

CZU: 331.215.53 (478)

SALARIUL MINIM ÎN REPUBLICA MOLDOVA. ASPECTE ECONOMICE*Anna CEBOTARI**Academia de Studii Economice a Moldovei*

În prezentul articol este abordată problema salariului minim în Republica Moldova, caracterizat sub aspect economic. Dintotdeauna, factorul uman a jucat un rol decisiv în activitatea socioeconomică a unui stat. Astfel, în contextul actual al economiei Republicii Moldova, veniturile personalului au un rol deosebit de important în viața economică, socială și politică a țării noastre. Pornind de la importanța salariului pentru un angajat, propunem spre examinare influența acestuia asupra satisfacerii nevoilor personale și familiale ale angajaților, precum și influența statului asupra dirijării mărimii salariului minim. Este criticată ideea impozitării minimumului de existență, această situație fiind considerată, din punct de vedere social, nimic altceva decât o crimă împotriva propriului popor.

Cuvinte-cheie: *salariu, venitul personalului, minim de existență, coș minim de consum, salariu minim pe economie.*

THE MINIMUM SALARY IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA. ECONOMIC ASPECTS

In this article the issue of the minimum salary in Republic of Moldova, characterized in economic terms is touched upon. The human factor has always played a decisive role in the socio-economic activity of a state. Thus, in the current context of the economy of the Republic of Moldovan, staff revenues have a particularly important role in the economic, social and political life of our country. Starting from the importance of salary for an employee, the author proposes to examine its influence on the satisfaction of the personal and familiar needs of the employees, as well as the influence of the state on the determination of the minimum salary. The idea of taxing the subsistence minimum is criticized, and this is considered as a crime against its own people.

Keywords: *salary, staff income, subsistence minimum, minimum consumption basket, minimum wage.*

Introducere

Actuala criză economico-financiară pe care o parcurgem afectează pe toți participanții de pe piața economică. Pentru a face față impulsurilor negative ale acesteia, entitățile trebuie să se adapteze în permanență modificărilor legislative.

Factorul uman reprezintă unul dintre factorii de producție utilizați de entitățile economice în procesul de fabricare a produselor, de comercializare a mărfurilor și de prestare a serviciilor. Din aceste considerente, o importanță deosebită se acordă decontărilor cu personalul, tipului de relații dintre agentul economic și angajați. În dependență de tipul de activitate practică de întreprindere, rolul resurselor umane este semnificativ. Acestea creează un element-cheie, vital, asigurând supraviețuirea, dezvoltarea și obținerea succeselor în condițiile concurenței actuale și ale economiei de piață.

Contabilitatea avantajelor personalului este un sector al evidenței contabile care ocupă un loc însemnat în volumul total de lucru al contabilității și necesită o abordare specială, datorită complexității metodologiei de calcul și de evidență. Necesitatea aprofundării studiului acestei teme reiese din legătura directă dintre modul de calculare a salariilor, reflectarea acestora în contabilitate, corectitudinea întocmirii dărilor de seamă. Totodată, datorită schimbărilor profunde observate în ultima perioadă în Republica Moldova, cu privire la dezvoltarea managementului resurselor umane, apare necesitatea introducerii pârgurilor necesare ce vor servi drept fundament pentru elaborarea politicilor salariale. Cu alte cuvinte, politicile salariale întrunesc în sine ansamblul tuturor deciziilor direcționale pe care orice entitate și le propune în domeniul salarizării, și nu numai, dar și mijloacele necesare pentru atingerea acestor obiective.

Organizarea unei contabilități a resurselor umane este necesară din trei considerente principale:

- pentru a furniza informații privind costul și valoarea indivizilor, în calitatea lor de resurse pentru întreprindere;
- pentru a facilita luarea deciziilor raționale privind recrutarea, selecția, formarea și concedierea personalului;
- pentru a-i incita pe angajatori să gestioneze corect resursa de forță de muncă provenită de la salariați.

Abordări științifice

Pentru a putea analiza situația reală a veniturilor angajaților, trebuie să organizăm, de fapt, evidența contabilă a decontărilor cu personalul – obiectiv, real, sincer.

