1222
Indemnizații de concediere în temeiul unui contract colectiv	Angajatorul efectuează plățile direct către salariații care părăsesc întreprinderea.	D1223
Alocații familiale stabilite prin contracte colective sau convenite în mod voluntar	Alocații familiale și gratuități plătite de angajator în plus față de cerințele legale	D1224
Burse de studii	Angajatorul suportă integral sau parțial costul formării nelegate de locul de muncă urmate în afara întreprinderii.	D1224
Primă de căsătorie sau de naștere	Plată acordată salariatului în urma evenimentului în cauză	D1224
Educație gratuită sau subvenționată a copiilor	Cheltuielile cu educația copiilor salariatului sunt suportate integral sau parțial	D1224
Indemnizație pentru reducerea timpului de lucru	Plata garantată pentru compensarea integrală sau parțială a salariaților pentru o reducere a timpului normal de lucru (plățile suplimentare, plătite în fiecare perioadă de plată, fac parte din D1111).	D1224

D1221 *Remunerație garantată în caz de boală (facultativ)*

Această variabilă include sumele plătite direct de angajator salariaților pentru menținerea remunerației și compensarea pierderii salariului în caz de boală, maternitate sau accidente de muncă, din care se scad rambursările plătite de organismele de asigurări sociale.

D1222 *Contribuții sociale imputate angajatorilor pentru pensii și sănătate (facultativ)*

Această componentă a D122 acoperă plățile imputate sistemelor de pensii și sănătate fără constituire de rezerve, în special în sectorul public. În anumite țări, angajatorii din sectorul administrațiilor publice gestionează sisteme de pensii fără constituire de rezerve fie în beneficiul tuturor salariaților, fie în beneficiul unor grupe specifice („funcționari"). În acest caz, angajatorul nu creează rezerve speciale sau nu acumulează active pentru a plăti viitoarele pensii. Pentru respectivii salariați, plățile imputate angajatorilor pentru sistemele de pensii și sănătate trebuie să fie luate în calcul.

D1223 *Plăți către salariații care părăsesc întreprinderea (facultativ)*

Această componentă reprezintă sumele plătite salariaților concediați (indemnizație de concediere și indemnizații compensatorii care țin loc de preaviz), în cazul în care aceste plăți sunt impuse de lege sau sunt legate de un contract colectiv sau dacă existența unei astfel de legături nu este cunoscută. Plățile efectuate la discreția angajatorului, și anume cele care nu sunt reglementate prin lege și nici nu sunt legate de un contract colectiv, sunt incluse în D1112.

Plățile efectuate către salariați la pensionare, de exemplu ca parte a dreptului de pensie, *nu* trebuie să fie incluse la D1223.

D1224 *Alte contribuții sociale imputate angajatorilor (facultativ)*

Fac parte din această rubrică toate celelalte contribuții sociale imputate angajatorilor nemenționate în altă parte, precum bursele de studii acordate salariaților și familiilor lor sau salariul garantat în caz de șomaj parțial. Acest ultim element se definește ca plăți directe ale angajatorului către salariați în vederea menținerii remunerației în caz de șomaj parțial, din care se scad rambursările plătite angajatorului de instituțiile de asigurări sociale.

D12A *Contribuții sociale ale angajatorilor pentru ucenici*

Această variabilă reprezintă suma contribuțiilor plătite efectiv (D121) și a oricăror contribuții imputate (D122) pentru subpopulația ucenicilor [SEC 2010, punctul 4.09, codul D.121, punctul 4.10, codul D.122 și punctul 4.12 (b, c) în ceea ce privește momentul înregistrării].

D2 *Costurile formării profesionale plătite de angajator*

Acestea includ cheltuielile cu serviciile și facilitățile de formare profesională (inclusiv cele pentru ucenici, precum și pentru practicanții remunerați și stagiari, dar nu și salariile și alte drepturi de natură salarială ale acestora); mici reparații și întreținerea clădirilor și instalațiilor, cu excepția costurilor cu personalul; cheltuieli de participare la cursuri; onorarii pentru formatori din afara întreprinderii; cheltuieli cu materialele didactice utilizate pentru formare; sume plătite de întreprindere organizațiilor de formare profesională etc. Se deduc subvențiile asociate formării profesionale. [SEC 2010, consum intermediar]

