

CONFERINȚA ȘTIINȚIFICĂ INTERNAȚIONALĂ
dedicată aniversării a 25 ani ai învățământului economic la USARB
**ASIGURAREA VIABILITĂȚII ECONOMICO-MANAGERIALE PENTRU DEZVOLTAREA
DURABILĂ A ECONOMIEI REGIONALE ÎN CONDIȚIILE INTEGRĂRII ÎN UE**

SECȚIUNEA nr. 3 ECONOMIA CUNOAȘTERII ȘI DEZVOLTAREA DURABILĂ

PROBLEMATICA ȘI EVOLUȚIA SALARIULUI CA ELEMENT AL PIEȚEI MUNCII

BRANAȘCO Natalia, dr., conf. univ.
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
FILIP Nelly, dr., conf. univ.
Academia de Studii Economice din Moldova

The importance of the theme lies in the role of the income of the labor force, in the context of the economic situation in the Republic of Moldova. The minimum wage defines the minimum amount of work remuneration that can be achieved within the framework of an economy and, in a similar way, its size. Some economists argue for the importance of the minimum wage in terms of effective tooling for poverty reduction, the improvement of social welfare and the improvement of living standards. We consider, however, that the reset of the state of the developed state reveals changes in the value of the instrument of the minimum wage and the transition to the minimum the subsistence wage.

Keywords: labor market, minimum wage, average wage, labor productivity, normalization of work, forms of pay.

O componentă integrantă a economiei de piață sunt relațiile de cumpărare-vânzare a forței de muncă (sau muncii) ca factor de producție tradițional. Particularitățile acestor relații și specificul organizării lor permit desemnarea unei piețe deosebite. Piața muncii reprezintă un mecanism social (totalitatea instituțiilor), ce deservește circulația resurselor de muncă și reproducerea forței de muncă. Această piață este specifică, deoarece obiectul ei este reprezentat de capacitatea omului de a munci, iar forța de muncă este inseparabilă de purtătorul ei. Din aceste considerente, funcționarea acestei piețe este influențată, alături de factorii economici, și de un șir de circumstanțe cu caracter noneconomic: sociale, psihologice, religioase, naționale, factorii culturali și alte cauze ce influențează comportamentul uman.

Piața contemporană a muncii reprezintă o piață cu concurență imperfectă, datorită lipsei condițiilor egale de confruntare dintre participanți. În sistemul relațiilor de ocupare există diferențieri esențiale dintre posibilitățile și puterea subiecților. Un rol decisiv le revine participanților agregați – patronatelor, sindicatelor, structurilor statale. În știința economică, problema salariului este una fundamentală. Evaluările ei științifice nu sunt identice:

- formă a valorii forței de muncă, determinată prin costul mijloacelor de existență (marxism);
- remunerare pentru muncă, pentru serviciul de muncă (sinteza neoclasică).

În literatura economică contemporană, salariul este tratat ca principalul venit factorial, creat de muncă și salariul tarifar – prețul serviciului de muncă pentru o unitate de timp (oră, zi).

Deci, salariul are două laturi:

- Salariul – cost (preț) – din punctul de vedere al întreprinzătorului, ce plătește munca;
- 2. Salariul – venit – din punctul de vedere al angajatului, este o recompensă pentru munca prestată. [3, p. 351].