Termenul „salariu” este de origine latină „*salarium*”, care definea suma plătită soldaților pentru ca aceștia să-și permită achiziționarea sării pentru alimentație. Până în prezent termenul a suferit modificări esențiale, fiind definit ca suma de bani primită de orice persoană angajată pentru contribuția acesteia la desfășurarea unei activități. Astfel, pentru munca prestată în baza unui contract încheiat între angajat și angajator, angajatul primește o contraprestație a efortului depus, exprimat în bani.

Cele mai multe dintre conceptele științifice definesc noțiunea de „beneficii ale angajaților”, ca și concepte identice cu noțiunile de „salarii”, „plata pentru muncă”, „diverse compensații” ce nu prea corespund noțiunii actuale. O analiză teoretică, efectuată de G.A. Prigolovko în privința dezvoltării noțiunii de beneficii ale angajaților, enunță că beneficiile angajaților reprezintă de fapt o recunoaștere corectă și adecvată a angajaților, contribuția lor reală și social-economică în cadrul entității, în societate și în ei înșiși [1]. Standardul care recomandă modul de contabilizare și prezentare de către angajatori a beneficiilor angajaților, la nivel internațional, este IAS 19 „Beneficiile angajaților”. De menționat că la nivel național recomandările cu privire la organizarea contabilității beneficiilor personalului sunt prezentate în SNC „Capitalul propriu și datoriile”. De necrezut, dar unei asemenea teme vaste, cu încă multe semne de întrebare, i s-a acordat doar câteva paragrafe într-un standard ce întrunește capitole extrem de importante în contabilitate. Paradoxal, dar ceea ce ne vizează pe fiecare în parte stă ascuns undeva în umbră. Implementarea unui standard aparte în Republica Moldova, ce ar viza beneficiile angajaților, este destul de necesară, pentru care s-ar propune experiența statelor care deja l-au implementat (de exemplu, România) încă din anul 2000.

Beneficiile angajaților, conform IAS 19, reprezintă toate formele de contraprestații acordate de o întreprindere în schimbul serviciului prestat de angajați sau pentru încetarea contractului de muncă. Acestea pot avea diferite forme și pot fi clasificate după mai multe criterii [2].

IAS 19 „Beneficiile angajaților” se aplică tuturor avantajelor angajaților incluzând și pe acelea ce sunt furnizate în baza unor contracte oficiale și practici neoficiale, fiind urmărite principiile de recunoaștere și evaluare, precum și cerințele de prezentare a informațiilor pentru veniturile personalului. Din elementele componente ale beneficiilor angajaților salariul reprezintă principala sursă de venit curent care asigură satisfacția materială și morală a angajatului atât la nivel individual, cât și la nivelul întregii sale familii.

A.Rofe consideră că pentru întreprindere salariul reprezintă cheltuiala pe care aceasta tinde să o minimizeze pe fiecare unitate de produs prin diferite căi: printre care împovărarea efectivă a angajatului pe parcursul zilei sau prin creșterea nivelului de automatizare, astfel urmând să crească și cantitatea de produse fabricate. Ca parte a costului de producție, salariul trebuie să asigure rezultatul muncii din partea angajaților, motivând astfel nivelul lui de activitate. Această funcție a salariului este numită funcția de stimulare [3]. A.Smith consideră că salariul este singurul venit care se bazează pe munca proprie a beneficiarilor săi. Salariul este prețul muncii pe care lucrătorul o vinde capitalistului. El este o mărime variabilă în timp, determinată de necesitatea asigurării mijloacelor de subsistență necesare muncitorului și familiei sale. În opinia lui Smith, există două tipuri de salarii: nominal și real; el susține că salariile mari sunt o dovadă a prosperității societății și nu un stimulent pentru muncitori de a lucra mai bine [4].

Desigur, păreri sunt multe, abordări diferite de la un autor la altul, de aceea este necesar de a cerceta subiectul până la elucidarea unui răspuns concret. Considerăm că *salariul* reprezintă parte componentă a venitului angajatului provenit din munca prestată în funcție de gradul de calificare, cantitatea și calitatea ei, timpul lucrat și nelucrat, dar prevăzut de legislația în vigoare, pentru satisfacerea necesităților personale și familiale. Salariul este cea mai mare parte a venitului în comparație cu alte componente ale acestuia.

