

Salariul: abordări conceptuale, tipuri de salarii, modalități de salarizare

Andrei BLANOVSCI,
doctor în economie, conferențiar universitar,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

In this article is examined conceptual approaches regarding the definition of wages, components, forms and contemporary methods of wage, like as wage development in the Republic of Moldova.

Abordări conceptuale. 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 (milemiul 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.

Categoria economică de *salariu* își are originea în latinescul *salarium* care, în esență, semnifică rația de sare alocată unui ostaș. Ulterior, această noțiune a fost extinsă și utilizată pentru a exprima prețul plătit lucrătorilor care prestau diferite activități în folosul altor persoane.

Fondatorul doctrinei „justiției sociale”, **Toma d’Aquino** (1225-1274 e.n.), considera în lucrarea sa „Summa Theologiae” (1266) că lucrătorul angajat trebuie să obțină contra muncii prestate altei persoane un „salariu just”. Acest salariu trebuie să-i permită să trăiască el și membrii familiei sale inapți de muncă, la scara poziției pe care o ocupă în structura claselor sociale. Teoria „salariului just” nu și-a pierdut actualitatea nici în epoca în care trăim, cu toate că de la elaborarea sa au trecut peste șapte sute de ani.

Preocupat de problema salariului, fiziocratul **Anne Robert Jacques Turgot** (1727-1781) considera că o condiție a apariției

muncii salariate este separarea muncitorului de proprietatea asupra mijloacelor de producție. În astfel de condiții, angajatorul, având posibilitatea să aleagă dintr-un număr mare de lucrători, îi preferă pe cei care sunt de acord să lucreze pentru cel mai mic salariu. Muncitorii își reduc, astfel, unul altuia valoarea muncii lor. Într-o asemenea situație, între toate genurile de muncă se stabilește doar salariul care tinde spre minimul mijloacelor necesare supraviețuirii proprietarului forței de muncă. Astfel, aspectul hotărâtor al determinării mărimii salariului este concurența dintre cererea și oferta de forță de muncă.

Fondatorul doctrinei liberalismului economic clasic, **Adam Smith** (1723-1790), 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.”¹ Autorul „Avuției națiunilor...” 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.

Alt fondator al liberalismului economic clasic, **David Ricardo** (1772-1823), afirma în lucrarea sa „Despre principiile economiei

politice și ale impunerii" (1817), că salariile trebuie lăsate la concurența liberă și loială de pe piața muncii. Legea cererii și ofertei de muncă este cea care va funcționa și pentru forța de muncă, la fel ca pentru orice altă marfă. D. Ricardo distinge și un „preț de piață” al muncii, care reprezintă suma de bani plătită în mod real pentru folosirea forței de muncă conform raportului dintre cererea și oferta de brațe de muncă.²

Într-adevăr, la prima vedere, salariul muncitorului apare ca preț al muncii. Dar aceasta este numai în aparență, pentru că, de fapt, esența salariului este alta. Ea constă în înțelegerea deosebirilor dintre forța de muncă și muncă, a faptului că muncitorul vinde patronului nu munca, ci forța de muncă. O astfel de explicație a fost dată de fondatorul doctrinei socialiste, **Karl Marx** (1818-1883), în opera sa „*Capitalul*,” vol. I, publicat în anul 1867. 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; tautologia este evidentă, scrie K. Marx; 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.”³ Dacă prin absurd s-ar admite că muncitorul vinde proprietarului mijloacelor de producție munca, atunci, conform legii valorii, muncitorului îi revine întreaga valoare nou-creată, ceea ce detonează posibilitățile angajatorului de a obține venit în formă de profit, rentă sau dobândă.

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.

Aptitudini fizice și intelectuale puse în mișcare au existat întotdeauna. Forța de muncă în calitate de marfă nu există însă decât atunci când, simultan, sunt respectate două condiții. Prima, 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. A doua condiție e 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. Posibilitatea, dar și necesitatea ca forța de muncă să se transforme în marfă nu apar decât în cadrul economiei de piață.