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D2

Rubrică	Descriere
Onorarii ale formatorilor din afara întreprinderii	Costuri legate de formarea profesională a salariaților, organizată, de exemplu, sub forma unor seminare interne (dacă există subvenții, acestea ar trebui deduse)
Cheltuieli cu materialele didactice	Costuri legate de formarea profesională, de exemplu sub formă de cursuri online pe Intranet, elaborate de întreprinderi specializate (dacă există subvenții, acestea ar trebui deduse)

D3 *Alte cheltuieli plătite de angajator*

Acestea includ în special:

(a) costurile de recrutare a personalului (sume plătite agențiilor de recrutare de personal, cheltuielile cu anunțurile de angajare publicate în presă, cheltuielile de deplasare plătite candidaților convocați la interviuri, alocațiile de instalare plătite personalului nou recrutat etc.), dar nu sunt incluse costurile administrative curente (cheltuielile de birou, salariile personalului etc.);

(b) echipamentul de lucru furnizat de angajator;

(c) indemnizațiile zilnice plătite salariaților pentru a acoperi costurile suportate în timpul unei călătorii de afaceri (diurne) ([7]);

(d) costurile salariaților legate de telemuncă (de exemplu, rambursarea parțială a abonamentului la internet, rambursarea parțială a facturii de încălzire sau de energie electrică), în cazul în care acestea nu aduc beneficii salariatului în calitate de utilizator privat. Rambursarea integrală de care beneficiază salariatul în calitate de utilizator privat este înregistrată la D1145.

[SEC 2010, consum intermediar]

Exemple: plăți care se clasifică în cadrul variabilei D3

Rubrică	Descriere
Indemnizație pentru îmbrăcăminte	Plăți către salariați a căror profesie necesită îmbrăcăminte specială, purtată, de exemplu, pentru protecție sau prezentare și care nu este destinată folosirii în scop personal
Costuri cu recrutarea	Costul agențiilor de recrutare de personal sau al anunțurilor de angajare
Indemnizație de instalare sau de reinstalare	Plăți către salariați obligați să își schimbe locul de rezidență
Costuri gratuite sau subvenționate legate de telemuncă	Abonament parțial la internet, rambursarea parțială a facturii de încălzire sau de energie electrică

D4 *Impozite pe forța de muncă plătite de angajator*

Această variabilă acoperă toate impozitele bazate pe valoarea totală a salariilor și altor drepturi de natură salarială sau pe ocuparea forței de muncă. Aceste impozite sunt considerate drept costuri ale forței de muncă.

Variabila D4 acoperă, de asemenea, taxele de penalizare care trebuie plătite în unele țări de către angajatori pentru angajarea unui număr prea mic de persoane cu handicap și impozite sau comisioane similare.

Ea nu include contribuțiile sociale plătibile de către angajator sau sumele reținute de angajator pentru plata contribuțiilor sociale sau a impozitelor pe venit datorate de salariat [SEC 2010, punctul 4.23 litera (c), codul D.29].

D5 *Subvenții pentru forța de muncă primite de angajator*

Reprezintă totalitatea sumelor primite sub formă de subvenții, destinate refinanțării parțiale sau totale a costurilor remunerării directe, dar care nu sunt destinate acoperirii costurilor asigurărilor sociale sau formării profesionale. Nu sunt incluse rambursările plătite angajatorilor de către instituțiile de asigurări sociale sau fondurile de asigurări complementare. Acestea includ subvențiile pentru forța de muncă care rambursează costul remunerării ucenicilor, precum și a practicanților remunerați și a stagiarilor. Subvențiile pentru forța de muncă în ceea ce privește ucenicii sunt, de asemenea, înregistrate, pentru țările în cauză, în cadrul unei variabile specifice (D5A) [SEC 2010, punctul 4.37 litera (a), codul D.39].

([7]) — Diurnele sunt destinate să acopere costurile pentru hrană (mese), biletele pentru transportul public în locul în care are loc călătoria de afaceri (de exemplu, tramvai, autobuz, tren, taxi, cu excepția primului mijloc de transport utilizat la sosire și a ultimului mijloc de transport utilizat la întoarcerea în țara de angajare), dar sunt plătite sub forma unei sume forfetare care urmează să fie utilizată la discreția salariatului. În contabilitatea întreprinderilor, diurnele sunt înregistrate ca rambursări ale cheltuielilor profesionale (cum ar fi costurile de deplasare către și de la locul de muncă). În conturile naționale, acestea fac parte din remunerarea salariaților. În statisticile privind costul forței de muncă, ele trebuie înregistrate în cadrul variabilei D3 „Alte cheltuieli plătite de angajator”.
— Costurile de deplasare în timpul călătoriei de afaceri sunt legate, de obicei, de costul biletelor de tren/avion/autobuz sau de taxele pentru utilizarea unui autoturism personal în scopuri profesionale. Acestea sunt rambursate la prezentarea facturilor corespunzătoare (de exemplu, pentru biletele de tren/avion/autobuz sau costurile cu combustibilul). Ele sunt înregistrate drept consum intermediar în conturile naționale și, prin urmare, nu trebuie înregistrate.
— Costurile de cazare acoperă cheltuielile suportate de salariați pentru cazarea peste noapte în hoteluri, de exemplu. Acestea sunt rambursate pe baza prezentării unor documente valabile care dovedesc că salariatul a trebuit să suporte cheltuielile respective. Ele sunt înregistrate drept consum intermediar în conturile naționale și, prin urmare, nu trebuie înregistrate.