Salariul, ca formă de plată a forței de muncă, se aplică din timpurile cele mai îndepărtate. Încă în Codul de legi al lui Hammurabi din Babilonul antic (mileniul II î. e. n.) apare fenomenul „muncii salariate”, fenomen generat, pe de o parte, de perioadele de timp în care se efectua un mai mare volum de muncă, care nu putea fi acoperit exclusiv prin munca sclavilor și, pe de altă parte, ca urmare a constituirii categoriei sociale de oameni liberi, care puteau fi angajați în câmpul muncii contra unei sume de bani, stabilite și reglementate legal. Fondatorul doctrinei liberalismului economic clasic, Adam Smith, scria în opera sa „Avuția națiunilor. Cercetare asupra naturii și cauzelor sale” (1776): „Un angajat trebuie să poată trăi întotdeauna din munca sa, iar salariul trebuie să fie, cel puțin, suficient pentru a-l întreține. Salariul trebuie să fie, de cele mai multe ori, chiar ceva mai mare decât atât; altfel ar fi imposibil pentru muncitor să întemeieze și să întrețină o familie, iar cursul vieții, al unor asemenea muncitori, n-ar putea dura mai mult de o generație”. A. Smith a subliniat și faptul că salariul este unicul venit bazat pe muncă. Celelalte venituri – profitul, renta și dobânda – sunt venituri create de munca suplimentară a angajaților. În viziunea lui K. Marx, salariul nu poate fi plată a muncii, deoarece munca nu este marfă, ci procesul de creare a mărfii. În al doilea rând, salariul nu poate fi prețul muncii, pentru că munca nu se poate măsura prin muncă, pentru că munca nu poate să aibă valoare, „tot așa cum greutatea ca atare nu poate să aibă o greutate a ei sau căldura – o temperatură a ei” [5].

Astfel, muncitorul vinde angajatorului nu munca, ci forța de muncă sau capacitatea de a munci. Prin *forța de muncă* se înțelege totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale, care există în organismul, în personalitatea vie a omului, pe care el le pune în funcțiune atunci când produce bunuri de un fel oarecare. Forța de muncă în calitate de marfă nu există însă decât atunci când, simultan, sunt respectate două condiții:

- când posesorul acestor aptitudini este liber din punct de vedere juridic pentru a-și putea vinde forța de muncă pe un timp oarecare și în circumstanțe determinate;
- posesorul să fie liber din punct de vedere economic, adică să nu posede mijloace de producție, prin utilizarea cărora să-și asigure producerea bunurilor necesare traiului. În virtutea acestor condiții, să fie nevoit să vândă singurul lucru pe care îl are – capacitatea de muncă.

În teoria economică, se deosebesc următoarele forme de salariu:

- nominal - reprezintă suma de bani (venitul) pe care îl primește salariatul pentru munca prestată;
- real - reprezintă cantitatea de bunuri și servicii care pot fi procurate în baza salariului nominal, dacă prețurile

CONFERINȚA ȘTIINȚIFICĂ INTERNAȚIONALĂ
dedicată aniversării a 25 ani ai învățământului economic la USARB
**ASIGURAREA VIABILITĂȚII ECONOMICO-MANAGERIALE PENTRU DEZVOLTAREA
DURABILĂ A ECONOMIEI REGIONALE ÎN CONDIȚIILE INTEGRĂRII ÎN UE**

nu se modifică (puterea de cumpărare a salariului nominal).

Modelul ideal al pieței muncii este considerată acea situație, în care cererea și oferta se coordonează liber în dependență de salariu, în condiții de concurență. În realitate, piața muncii și salariul stabilit în cadrul ei sunt cele mai reglementate din toate piețele factorilor de producție și a veniturilor factoriale. În prezent, ca și în perspectiva următorilor ani, statul are un rol important în reglementarea activității pieței muncii, cât și în promovarea politicii veniturilor salariale. Prerogativele statului sunt:

- elaborarea și respectarea legislației muncii;
- elaborarea sistemului tarifar pentru lucrătorii bugetari;
- reglementarea legislativă a salariului minimal;
- indexarea veniturilor;
- elaborarea sistemului de asigurare socială.

În țările dezvoltate, sindicatele constituie o forță activă în sfera încadrării în câmpul muncii, în stabilirea nivelurilor de salarii și a condițiilor de muncă. „*Cavalerii muncii*”, apăruti în sec. XVIII, reprezintă și apără interesele muncitorilor dintr-o ramură sau alta, din diferite domenii de activitate.

Sindicatele lansează cerințe de majorare a salariului prin diminuarea ofertei de muncă (limitarea artificială a membrilor sindicatelor – practica tred-unionismului vicios, reducerea zilei și săptămânii de lucru, majorarea termenului de studii și a duratei concediului, limitarea imigrației) sau majorarea cererii de muncă (prin creșterea productivității muncii, extinderea publicității). Efortul sindicatelor este îndreptat spre îmbunătățirea condițiilor de muncă și odihnă, majorarea salariului și asigurarea socială a lucrătorilor. [3, p. 357].