Ca orice marfă, forța de muncă este supusă legii valorii; are deci valoare și valoare de întrebuintare. Valoarea forței de muncă este determinată de cheltuielile socialmente necesare pentru producerea și reproducerea sa. Valoarea de întrebuintare a mărfii – forță de muncă reprezintă capacitatea sa de a produce, în procesul de producție pentru care este angajată, o valoare mai mare decât propria sa valoare, de a produce plusvaloare. Anume pentru această calitate a sa, proprietarul mijloacelor de producție o angajează.

Așadar, ceea ce vinde muncitorul nu este munca, timpul său de muncă, ci forța de muncă pentru un anumit timp. Prin urmare, salariul nu reprezintă plata muncii, ci forma transformată a valorii, respectiv, a prețului forței de muncă.

Nu numai K. Marx, ci și unii dintre celebrii economiști ai contemporaneității subliniază caracterul deosebit al mărfii – forța de muncă. Astfel, **Paul Samuelson**, laureat al Premiului Nobel pentru economie (1970), subliniază că „omul este mai mult decât o marfă,” el își „închiriaza serviciile pe baza unui preț,” care este „de la distanță cel mai important preț.”⁴ De aceea, la stabilirea salariului trebuie să se țină seama de specificul mărfii – forța de muncă.

Baza economică a salariului. Izvorul salariului îl constituie munca necesară a posesorului forței de muncă. Dar ce reprezintă munca necesară? Pentru înțelegerea conținutului acestui gen de muncă trebuie examinat mecanismul împărțirii duratei zilei de muncă în muncă necesară și supramuncă, respectiv – în muncă plătită și muncă neplătită.

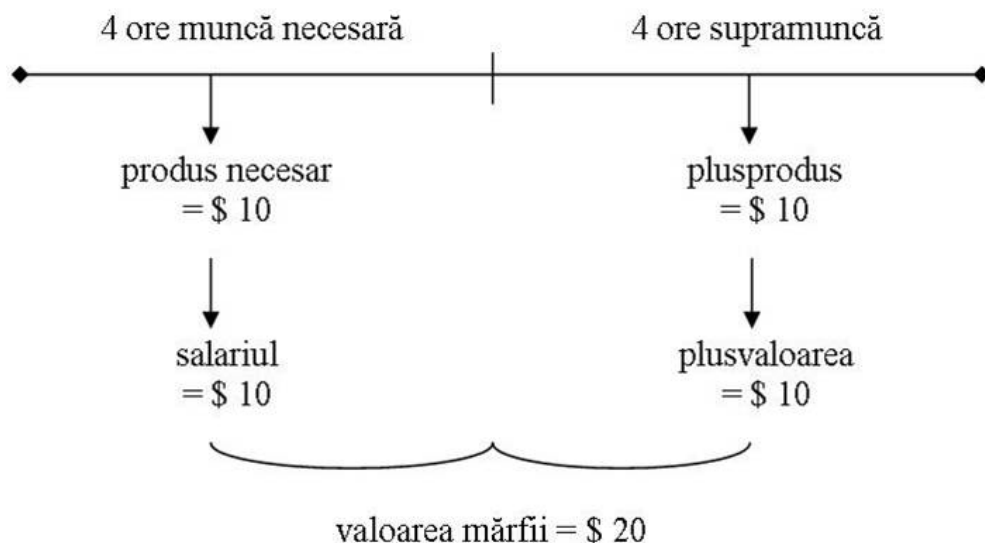
Presupunem că durata zilei de muncă constituie 8 ore pentru care, în conformitate

cu contractul individual de muncă încheiat între salariat și patron, lucrătorul va primi un salariu de 10 dolari americani. Presupunem, în continuare, că această zi de muncă se împarte în două părți: 4 ore de muncă necesară și 4 ore de supramuncă. În timpul muncii necesare salariatul produce produs necesar în formă de marfă egal cu \$10, care după desfacerea mărfii va fi plătit lucrătorului sub denumirea de salariu. În timpul de supra-

muncă lucrătorul produce plusprodus la fel în mărime de \$10, care după vinderea mărfii va fi însușit gratuit de către proprietarul mijloacelor de producție sub formă de surplus de valoare sau plusvaloare.