D5A *Subvenții pentru forța de muncă primite de angajator în legătură cu angajarea ucenicilor*

Acestea sunt subvențiile înregistrate la rubrica D5 care rambursează parțial sau integral remunerația plătită ucenicilor.

E. **Unități locale**

E1 *Numărul unităților locale din populație*

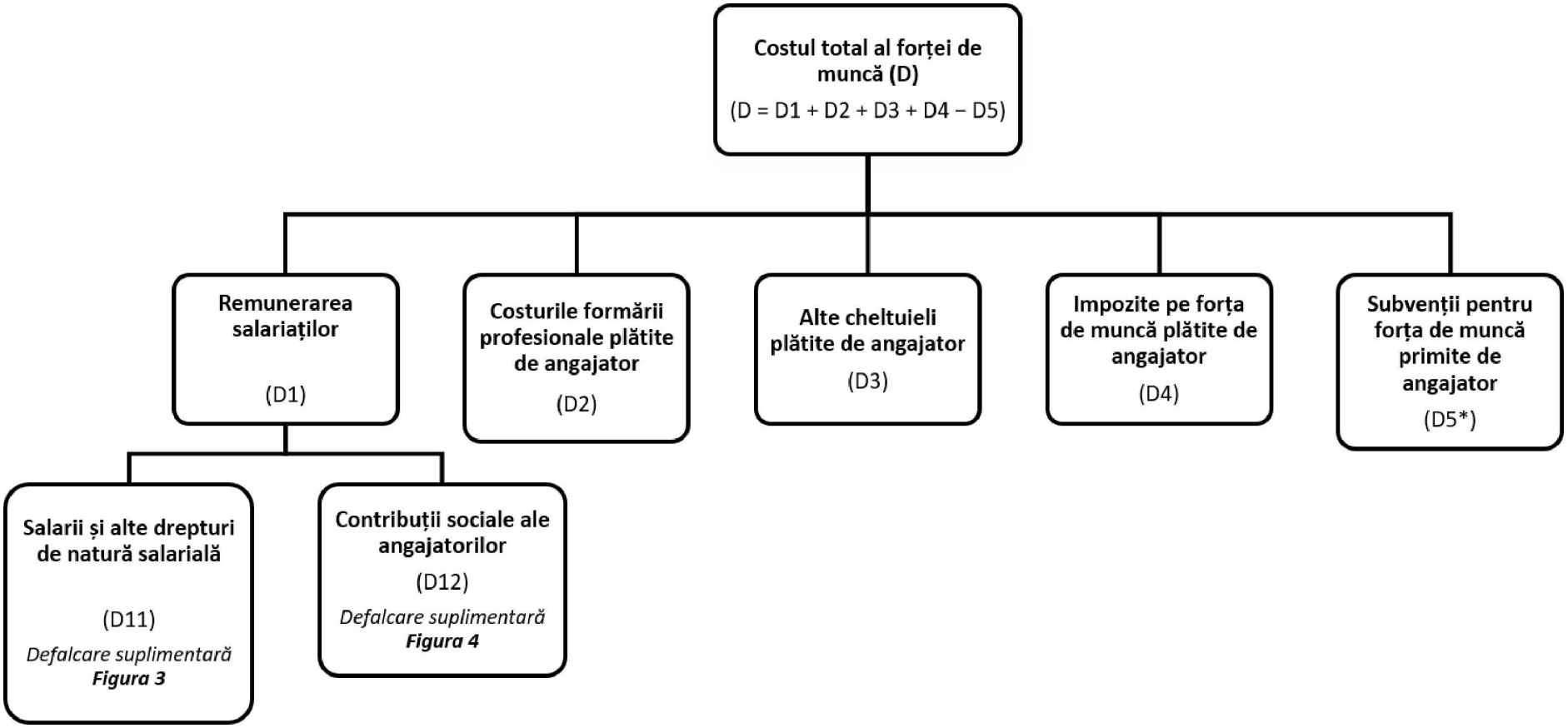
Această variabilă înregistrează numărul total de unități locale din întreaga populație de întreprinderi rezidente.