Salariul minim este un instrument administrativ foarte răspândit utilizat pentru reducerea sărăciei. De asemenea, la nivel internațional a fost elaborat un cadru normativ de susținere și promovare a mecanismelor de plafonare a salariului, la care a aderat și Republica Moldova. Astfel, în baza de date a Organizației Internaționale a Muncii (OIM), se numără 154 de state care au implementat la nivel național astfel de mecanisme.

Eurostat a definit salariul minim ca fiind salariul cel mai scăzut pe care un angajator este obligat prin lege să îl plătească angajaților săi. Salariul național minim de bază poate fi stabilit la un regim de salarizare la oră, la săptămână sau la lună, iar acest salariu minim este aplicat prin lege (de guvern), deseori după consultarea partenerilor sociali [9].

În general există două tipuri de regimuri de stabilire a salariului minim – universal și cel sectorial. În cazul regimului universal, plafonul minim de salarizare este stabilit pentru întreaga economie, în timp ce un regim sectorial presupune un număr nelimitat de astfel de salarii în dependență de sectorul economic sau de un grup specific de calificări. Regimul universal este mult mai răspândit în lume, fiind prezent în 22 din cele 27 de state ale UE. Statele moderne au aplicat instrumentul salariului minim începând cu sfârșitul secolului XIX în Noua Zeelandă, Australia și Regatul Unit. Către sfârșitul secolului XX majoritatea statelor lumii aveau dezvoltate reglementări în partea ce vizează nivelul minim de remunerare a muncii.

În tabelul 1 prezentăm evoluția salariului minim în unele state membre ale OECD, tendința fiind de stabilitate (Belgia, Olanda, Spania, SUA) sau de creștere, mai ales în fostele țări în tranziție (Cehia, Estonia, Ungaria, Polonia).

Tabelul 1. Evoluția salariului minim în unele state membre ale OECD (fondul anual)

Țara	2000	2005	2010	2015	2016
Belgia	21.187,8	21.103,8	21.810,3	21.588,1	21.170,2
Canada	13.705,4	13.355,1	15.733,0	16.536,8	16.792,
Cehia	5.013,9	7.585,3	7.345,2	7.856,8	8.399,1
Estonia	3.005,0	4.850,5	6.204,5	7.807,5	8.595,0
Franța	16.695,8	18.824,7	19.738,7	20.324,1	20.413,6
Germania	20.948,2	20.847,4
Ungaria	4.063,6	6.779,0	6.835,0	8.694,4	9.155,1
Irlanda	15.464,1	17.298,6	18.755,8	17.907,6	18.942,8
Japonia	12.558,5	13.046,1	14.112,4	14.899,2	15.292,1
Olanda	21.353,0	21.685,0	22.433,1	21.856,8	22.209,8
Polonia	6.172,3	6.795,1	9.158,4	11.254,8	11.977,5
Spania	11.182,5	11.525,3	12.657,5	12.170,5	12.317,4
Marea Britanie	13.039,5	16.405,2	17.053,2	17.125,5	17.568,3
SUA	14.744,1	13.000,7	16.391,3	15.080,0	14.892,1

Sursa: [9]

Din rândul statelor OECD în total sunt opt state care nu au pus în aplicare norme legislative care să prevadă stabilirea de către autorități a nivelului salariului minim pentru economie. Salariul minim în cazul statelor vizate este stabilit în cadrul unui proces de negocieri colective care se realizează dintre patronate și sindicate, fără implicarea autorităților. Statele menționate sunt: Austria, Danemarca, Finlanda, Islanda, Italia, Norvegia, Suedia, Elveția. Celelalte state membre a OECD aplică mecanismul de aprobare a nivelului minim de salarizare de către autorități. Totuși, ponderea salariului minim pe economie în salariul mediu pe economie diferă de la o țară la altă destul de mult, fiind cuprins pentru anul 2016 de la 51% în cazul Noii Zeelande și 26% în cazul SUA.