Schematic, cele expuse mai sus pot fi prezentate astfel:

durata zilei de muncă = 8 ore;
valoarea mărfii = \$20;
salariul lucrătorului = \$10.



După cum vedem, forța de muncă a salariatului produce o valoare (\$20) mai mare decât propria valoare (\$10), produce plusvaloare. De aceea salariul este definit ca fiind forma transformată a valorii, respectiv, a prețului forței de muncă.

În viziunea noastră, o astfel de definire a salariului este una științifică deoarece ea explică faptul că lucrătorul nu însușește întreaga valoare creată de el în decursul zilei de muncă, ci numai o parte din ea – valoarea produsului necesar. Este corectă și afirmația, potrivit căreia o altă parte a valorii – plusvaloarea – revine angajatorului indiferent dacă acesta este persoană fizică sau juridică. Anume plusvaloarea concentrată în fondul de acumulare constituie sursa de dezvoltare și modernizare a bazei tehnico-materiale de producție, a progresului societății umane în general.

Componentele salariului. Salariul cuprinde: salariul de bază, adaosurile și sporurile la salariul de bază.

Salariul de bază reprezintă partea principală a salariului total ce se cuvine angajatului pentru activitatea prestată angajatorului conform pregătirii profesionale, într-un anumit interval de timp. Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, importanța și complexitatea activității ce revine funcțiilor pe care le îndeplinește.

Adaosurile și sporurile la salariul de bază formează partea variabilă a salariului fiecărui angajat pentru munca efectuată, ținându-se cont de durata vechimii în muncă.

Tipurile de salariu. Există următoarele trei tipuri de salariu: salariul brut, salariul net și salariul minim brut pe țară.

Salariul brut cuprinde sumele de bani ce exprimă salariul de bază și toate adaosurile salariale provenite din muncă.

Salariul net rezultă din cel brut după ce se scad reținerile obligatorii conform legislației în vigoare.

Salariul minim brut pe țară este salariul fi-

xat pe cale legală pentru a garanta salariaților din categoriile defavorizate un venit care să corespundă minimului de trai. Se stabilește prin hotărârea Guvernului țării respective, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este mai mic de 8 ore pe zi, salariul minim brut pe țară se raportează la numărul mediu de ore lunar, conform programului legal de lucru aprobat. Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul minim brut pe țară.

Salariul minim brut pe țară are forța legii și este aplicabil sub pedeapsa sancțiunilor penale sau a altor sancțiuni specifice.

Salariul minim este salariul considerat ca suficient pentru satisfacerea nevoilor vitale de alimente, îmbrăcăminte, educație ale salariaților, ținând cont de dezvoltarea economică, socială și culturală a fiecărei țări.

Formele salariilor. În componența veniturilor angajaților salariul ocupă locul prioritar. În țările industrial avansate circa 70-80%

din populația economic activă sunt persoane salariate, iar salariul acestora constituie 50-70% din Produsul Intern Brut (P.I.B.). În Republica Moldova ponderea salariaților în totalul populației economic active constituie aproximativ 44%, iar salariul acestora în structura P.I.B.-ului îi revine 24,2%.⁵

Salariul se manifestă în două forme principale: salariul nominal și salariul real.

Salariul nominal reprezintă suma de bani pe care o primește salariatul, peste intervale regulate de timp, pentru forța de muncă închiriată. Mărimea salariului nominal, care are o tendință generală de creștere, este influențată de mai mulți factori: nivelul de dezvoltare economică a țării, raportul dintre cererea și oferta de forță de muncă, nivelul productivității muncii, politica de salarizare ș. a.

Salariul nominal se calculează raportând fondul total de salarii la numărul de salariați. Modificările parvenite în numărul salariaților Republicii Moldova în ultimii zece ani se caracterizează după cum urmează.