E2 *Numărul unităților locale din setul de date final*

Această variabilă înregistrează numărul total de unități locale pentru care se colectează date pentru subiectul „structura costului forței de muncă”, și anume după deducerea non-răspunsurilor și eliminarea unităților locale care nu aparțin populației statistice.

Figura 2

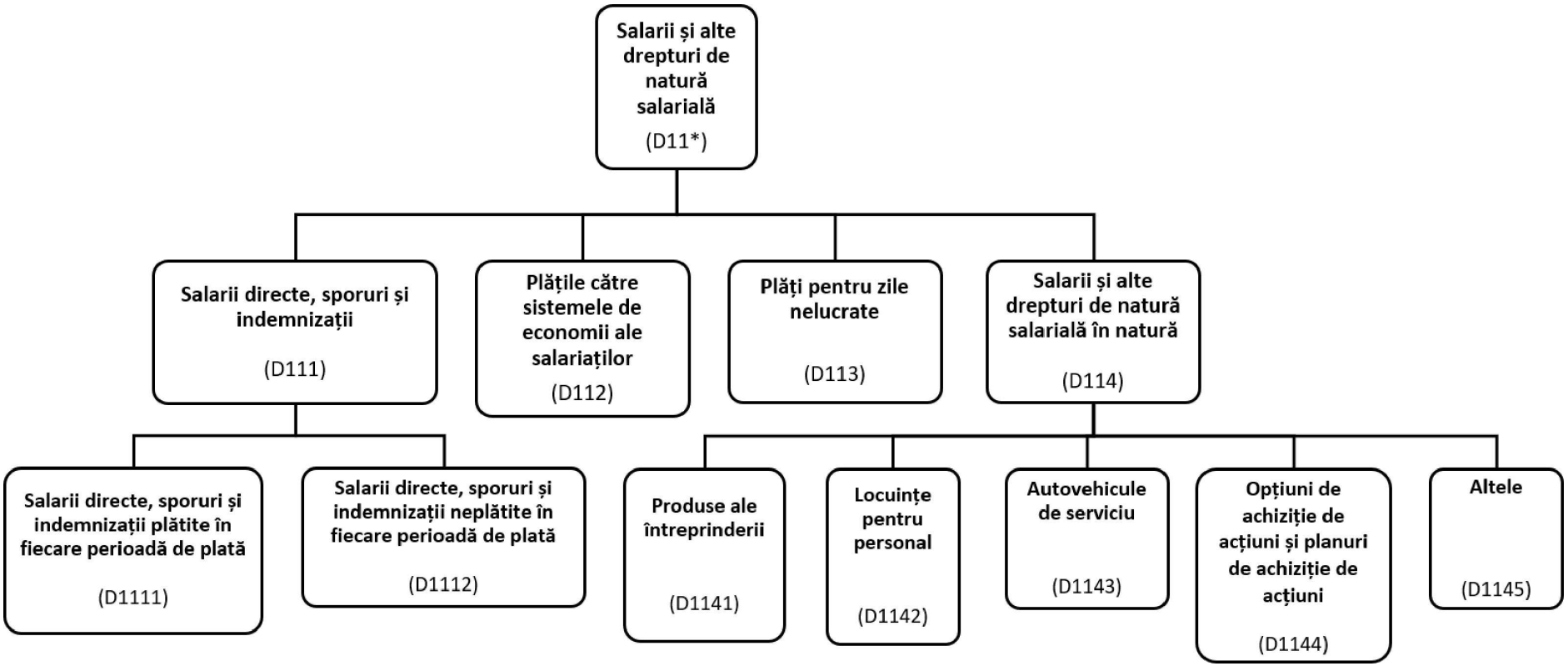
Costul forței de muncă și principalele componente



* Din care: „Subvenții pentru forța de muncă primite de angajator în legătură cu angajarea ucenicilor” (**D5A**).