Conform Constituției, Republica Moldova este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sunt garantate. Statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice persoană să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea și bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinzând hrana, îmbrăcămintea, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare, iar cetățenii au dreptul la asigurare în caz de: șomaj, boală, invaliditate, văduvie, bătrânețe sau în celelalte cazuri de pierdere a mijloacelor de subsistență, în urma unor împrejurări independente de voința lor [5].

Rezultate și discuții

Statul reglementează retribuirea muncii salariaților din unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică, prin stabilirea mărimii salariului minim pe țară, cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real și a salariului tarifar pentru categoria I de salarizare a salariaților din sectorul bugetar, altor norme și garanții de stat, prin stabilirea sistemului și condițiilor de salarizare a salariaților din instituțiile și organizațiile finanțate de la buget, prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaților din întreprinderile monopoliste.

Salariul minim pe economie este valoarea cea mai mică a salariului orar, zilnic sau lunar pe care legea țării respective permite angajatorilor să-l acorde unui salariat. Primele țări în care s-a stabilit prin lege un salariu minim au fost Australia și Noua Zeelandă, la sfârșitul secolului al XIX-lea. În prezent, salariul minim pe economie este stabilit în peste 90% din țările lumii [6].

În anul 2010, la nivel mondial, Luxemburgul avea cel mai mare salariu minim, cu 1.687 de dolari americani lunar, iar Burundi avea cel mai mic salariu minim, respectiv 6 dolari lunar, în timp ce salariul minim în Uganda era de 7 dolari. Din cele 120 de țări analizate la acel moment, România se situa între primele 50 de țări, cu o valoare a salariului minim de 320 de dolari în 2009. Dintre țările membre ale Uniunii Europene, doar Bulgaria avea un salariu minim mai mic decât România (292 dolari). În mai 2014, cetățenii Elveției au refuzat introducerea unui salariu minim pe economie de aproximativ 3.300 de euro, cel mai ridicat salariu minim din lume, în condițiile costului ridicat al vieții în această țară.

În 2013, salariul minim de 71 euro în Moldova era mai mic chiar decât în India (74 euro), China (98 euro), Indonezia (139 euro), Rusia (119 euro) și nu cu mult mai mare decât în Bangladesh (49 euro) sau Laos (59 euro), care au cele mai joase salarii minime în Asia. Asta în condițiile în care costurile de trai în Asia sunt semnificativ mai mici decât minimul de subsistență în Moldova. La 01 ianuarie 2016 salariul minim în RM a crescut la 89 euro, întrecând astfel salariul minim din Rusia care constituia 80 euro, situație creată de creșterea nivelului inflației din această țară la 14,5%.

Cuquantumul minim garantat al salariului pentru sectorul privat este stabilit prin Hotărâre de Guvern, iar în fiecare an acesta este reexaminat. Reexaminarea cuantumului minim este efectuată având ca premisă modificarea indicelui prețului de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național.

Începând cu 1 mai 2018, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabilește în mărime de 2610 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună, cu 230 lei mai mult decât în anul 2017. Majorarea salariului minim are un impact pozitiv asupra răspândirii relațiilor neoficiale de salarizare, diminuând incidența acestui proces, astfel amplificând încasările de contribuții sociale pe termen mediu. Astfel, prin măsurile luate, statul protejează populația încadrată în câmpul muncii, precum și asigură venituri mai mari pentru forța de muncă puțin calificată, vulnerabilă la efectele sărăciei, asigurând pentru fiecare angajat un salariu minim și nicidecum mai mic decât limita stabilită de guvern.

Conform datelor Biroului Național de Statistică, în Republica Moldova, la finele anului 2017, din totalul populației active de 1259,10 mii persoane, 1207,50 mii persoane sunt ocupate, restul – 51,6 mii persoane sunt șomeri.

Persoanele ocupate, adică 95,9 % din totalul populației active, pentru munca depusă primesc în schimb o plată fie în natură, fie în formă monetară pentru satisfacerea ulterioară a necesităților personale și ale familiilor acestora.

Biroul Național de Statistică prezintă date, potrivit cărora în 2017 venitul disponibil pentru o persoană a constituit 2244,90 lei în medie pe lună, pe când cheltuielile de consum reprezintă în medie 2250,30 lei pe lună pentru o persoană. Din structura venitului disponibil înregistrat pentru perioada 2017, 43,1% sunt venituri obținute din activitatea salarială.