Tabelul 1

Numărul salariaților și repartizarea lor pe tipuri de activități economice, mii persoane

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2010 față de 2000
TOTAL	696,8	660,0	641,5	639,5	633,7	608,2	597,5	-99,3
din care:								
Agricultură, economia vânatului și silvicultură	184,9	113,4	92,3	76,9	70,0	63,9	55,8	-129,1
Pescuit	0,6	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,3	-0,3
Industrie	114,6	126,9	122,8	123,1	116,0	105,3	103,0	-11,6
Energie electrică și termică, gaze și apă	17,9	18,1	17,9	18,0	17,5	17,6	17,8	-
Construcții	22,0	18,7	20,5	22,1	21,8	17,3	18,3	-3,7
Comerț	29,3	42,5	44,4	49,7	56,2	53,2	54,2	+24,9
Hoteluri și restaurante	5,4	7,2	8,2	8,6	9,3	8,8	8,9	+3,5
Transporturi și comunicații	47,3	49,4	48,1	48,8	49,1	47,5	46,3	-1000
Activități financiare	6,0	10,4	11,1	13,9	14,9	14,0	14,2	+8,2
Tranzacții imobiliare, închirieri ș.a.	25,5	27,6	29,1	28,7	30,5	31,9	31,9	+6,4
Administrație publică	50,0	56,8	67,6	57,4	56,6	55,6	55,1	+5,1

Învățământ	124,4	125,4	124,6	125,3	124,7	124,8	123,5	-0,9
Sănătate și asistență socială	68,4	61,9	62,2	62,9	62,8	64,1	64,2	-4,2
Alte activități	18,4	19,4	20,2	20,4	21,4	21,4	21,8	+3,4

Sursa. Anuarul Statistic al Republicii Moldova, Chișinău, 2008, p. 85; 2011, p. 80.

Datele statistice cuprinse în *Tabelul 1* demonstrează faptul că numărul total al salariaților din Republica Moldova s-a redus de la 696 mii 800 persoane în anul 2000 la 597 mii 500 persoane în anul 2010 sau cu circa 100 mii de persoane. Pe tipuri de activități economice au avut loc astfel de schimbări. În agricultură, economia vânatului și silvicultură numărul salariaților s-a micșorat de la 184,9 mii persoane în anul 2000 la 55 mii în anul 2010 sau cu 129,1 mii persoane. Comparând aceste cifre, observăm că pe an ce trece tot mai puțini săteni se ocupă de activități agricole. În același interval de timp numărul lucrătorilor din industrie s-a redus cu 11,6 mii, din energia electrică și termică – cu 17,8 mii, din construcții – cu 3,7 mii persoane.

Reducerea numărului de salariați în sfera producției de bunuri materiale a fost însoțită de creșterea numărului de salariați în dome-

niul comerțului cu 24,9 mii persoane, hoteluri și restaurante – cu 3,5 mii, instituții financiare – cu 8,2 mii persoane și alte activități de prestare a serviciilor.

În prezent, ponderea celor ocupați în sfera de producție a bunurilor materiale constituie în totalul salariaților doar 29,4%, iar a celor ce prestează servicii este de 71,6%. Aceste cifre demonstrează starea de aprofundare a unei tendințe negative în structura ramurală a economiei naționale a Republicii Moldova.

Analiza angajaților în funcție de formele de proprietate atestă că 55,5% dintre aceștia activează în sectorul public, 31,0% - în sectorul privat și 13,5% - în sectorul mixt.

Modificările în repartizarea salariaților pe tipurile de activități economice și forme de proprietate se reflectă, în cele din urmă, asupra mărimii salariului nominal al persoanelor salariate.