La nivel global, atât Organizația Națiunilor Unite, cât și Organizația Internațională a Muncii au încheiat convenții și rezoluții, în care cer salarii decente. În Uniunea Europeană, Carta Drepturilor Sociale Fundamentale a Muncitorilor

CONFERINȚA ȘTIINȚIFICĂ INTERNAȚIONALĂ
dedicată aniversării a 25 ani ai învățământului economic la USARB
**ASIGURAREA VIABILITĂȚII ECONOMICO-MANAGERIALE PENTRU DEZVOLTAREA
DURABILĂ A ECONOMIEI REGIONALE ÎN CONDIȚIILE INTEGRĂRII ÎN UE**

declară că toți muncitorii au dreptul la o remunerație echitabilă:

„Toți muncitorii vor fi remunerați echitabil. În acest scop, în conformitate cu reglementările valabile în fiecare țară, muncitorilor li se va asigura dreptul la salarii echitabile, de exemplu un salariu suficient de mare pentru a avea un standard de viață decent” [6].

Legislația Republicii Moldova în domeniu utilizează sintagma „salariu” și „salarizarea muncii”, o definiție legală a salariului este dată în Legea salarizării nr.847 din 14.02.2002, Monitorul Oficial, nr. 50 din 11.04.2002. Astfel, prin salariu se înțelege orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată.

Legea 847/2002 stabilește principiile de bază ale retribuirii salariaților, orientată spre asigurarea funcției salariului ca principala sursă de venit pentru satisfacerea necesităților vitale ale salariaților și familiilor lor și ca formă de stimulare a muncii. Legea în cauză face referire la instrumentul definit ca *quantumul minim garantat al salariului în sectorul real* care reprezintă valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariați în sectorul real. Art.12 a legii menționate specifică faptul că „Quantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabilește de Guvern după consultarea partenerilor sociali. Quantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual, în funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național.” Quantumul minim garantat al salariului în sectorul real specificat prin Legea 847/2002 este aprobat prin Hotărârea Guvernului 165/2010 [4].

Conform art. 9 al Legii Nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, grila de salarizare din sectorul bugetar este asigurată prin stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție conform ierarhiei posturilor și include gradele de salarizare, clasele de salarizare și coeficienții de salarizare.

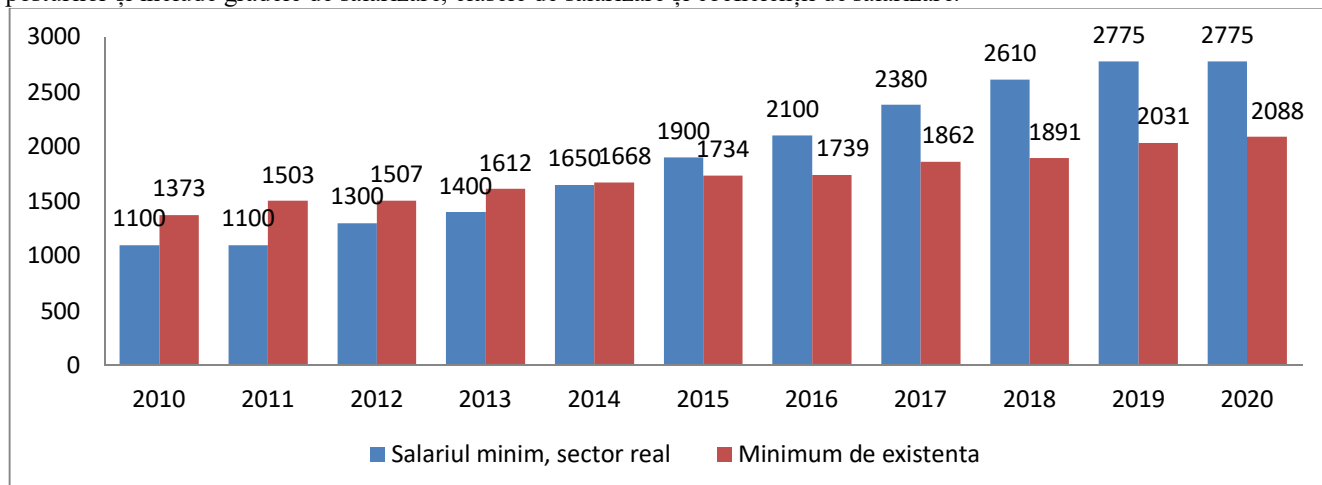


Figura 1. Dinamica salariului minim în sectorul real și al minimumului de existență, lei