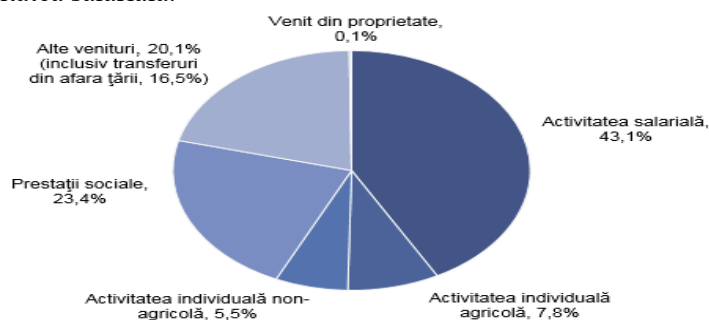


Fig.1. Structura veniturilor disponibile ale populației Republicii Moldova (anul 2017).

Sursa: Biroul Național de Statistică [7].

Analizând situația creată, putem spune că venitul disponibil nu acoperă în totalitate cheltuielile de consum. De mirare este faptul că pentru anul 2017 salariul minim a constituit 2380 lei, pe când coșul minim de consum – 1866,30 lei.

Economic analizând, concluzionăm că situația este critică, mai ales pentru sectorul bugetar, unde raportul dintre salariul minim și minimumul de existență al persoanei apte de muncă arată că pe parcursul anilor 2001-2017 mărirea salariului minim acoperă doar 14-48% din mărirea valorică a minimumului de existență.

Tabelul 1

Salariul minim în sectorul bugetar

Perioada	2006	2007	2008	2009-2013	2014-2016	2017
Salariul minim, lei	200	400	400	600	1000	1100

Sursa: elaborat de autor.

Aceeași situație este caracteristică și pentru sectorul real, doar că aici minimumul de existență este acoperit cu valori mai mari decât în sectorul bugetar.

Tabelul 2

Salariul minim în sectorul real, lei

Perioada	2005	2006	2007	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Salariul minim, lei	550	700	900	1100	1300	1400	1650	1900	2100	2380	2610

Sursa: elaborat de autor.

Astfel, pentru perioada 2006, salariul minim putea acoperi 70,94% din cheltuielile minime, în 2013 – 87,04%, în 2014 – 98,94%, în 2015 – 110,15%, iar în 2017 – 127,5%. Totodată, nu trebuie să ignorăm faptul că calculele efectuate au avut la bază valoarea salariului minim brut, adică până la înregistrarea reținerilor din salariu conform legislației în vigoare.

Spre exemplu, în 2017, după înregistrarea reținerilor (Tab.3) salariul minim net a acoperit realmente doar 109% din minimumul de existență, dar nu 127,5% conform calculelor anterioare. Reiese că salariul minim într-un final este impozitat astfel ca o parte din acesta să fie transferat la buget.

Un calcul simplu poate dezvălui misterul din spatele salariului minim. Dacă un angajat, pentru perioada anului 2017, avea un salariu brut de 2380 lei, atunci după efectuarea reținerilor, conform legislației în vigoare, acest angajat va primi în final un salariu în sumă de 2042,94 lei, în condițiile când angajatul va utiliza doar scutirea personală. Majorarea salariului minim din 01 mai 2018 cu suma de 230 lei va condiționa creșterea salariului primit în final de salariat de la 2042,94 lei la 2238,23 lei, adică cu 195,29 lei sau cu 9,5% mai mult decât în perioada 2017.

Majorarea salariului minim va contribui la creșterea cheltuielilor angajatorilor aferente salariaților. Calculul din Tabelul 3 arată că, de fapt, statul e primul care câștigă din majorarea salariului minim, cel puțin într-o primă etapă.

Aparent, deși creșterea salariului minim este în mărime de 9,7%, totuși efectiv după efectuarea calculelor, constatăm că, de fapt, angajatul va primi efectiv puțin peste 9,5% în plus.

Totodată, analizând problema din alt punct de vedere, creșterea venitului angajaților va stimula creșterea consumului stimulând astfel economia.

Alăturat, sub forma unui tabel, sunt prezentate calculele aferente creșterii salariului minim și dezvăluită informația care denotă cine are de câștigat în urma majorării salariului minim cu 230 lei în anul 2018.