Tabelul 2

Evoluția salariului nominal mediu lunar al unui salariat în ansamblu pe economie și pe tipuri de activități în Republica Moldova (lei)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2010 față de 2000
Total pe economie	407,9	1318,7	1697,1	2065,0	2529,7	2747,6	2972,7	7,2 ori
Agricultură, economia vânatului și silvicultură	251,7	744,0	914,5	1098,6	1484,4	1468,9	1638,6	6,5 ori
Pescuit	338,5	143,1	1191,0	1281,0	1367,7	1620,3	1620,1	4,7 ori
Industrie	683,4	1764,5	2084,5	2548,7	3041,7	3135,6	3430,9	5,0 ori
Industrie extractivă	574,5	2037,3	2623,8	3098,3	3739,7	3314,0	3389,5	5,8 ori
Industrie prelucrătoare	677,7	1651,6	1914,5	2314,1	2762,8	2800,8	3079,8	4,5 ori
Energie electrică și termică, gaze și apă	720,0	2323,6	2872,3	3595,8	4316,4	4520,3	4856,8	6,7 ori
Construcții	539,8	1972,8	2429,1	2996,7	3468,9	3057,3	3248,0	6,0 ori

Comerț	394,6	1228,1	1555,2	2088,7	2530,7	2614,1	2792,7	7,0 ori
Hoteluri și restaurante	357,8	1150,5	1384,6	1759,5	2111,9	2153,6	2315,0	6,4 ori
Transporturi și comunicații	635,0	2142,9	2549,1	3039,5	3533,1	3653,5	3913,9	6,2 ori
Activități financiare	2353,1	3450,6	3863,3	4648,3	5446,3	5637,7	6368,2	2,7 ori
Tranzacții imobiliare, închirieri ș.a.	554,0	1671,4	2051,7	2583,6	3215,6	3417,2	3755,5	6,7 ori
Administrație publică	517,7	1363,6	2164,3	2389,0	2804,4	3209,0	3204,8	6,2 ori
Învățământ	247,7	881,8	1209,3	1351	1670,5	2135,6	2361,0	9,5 ori
Sănătate și asistență socială	230,1	1016,7	1333,5	1703,2	2265,5	2718,2	2886,3	12,5 ori
Alte activități	295,8	1010,9	1302,2	1603,0	2013,9	2289,1	2394,2	8,0 ori

Sursa. Anuarul Statistic al Republicii Moldova, Chișinău, 2000, p. 111; 2011, p. 106.

Datele cuprinse în *Tabelul 2* ilustrează o majorare esențială a salariului nominal atât în ansamblu pe țară, cât și pe tipuri de activități. Astfel, salariul nominal mediu al unui salariat în ansamblu pe economia națională a crescut în anul 2010 față de anul 2000 de 7,2 ori, inclusiv în agricultură – de 4,7 ori, în industrie – de 5,0 ori, în energia electrică și termică – de 6,7 ori, în construcții – de 6,0 ori, în comerț – de 7,0 ori, în transporturi și comunicații – de 6,2 ori, în activitățile financiare – de 2,7 ori, în administrația publică – de 6,2 ori, în învățământ – de 9,5 ori, în domeniul sănătății și asistenței sociale – de 12,5 ori, în domeniul altor servicii – de 8 ori.

Raportat la salariul mediu pe economie, salariul angajaților din domeniul agrar constituie doar 55%, pe când al celor din activitățile financiare – 214%, energie electrică și termică – 163%, transporturi și comunicații – 131% ș. a. m. d.

Majorarea salariului nominal trebuie comparată cu evoluția prețurilor curente la bunurile și serviciile de larg consum. Doar în acest context este posibilă aprecierea puterii de cumpărare a salariului nominal net. În ultimii zece ani, prețurile curente la carne au crescut de 9,3 ori, la lapte – de 4,7 ori, la ouă alimentare – de 6,5 ori, la legume – de 7,6 ori, la fructe – de 5,7 ori, la pâine – de 4,7 ori, la cartofi – de 3,3 ori. În același interval de timp, tarifele

la energia electrică și termică au fost majorate de 7,8 ori. După cum vedem, creșterea galopantă a prețurilor conduce la devalorizarea salariului nominal net.

După cum am menționat mai sus, a doua formă a salariului o constituie salariul real. **Salariul real** poate fi definit ca fiind cantitatea de bunuri materiale și servicii, care poate fi procurată la un moment dat cu salariul nominal. Deci salariul real nu depinde de suma de bani pe care salariatul o primește drept salariu nominal, ci de cantitatea de alimente, obiecte de primă necesitate și lucruri de confort, devenite esențiale prin obișnuință și pe care și le poate procura cu această sumă de bani. Creșterea prețului alimentelor și al obiectelor de primă necesitate determină puterea de cumpărare a salariului nominal.