Sursa: elaborat de autor după [8]

Analizând salariile din Republica Moldova la momentul actual, se poate constata că ele sunt extrem de mici comparativ cu nivelul salariilor din țările vecine sau țările europene. În UE media generală cu privire la salariul minim este de 935,78 euro, iar a salariului mediu este de 1520 euro. Salariul minim cu valoarea cea mai înaltă (1998 euro) este în Luxemburg, iar cel mai mare salariu mediu pe economie se atestă în Danemarca (3095 euro). Cele mai mici valori ale salariului minim și mediu (235 euro și 406 euro) sunt în Bulgaria [9].

Determinăm, că în Republica Moldova în ultimul deceniu, în fiecare an are loc creșterea salariului minim pe economie, indicatorul în cauză a evoluat de la mărimea de 1100 lei în 2010 la 2775 lei aplicat din 1 mai 2019 (figura 1).

Astfel, observăm că în perioada 2010-2020, salariul minim în sectorul real a crescut de 2,52 ori, iar minimumul de existență s-a majorat de 1,52 ori. În anul 2020, determinăm că salariul minim în sectorul real acoperă minimumul de existență cu 133%, fapt ce nu este valabil și pentru sectorul bugetar. Această situație, evident că denotă prezența unei inegalități sociale din punct de vedere al posibilității de obținere a veniturilor.

Cu privire la dinamica salariilor minime și medii în sectorul real, evidențiem următoarele tendințe, astfel se observă, că pe parcursul ultimilor ani are loc creșterea lentă, dar constantă a salariului mediu pe economie.

Tabelul 2. Evoluția salariilor în perioada 2013 – 2017, MDL

Indicator	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Salariul minim	1900	2100	2380	2610	2775	2775
Salariul mediu	4815	5390	6000	6268	7234	7943
Salariul mediu în agricultură	3006	3346	3555	4 188	4 769	5023
Salariul mediu în construcții	4378	5065	5578	6198	7155	7608
Salariul mediu în comerț	3871	4558	5048	5415	6544	6882
Salariul mediu în transport	4282	4746	5245	5986	6836	6533

Sursa: elaborat de autor după [8]

CONFERINȚA ȘTIINȚIFICĂ INTERNAȚIONALĂ
dedicată aniversării a 25 ani ai învățământului economic la USARB
**ASIGURAREA VIABILITĂȚII ECONOMICO-MANAGERIALE PENTRU DEZVOLTAREA
DURABILĂ A ECONOMIEI REGIONALE ÎN CONDIȚIILE INTEGRĂRII ÎN UE**

Astfel, se determină tendințe pozitive cu privire la creșterea salariilor, în perioada 2015- 2020, salariul minim a crescut cu 46%, iar salariul mediu cu 65%, și salariul mediu în sectoarele economice de asemenea au crescut în fiecare an.

Cu privire la mărimile salariilor medii în sectorul bugetar și cel real, evidențiem iarăși o discrepanță, salariile medii în sectorul real fiind cu circa 10% mai mari.