Tabelul 3

**Calculul influenței creșterii salariului minim asupra cheltuielilor angajatorului,
venitului angajatului și venitului statului**

	Anul 2017	Anul 2018	Diferența nominală, lei	Diferența procentuală, %
Salariul minim, lei	2380	2610	+230	+9,7
Cheltuiiala angajatorului	<i>Total = 3034,50 lei Salariul calculat = 2380 lei, Contribuții de asigurări sociale achitate de angajatori (23%)= 547,40 lei Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală (4,5%) = 107,10 lei</i>	<i>Total = 3327,75 lei Salariul calculat = 2610 lei Contribuții de asigurări sociale achitate de angajatori (23%)= 600,30 lei Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală (4,5%) = 117,45 lei</i>	+293,25	+9,7
Încasările statului, lei	<i>Total = 991,56 lei Din partea angajatorului Contribuții de asigurări sociale achitate de angajatori (23%)= 547,40 lei Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală (4,5%) = 107,10 lei Contribuții de asigurări sociale achitate de angajați (6%)= 142,80 lei Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală (4,5%) = 107,10 lei Impozitul pe venit din salariu – 87,16 lei</i>	<i>Total = 1089,52 lei Din partea angajatorului Contribuții de asigurări sociale achitate de angajatori (23%)= 600,30 lei Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală (4,5%) = 117,45 lei Contribuții de asigurări sociale achitate de angajați (6%)= 156,60 lei Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală (4,5%) = 117,45 lei Impozitul pe venit din salariu – 97,72 lei</i>	+97,96	+9,9
Salariul net al angajatului, lei	<i>Primit = 2042,94 lei Salariul brut(minim)=2380 lei sociale achitate de angajați (6%)= 142,80 lei Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală (4,5%) = 107,10 lei Impozitul pe venit din salariu – 87,16 lei [2380-142,80-107,10-87,16]= 2042,94 lei</i>	<i>Primit = 2238,23 lei Salariul brut(minim)=2610 lei Contribuții de asigurări sociale achitate de angajați (6%)= 156,60 lei Prime de asigurare obligatorie de asistență medicală (4,5%) = 117,45 lei Impozitul pe venit din salariu – 97,72 lei [2610-156,6-117,45-97,72] = 2238,23 lei</i>	+195,29	+9,5

Sursa: elaborat de autor

Totodată, nu trebuie să uităm de faptul că odată cu creșterea costurilor salariale ale angajatorului va crește în final costul de producție, aceasta însemnând, de fapt, creșterea prețului pentru bunurile și serviciile obținute în cadrul entității. În această situație apare problema concedierii salariaților, și anume: în situația unei concurențe acerbe în economia de piață, dacă prețul la bunuri și servicii rămâne neschimbat atunci când cresc costurile de producție, angajatorii recurg la concedierea salariaților necalificați promovând pe cei care deja au practică.

Din punct de vedere social, situația creată reprezintă nu altceva decât o crimă împotriva propriului popor. Cel care muncește are dreptul la un salariu echitabil și suficient. În cazul Republicii Moldova, salariul nu este suficient pentru acoperirea cheltuielilor minime, iar dacă facem comparație cu țările dezvoltate, atunci salariul minim în RM nu este nici echitabil.

Din punct de vedere economic, nu este corect să aplici impozit pe venit asupra câștigurilor salariale care nu acoperă minimumul de existență. În cazul persoanelor juridice, la calcularea impozitului pe profit se permite deducerea cheltuielilor necesare și ordinare, fapt nepermis și în cazul persoanelor fizice. În această situație, corect ar fi deducerea cheltuielilor necesare și ordinare pentru fiecare persoană din venitul obținut, după care urmează deducerea contribuțiilor și a scutirilor, suma cărora nu trebuie să fie mai mică decât minimumul de existență în țară, iar ulterior asupra venitului obținut să se aplice cota impozitului pe venit. Aplicarea impozitului asupra unui venit care nu acoperă minimumul de existență este nu altceva decât o acțiune demarată împotriva propriului popor.

Salariul minim este salariul considerat ca fiind suficient pentru satisfacerea necesităților vitale ale salariaților, ținându-se cont de dezvoltarea economică și culturală a fiecărei țări. Introducerea și menținerea acestuia trebuie să evidențieze două argumente:

- 1) a diminua sărăcia cu care se confruntă o parte a populației,
- 2) a reduce controlul patronului asupra nivelului de salariu.