Mărimea salariului real depinde de următorii doi factori: a) mărimea salariului nominal și b) nivelul prețurilor la bunurile de consum și tariful pentru serviciile prestate. Deci salariul real poate fi calculat după următoarea formulă:

$$SR = \frac{SNN}{IPC}$$

SR – salariul real;

SNN – salariul nominal;

IPC – indicele prețurilor de consum.

Indicele prețurilor de consum este un indicator de evaluare, care caracterizează evoluția de ansamblu a prețurilor la mărfurile cumpărate și a tarifelor la serviciile utilizate de către populație pentru satisfacerea nevoilor de trai într-o anumită perioadă (denumită perioadă curentă) față de o perioadă fixă (denumită perioadă de bază).

În calculul acestui indice se iau în considerare numai bunurile care fac obiectul consu-

mului populației (excluzând autoconsumul de bunuri și servicii din producția proprie a gospodăriilor familiale).

Puterea de cumpărare a salariului se reflectă, înainte de toate, în consumul mediu anual pe locuitor al principalelor produse alimentare. În cele ce urmează prezentăm datele statistice care caracterizează această situație în Republica Moldova.

Tabelul 3

Consumul mediu anual pe locuitor al principalelor produse alimentare

	1990	2000	2005	2010	2010 față de 1990
Carne și produse din carne echivalent	58	24	38	30	-28
Lapte și produse lactate echivalent lapte	303	207	177	169	-134
Ouă, buc.	203	150	168	162	-41
Pește	12,0	8,2	9,3	7,4	-4,6
Zahăr	48	20	27	18	-30
Ulei vegetal	14	7	9	8,7	-5,3
Cartofi	69	53	56	59	-10
Legume și bostănoase	112	83	94	85	-27
Fructe și pumușoare	79	32	39	35	-44
Pâine și produse de panificație	171	134	136	119	-52

Sursa. Anuarul Statistic al Republicii Moldova. Chișinău, 1991, p. 19-20; 2008, p. 552; 2010, p. 551-552.

Datele cuprinse în *Tabelul 3* atestă o reducere substanțială a consumului principalelor produse alimentare pe locuitor. Astfel, în anul 2010 consumul mediu al cărnii a scăzut față de anul 1990 cu 28 kg sau cu 51,8%, al laptelui – cu 134 kg sau cu 55,7%, al ouălor – cu 41 buc., al zahărului – cu 30 kg sau cu 37,5%, al legumelor – cu 31%, al fructelor – de două ori. Reducerea consumului de zahăr se explică prin faptul că locuitorii din mediul rural folosesc mai puțin zahăr pentru fabricarea vinului.

Un fenomen extrem de negativ îl constituie reducerea consumului de pâine și al produselor de panificație de la 171 kg în anul 1990 la 119 kg în anul 2010 sau cu 30,4%. Atunci când are loc reducerea consumului de carne, ouă, produse lactate etc., această scădere se com-

pensează prin creșterea consumului de pâine și cartofi. În cazul nostru, scade consumul ambelor bunuri de mare importanță vitală, ceea ce demonstrează aprofundarea sărăciei în rândul populației Republicii Moldova.

O altă situație se înregistrează în țările vecine și cele situate nu prea departe de noi. Statistica internațională demonstrează că consumul mediu anual de carne pe locuitor a constituit: în Republica Belarusi – 77 kg, Ucraina – 52 kg, România – 66 kg, Federația Rusă – 57 kg, Finlanda – 72 kg, Germania – 83 kg, Polonia – 71 kg, Republica Cehă – 86 kg. O situație similară există și în privința consumului mediu de lapte pe locuitor: în Republica Belarusi – 254 kg, Ucraina – 235 kg, Federația Rusă – 240 kg, Germania – 445 kg, Republica Cehă – 337 kg

etc. Este substanțială diferența și la capitolul consumului de ouă, fructe și legume.