Figura 3

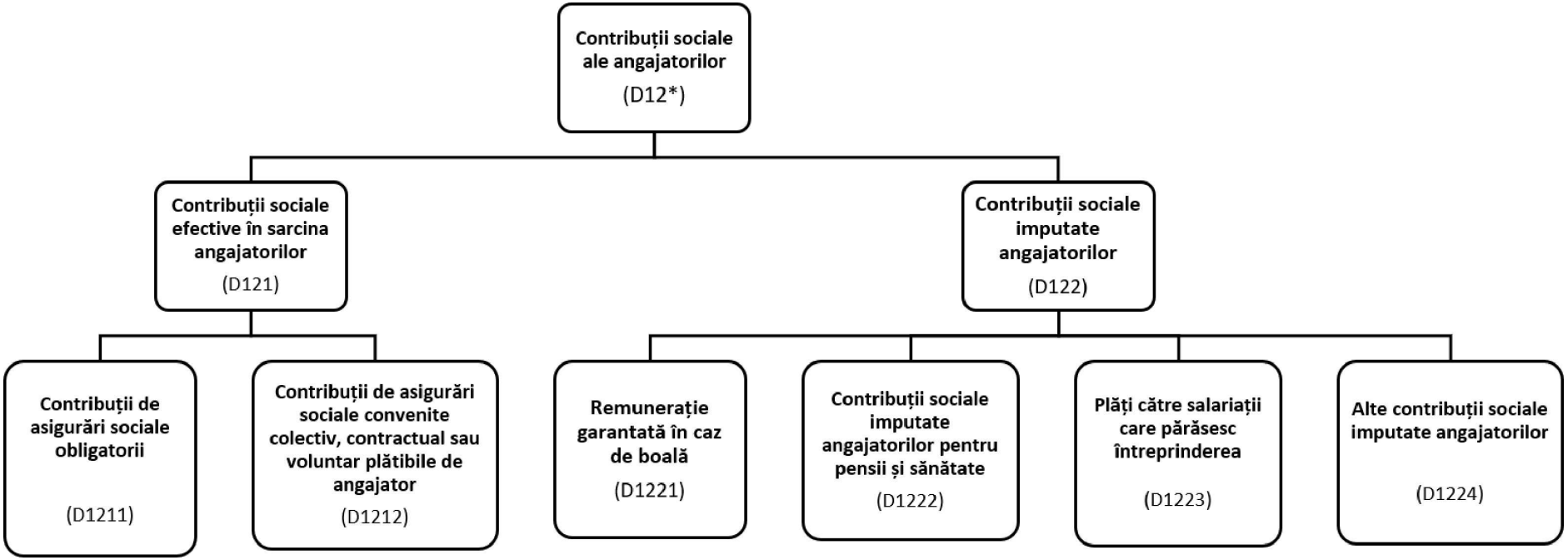
Defalcarea componentei „Salarii și alte drepturi de natură salarială” (D11)



* Din care: „Salarii și alte drepturi de natură salarială ale ucenicilor” (**D11A**).

Figura 4

Defalcarea componentei „Contribuții sociale ale angajatorilor” (D12)



* Din care: „Contribuții sociale ale angajatorilor pentru ucenici” (**D12A**).

ANEXA II

Ținte privind precizia

1. Statele membre care utilizează metode de eșantionare urmăresc să mențină coeficientul de variație sub 1 % pentru costurile orare medii ale forței de muncă măsurate pentru toți salariații (cu fracțiune de normă și cu normă întreagă) care lucrează în unitățile locale rezidente ale întreprinderilor rezidente care au 10 salariați sau mai mulți și care aparțin tuturor secțiunilor NACE din domeniul de aplicare al subiectului „structura costului forței de muncă”, astfel cum este definit la articolul 6 alineatul (4) din Regulamentul (UE) 2025/941.

2. Statele membre care utilizează metode de eșantionare urmăresc să mențină coeficientul de variație sub 10 % pentru costurile orare medii ale forței de muncă măsurate pentru toți salariații (cu fracțiune de normă și cu normă întreagă) care lucrează în unitățile locale rezidente ale întreprinderilor rezidente cu 10 salariați sau mai mulți. Această cerință se aplică fiecărei secțiuni NACE din domeniul de aplicare al subiectului „structura costului forței de muncă”, astfel cum este definit la articolul 6 alineatul (4) din Regulamentul (UE) 2025/941. Cu toate acestea, ea nu se aplică secțiunilor NACE care, în anul de referință, reprezintă mai puțin de 1 % din costul total al forței de muncă al tuturor secțiunilor NACE din domeniul de aplicare al subiectului „structura costurilor forței de muncă”.

3. Datele transmise în temeiul prezentului regulament sunt marcate drept „fiabilitate scăzută” în cazul în care coeficientul lor de variație este mai mare de 25 %.