Deduția logică spune că salariul minim ar trebui să depășească salariul de echilibru. Doar în această situație s-ar dovedi a fi necesară impunerea unui salariu minim.

Având în vedere că în 2017 un cetățean al RM, locuitor al capitalei, avea nevoie de 2072,60 lei pentru a-și asigura minimumul de existență, iar salariul minim primit la mână în această perioadă a constituit 2042,94 lei, reiese că pentru a-și asigura existența salariatul trebuia să împrumute sau să găsească din alte surse încă aproape 30 de lei, fără a avea posibilitatea de a face economii. O situație lipsită de logică, dar în același timp plină de mister.

Potrivit informațiilor făcute publice de Biroul Național de Statistică, în anul 2017, pentru îngrijirea unui copil, o familie a trebuit să scoată din buzunar, în medie, minimum 1768,60 lei în fiecare lună, cheltuielile variind în funcție de vârsta copilului. Astfel, minimumul de existență pentru un copil în vârstă de până la 1 an a constituit 699,50 lei, iar pentru copiii mai mari, cu vârste cuprinse între 7 și 17 ani – 2002,50 lei. Totodată, părinții care își cresc copiii în oraș înregistrează cheltuieli de întreținere a unui copil cu 17,85% mai mult decât cei din mediul rural.

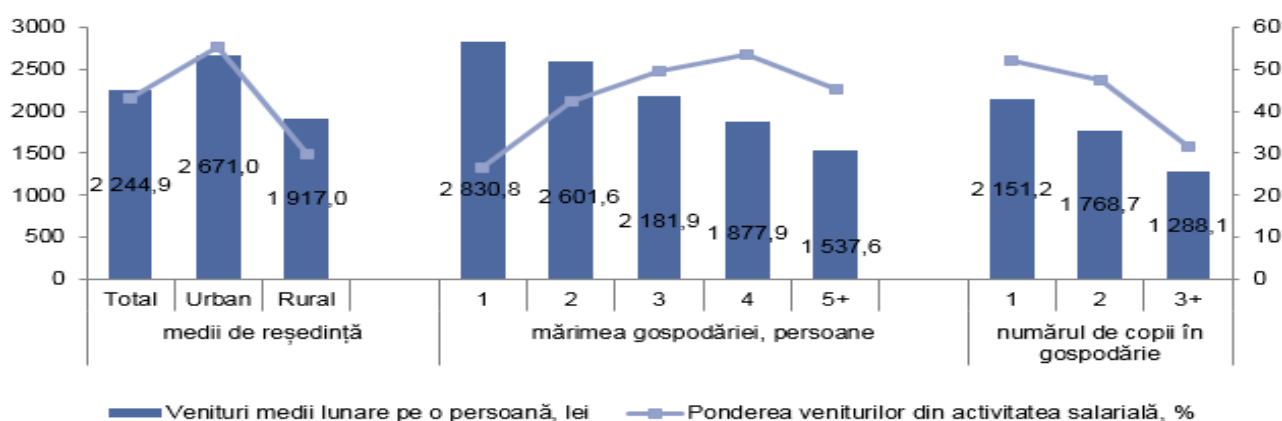


Fig.2. Veniturile disponibile ale gospodăriilor, anul 2017.

Sursa: Biroul Național de Statistică [7]

Principalele destinații ale cheltuielilor, indiferent de mărimea gospodăriei, rămân a fi cheltuielile pentru produse alimentare, mărfuri nealimentare și întreținerea locuinței. Cheltuielile de consum ale familiilor sunt puternic influențate de numărul membrilor acesteia, îndeosebi în cazul familiilor numeroase.