Modalități de salarizare. În viața economică se aplică mai multe modalități de salarizare, principalele fiind următoarele:

- salarizarea în funcție de timpul lucrat;
- salarizarea în acord;
- salarizarea mixtă.

Pentru toate modalitățile de salarizare sunt comune următoarele principii:

- a) pentru muncă egală salariu egal;
- b) salarizarea diferențiată în funcție de calificarea profesională;
- c) salarizarea diferențiată în funcție de calitatea muncii;
- d) salarizarea diferențiată în funcție de condițiile de muncă;
- e) stabilirea prin lege a salariului minim brut pe țară;
- f) stabilirea mărimii salariului prin negocieră colectivă sau individuală;
- g) măsuri de motivație în sporirea productivității individuale a muncii;
- h) principiul confidențialității salariilor.

Salarizarea în funcție de timpul lucrat.

Este cea mai veche modalitate de salarizare, fiind ușor de administrat. Această modalitate prevede calcularea și achitarea salariului în raport cu timpul lucrat (oră, zi, lună, an). În astfel de cazuri, salariul este proporțional cu timpul lucrat și este raportat la rezultatele cantitative și calitative ale muncii prestate.

Salarizarea în funcție de timpul lucrat se practică la locurile de muncă unde activitatea lucrătorilor nu poate fi normată pentru a se stabili exact timpul normal de executare a unei activități: funcționarii publici, medicii, profesorii, managerii întreprinderilor ș. a. Dar nu numai. În S.U.A., Franța și alte țări industrial avansate circa 70% din muncitorii din industrie sunt plătiți în conformitate cu modalitatea de salarizare în funcție de timpul lucrat. Aceasta se datorează implementării tehnologiilor performante și telecontrolului.

Salarizarea în funcție de timpul lucrat permite efectuarea unui lucru calitativ, conștient. Totodată, ea nu stimulează creșterea productivității muncii și adeseori necesită supravegherea angajaților.

Salarizarea în acord (cu bucată, pe operații) presupune remunerarea lucrătorilor în

funcție de cantitatea și calitatea bunurilor produse, de activitățile și operațiunile efectuate.

Se utilizează mai multe variante de salarizare în acord:

- acord individual;
- acord colectiv, în cadrul unei echipe;
- acord comun (general), în cadrul întregii unități economice.

Orice formă de salarizare în acord contribuie la creșterea productivității muncii și permite evidențierea efortului fiecărui salariat. Concomitent, salarizarea în acord reduce durata timpului de dare în primire a bunului sau a obiectivului prevăzută în contractul de acord.

Salarizarea în acord se aplică la acele activități, la care se poate norma munca, iar remunerarea lucrătorilor se efectuează conform unui anumit tarif. La rândul său, salariul în acord s-a diversificat îmbrățișând diverse forme. Este firesc acest lucru, deoarece fiecare întreprindere are dreptul să-și aleagă modalitățile de plată corespunzătoare condițiilor sale concrete și concepției proprii vizând stimularea propriilor salariați. În condițiile economiei contemporane de piață se aplică sisteme de salarizare în care cele două forme de salarizare menționate se îmbină între ele și mai mult, acestea se îmbină cu alte modalități de stimulare, cum ar fi participarea la beneficii, stimularea bazată pe factori psihosociali ș. a.

Salarizarea mixtă constituie o variantă a îmbinării celor două forme de salarizare, presupunând realizarea unor condiții exacte de muncă într-o unitate de timp. O formă a salariului mixt constituie participarea acționarilor la repartizarea profitului societăților pe acțiuni.

Modalitățile de salarizare, ca regulă, sunt diferite de la o unitate economică la alta și de la o țară la alta, fiind stabilite prin contractele de muncă, cu acordul organizațiilor sindicale corespunzătoare și constituie o anexă la contractul colectiv de muncă.

În încheierea prezentului articol vom formula următoarele concluzii:

1. Salariul ca formă de plată pentru muncă cetățenilor liberi prestată altor persoane este cunoscut din timpurile cele mai îndepărtate. Treptat, s-au modificat categoriile, formele salariului, precum și modalitățile de salarizare.