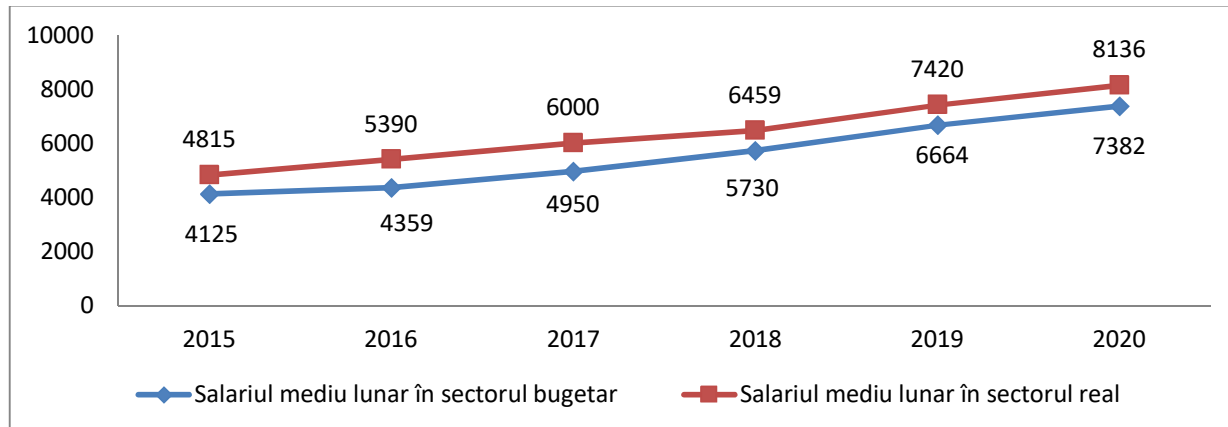


Figura 2. Dinamica salariului mediu în sectorul real și bugetar, lei

Sursa: elaborat de autor după [8]

În profilul teritorial, determinăm faptul că în anul 2020 cel mai mare salariu nominal mediu lunar se înregistrează în mun. Chișinău – 9561,3 lei, ceea ce constituie 120,4% din salariul mediu pe economie, și în mun. Bălți – 7 618,3 lei, ce constituie 96% din salariul pe economie. În toate celelalte localități, salariul nominal mediu lunar este mai mic decât salariul mediu pe țară, cea mai mică valoare înregistrându-se în raionul Basarabeasca – 5 412,5 lei, ceea ce constituie 68% din salariul mediu pe economie.

În condițiile existente, salariul minim în mărime unică stabilit pe economie limitează mult din instrumentele legale pe care le au angajatorii în relația cu angajații în cazul unor sectoare ale economiei naționale, dar oferă o flexibilitate exagerată în cazul altor sectoare. Determinăm, că ponderea salariului minim în salariul mediu brut pe economie în perioada 2013-2018 este în creștere, evoluând de la 38% la 42%, ceea ce denotă o tendință pozitivă, dar deja din anul 2019 acest indicator începe să scadă, ajungând la numai 35% în anul 2020.

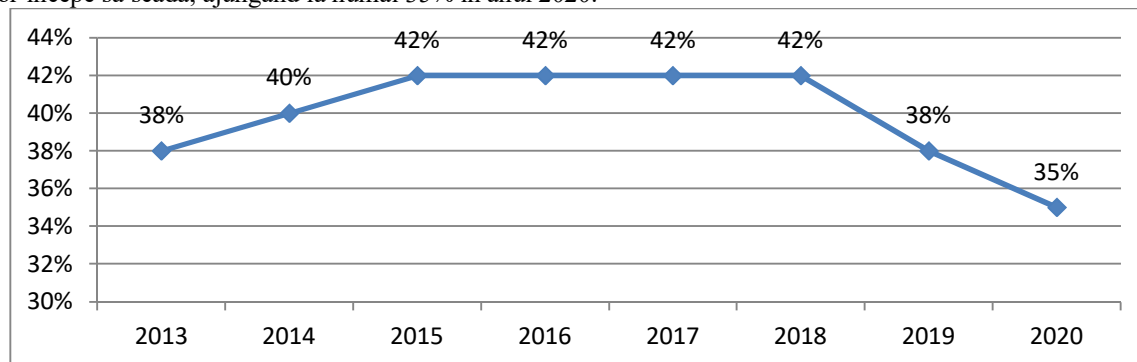


Figura 3. Ponderea salariului minim în salariul mediu brut pe economie

Sursa: elaborat de autor după [8]

O consecință negativă a salarizării joase este reducerea continuă a principalilor indicatori ocupaționali. Ancheta Forței de Muncă, realizată de Biroul Național de Statistică atestă o reducere, atât a numărului populației economice activă, cât și a celei ocupate. Astfel, din 2001 până în 2020, numărul populației economice activă s-a redus de la 1616 mii persoane până la 867,3 mii persoane, iar numărul populației ocupate și al salariaților s-a redus, respectiv, de la 1498 mii și 834,2 mii persoane. S-au redus și ratele de activitate și de ocupare, respectiv, de la 57,9% și 53,7% în anul 2001 până la 40,1% și 38,8% în 2020.