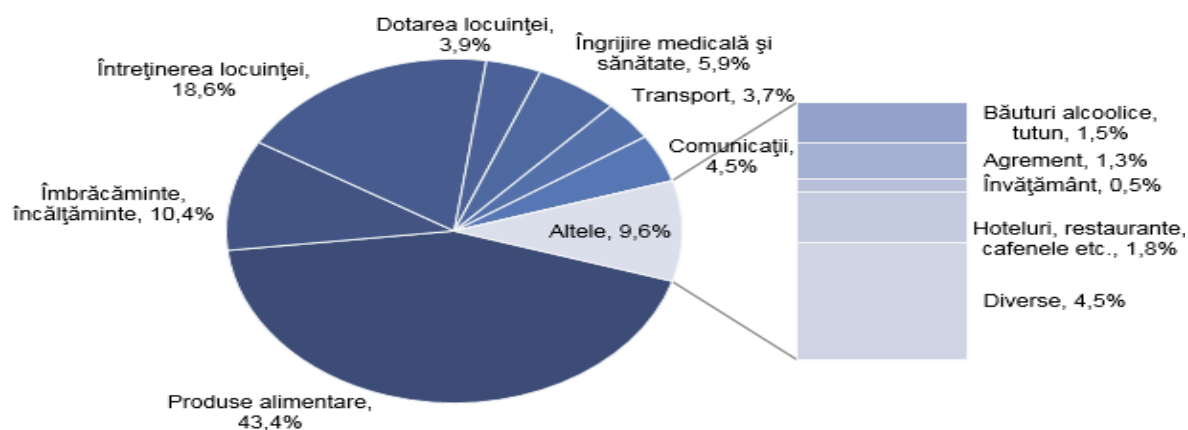


Fig.3. Structura cheltuielilor de consum, anul 2017.

Sursa: Biroul Național de Statistică [7]

Conform datelor BNS, ponderea cea mai mare în totalul veniturilor medii înregistrate de o persoană în Republica Moldova este atribuită salariului. Astfel, în Figura 4 este reflectată ponderea salariului în totalul veniturilor înregistrate de populație.

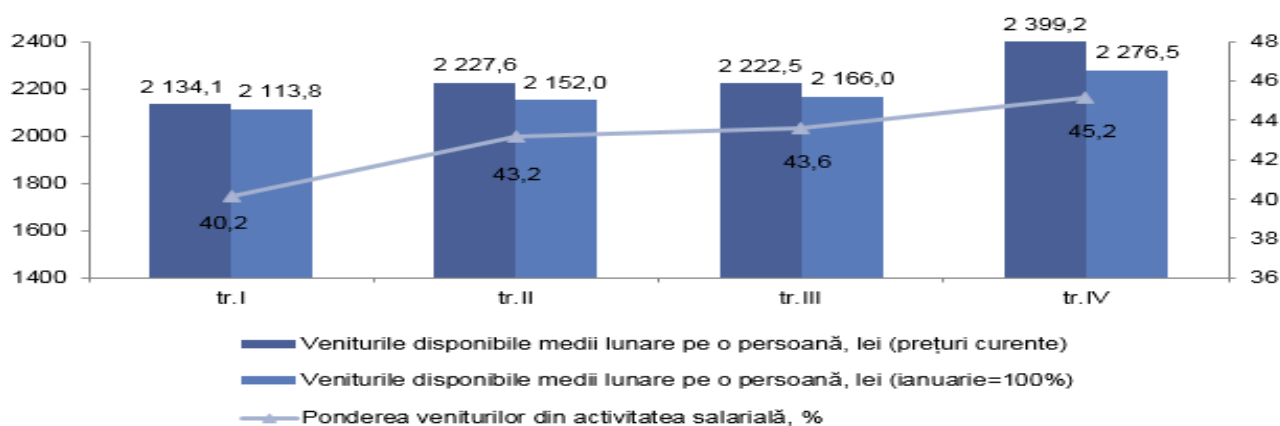


Fig.4. Evoluția trimestrială a veniturilor disponibile, anul 2017.

Sursa: Biroul Național de Statistică [7]

Cifrele făcute publice de BNS indică faptul că în perioada anului 2017 cea mai defavorizată categorie de cetățeni erau pensionarii, coșul minim de consum al cărora a fost acoperit în proporție de doar 98%. Minimul de existență pentru un pensionar a constituit, în această perioadă, 1547,50 lei, pe când pensia medie stabilită pentru 2017 a fost de doar 1527,90 lei.

O problemă majoră este faptul că în Republica Moldova salariul minim din sectorul bugetar diferă de salariul minim din sectorul real, cel din sectorul bugetar fiind mai mic. Astfel, angajații din sectorul bugetar sunt discriminați, iar angajatorii din sectorul real descurajați, dezechilibrând piața muncii. În cazul în care salariul minim este majorat nejustificat, fără a se lua măsuri de stimulare a angajării anumitor categorii sociale (absolvenți, etnii în minoritate, persoane cu nivel restrâns de cunoaștere a anumitor domenii), poate genera în final stimularea șomajului. Totodată, salariul minim reprezintă, într-un fel sau altul, o garanție de cumpărare a angajaților care primesc cel mai mic salariu.