2. Sursa salariului o constituie munca necesară a salariatului materializată în produsul

necesar. După desfacerea mărfurilor produsul necesar îmbracă forma de bani pe care angajatorul îi plătește salariatului în calitate de salariu. Munca necesară constituie doar o parte din munca efectuată de salariat, cealaltă parte revine supramuncii, se materializează în plus-produs care este însoțit gratuit de angajator în formă de plusvaloare. Deci ziua de muncă a salariatului se împarte în muncă plătită și muncă neplătită.

3. Salariul nu este ceea ce apare la suprafața societății – prețul întregii munci efectuate de salariat în procesul de producție. În realitate, salariul reprezintă forma transformată a valorii, respectiv – a prețului forței de muncă.

4. În procesul evidențierii esenței salariului trebuie făcută o distincție între muncă și forța de muncă. Munca este însuși procesul de creare a bunurilor materiale sau de prestare a serviciilor. Are loc prin combinarea a, cel puțin, doi factori de producție: forța de muncă și mijloacele de producție. Forța de muncă reprezintă capacitatea omului de a munci.

5. În cadrul economiei de piață, forța de muncă devine marfă, însă o marfă specifică. Ca oricare altă marfă, ea are valoare de schimb și valoare de consum. Pe piața forței de muncă, obiectul negocierilor între angajator și pose-

sorul forței de muncă îl constituie nu valoarea de schimb, ci valoarea de consum a forței de muncă. Anume valoarea de consum a forței de muncă are capacitatea de a crea o valoare nouă, peste propria sa valoare. Diferența dintre aceste două mărimi reprezintă plusvaloarea.

6. Principalele forme ale salariului sunt: salariul nominal și salariul real. În Republica Moldova, salariul nominal mediu lunar al unui salariat raportat la salariul lucrătorilor din țările europene este unul dintre cele mai mici (circa \$280). Ținând seama de creșterea continuă a prețurilor la bunurile de larg consum, el nu acoperă nici măcar cheltuielile necesare asigurării minimului de existență al salariatului și membrilor familiei sale care încă nu lucrează sau deja nu lucrează.

7. În ultimele decenii, majorarea salariului nominal, în cele mai multe cazuri, are loc fără a se lua în considerare acțiunea legii economice obiective privind creșterea productivității muncii. Esența acestei legi constă în faptul că ritmurile creșterii productivității muncii trebuie să depășească ritmurile majorării salariului. Ignorarea cerințelor legii menționate conduce la stagnarea creșterii economice, respectiv – la înrăutățirea nivelului de trai al majorității populației.

NOTE

¹ Adam Smith, *Avuția națiunilor...*, Chișinău, Editura „Universitas”, 1992, p. 49.

² David Ricardo, *Opere alese*, Chișinău, 1993, p. 101.

³ Karl Marx, *Capitalul*, vol. 1, p. 543.

⁴ P. Samuelson, *Economie politică*, București, 2000, p. 869.

⁵ Calculat după datele Anuarului Statistic al Republicii Moldova, Chișinău, 2010, pp. 80; 255.

BIBLIOGRAFIE

1. Smith Adam. *Avuția națiunilor. Cercetare asupra naturii și cauzelor ei*. Chișinău: Editura „Universitas”, 1992.

2. Ricardo David. *Despre principiile economiei politice și impunerii. Opere alese, vol. 1-2*. Chișinău: Editura „Universitas”, 1993.

3. Marx Karl. *Capitalul, vol. 1, ediția a IV-a*. București, 1960.

4. Samuelson Paul. *Economie politică*. București: Editura „Economica”, 2000.

5. Pohoată Ion. *Doctrină economice universale*. Iași, 1993.

6. Blavovschi Andrei. *Piața forței de muncă și politicile sociale*. Chișinău, 2009.

7. Blavovschi Andrei. *Economia națională*. Chișinău, 2012.

8. Anuarul Statistic al Republicii Moldova. Chișinău, 2008; 2011.

Prezentat: 11 ianuarie 2013.

E-mail: bajenaru@rambler.ru