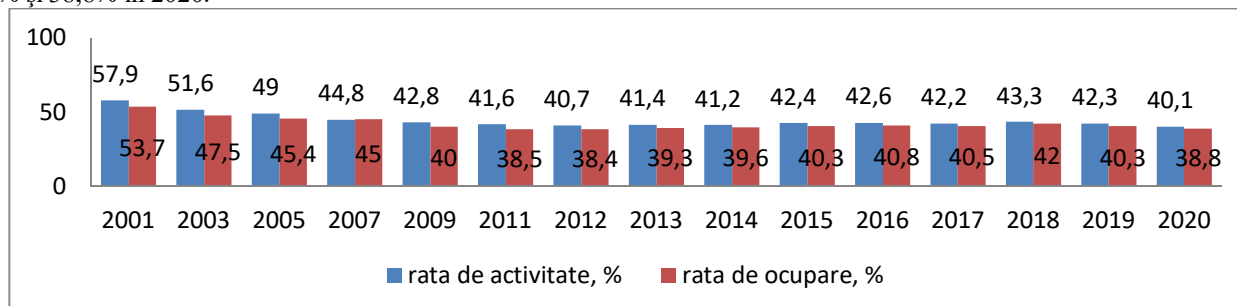


Figura 4. Evoluția ratelor de activitate și de ocupare, 2001-2020, %

Sursa: elaborat de autor după [8]

CONFERINȚA ȘTIINȚIFICĂ INTERNAȚIONALĂ
dedicată aniversării a 25 ani ai învățământului economic la USARB
**ASIGURAREA VIABILITĂȚII ECONOMICO-MANAGERIALE PENTRU DEZVOLTAREA
DURABILĂ A ECONOMIEI REGIONALE ÎN CONDIȚIILE INTEGRĂRII ÎN UE**

Astfel, ca consecință este numărul mare de moldoveni forțați de climatul economic nefast din țară să plece peste hotare. În același timp, odată cu descreșterea populației economic activă, tendința de creștere a populației inactice, în special, a celei aptă de muncă, se menține stabilă pe parcursul ultimilor ani.

În condițiile create apare necesitatea creșterii rolului statului în reglementarea salarizării angajaților, în special a celor din sfera bugetară, astfel nivelul salariului lucrătorilor bugetari trebuie să fie comparabil cu cel al lucrătorilor din sectorul privat. Majorarea salariului ar contribui la creșterea încrederii populației în economia națională, ar conduce la îmbunătățirea situației de pe piața muncii și la reducerea emigrației din Republica Moldova.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. BLANOVSCI, A. *Salariul: abordări conceptuale, tipuri de salarii, modalități de salarizare*. În: Administrarea Publică, nr. 1. Chișinău, 2013;
2. *Fenomenul „salariilor în plic” în Republica Moldova: concluzii și recomandări*. Chișinău: Asistența pentru Reforme în Moldova. 2017, 27 p.;
3. FILIP, N., SOROCEAN, O. *Teorie economică: curs universitar*. Chișinău: Tipografia Primex-Com SRL, 2009, 364 p.;
4. *Legea salarizării nr.847 din 14.02.2002, Monitorul Oficial, nr. 50 din 11.04.2002*. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=31288> 6847/2002220;
5. MOLDOVANU, D. *Doctrinile economice*. Chișinău: ARC, 2003;
6. MORCOTILO, I. *Salariul minim: între eficiență economică și echitate socială*. Chișinău: Expert-Grup, 2015. 20 p.;
7. PANTEA, L. *Managementul pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană*. Chișinău, 2017 p.;
8. www.statistica.gov.md;
9. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Minimum_wage;