Dacă aruncăm o privire asupra acestui capitol din țările dezvoltate, putem menționa că, spre exemplu, în Franța, salariul minim este indexat în funcție de rata inflației măsurată pentru 20% din gospodăriile care au cele mai mici venituri. Această metodă de calcul al salariului minim este aplicată atât pentru sectorul bugetar,

cât și pentru sectorul real, iar nerespectarea acestei norme de către angajator este pedepsită cu o amendă de 1500 euro pentru fiecare salariat remunerat în condiții ilegale.

La 1 ianuarie 2018, cele mai mici salarii minime din statele UE se situau sub 500 de euro pe lună, acestea fiind Bulgaria (387 euro), Lituania (400 euro), România (408 euro), Ungaria (453 euro). Având în vedere că în Republica Moldova salariul mediu pe economie în anul 2018 constituie 302 euro, nici acesta nu depășește minimul de existență stabilit în cele mai sărace țări din UE. Totodată, menționăm că cele mai mari salarii minime lunare sunt plătite în Luxemburg (1999 euro), Irlanda (1614 euro), Olanda (1578 euro), Belgia (1563 euro), Germania și în Franța (1498 euro).

Concluzii

Pe piețele de muncă concurențiale legile efective cu privire la salariile minime ridică salariile celor care rămân angajați, dar, totodată, creează șomaj. Orice intervenție în mecanismul intern al funcționării pieței muncii, publică sau privată, poate avea efecte pozitive pe termen scurt asupra unor categorii mai mult sau mai puțin restrânse de salariați, dar cu prețul dezechilibrării pieței muncii în ansamblu și înrăutățirii situației altor lucrători.

În Republica Moldova creșterea salariului minim trebuie argumentată economic. În baza celor menționate anterior putem spune că metoda de creștere a salariului minim prin intervenția guvernamentală este una mai mult dăunătoare decât de ajutorare. În Republica Moldova, salariul minim nu poate fi justificat economic, cel puțin din simplul motiv că nu acoperă nici 90% din cheltuielile de consum minime, dar acele argumente aflate în spatele unei asemenea decizii trebuie căutate, în mod cert, nu în zona economică, ci în cea politică.

Argumentele PRO privind salariul minim:

- ar crește nivelul de trai al persoanelor care au cele mai mici venituri;
- ar reduce inegalitățile salariale;
- ar crește motivarea lucrătorilor prost plătiți;
- ar reduce sărăcia și cheltuielile statului;
- ar diminua excluderea socială și segmentarea pieței muncii.

Argumente CONTRA salariului minim:

- ar crește șomajul în rândul tinerilor și al persoanelor slab pregătite;
- ar afecta competitivitatea firmelor în sectoarele cu salarii mici;
- ar fi dificilă adoptarea unei politici care să răspundă la nevoi diferite.

Referințe:

1. ПРИГОЛОВКО, Г.А. Вознаграждение персонала в свете концепции управления человеческими ресурсами. В: *Менеджмент в России и за рубежом*, 2008, №1, с.108.
2. Standardul Internațional de Contabilitate 19 „Beneficiile angajaților”. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2008, nr.237-240.
3. MALTHUS, T. *An essay on the principle of population*, printed for J.Johnson in St. Paul’s Church yard, 1798, p.134.
4. SMITH, A. *Avuția Națiunilor* / Traducere din engleză de Monica Mitarcă. București: Editura Publică, 2011, p.408. ISBN 978-973-1931-78-4
5. https://ro.wikipedia.org/wiki/Salariu_minim_pe_economie
6. Constituția Republicii Moldova. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 1994, nr.1.
7. *Moldova în cifre*. Breviar statistic 2017, Biroul Național de Statistică. Chișinău, 2017. 94 p.

Date despre autor:

Anna CEBOTARI, doctorandă la Academia de Studii Economice a Moldovei, programul de doctorat *Contabilitate, audit, analiza economica*; contabil-șef la Editura „Cartier” SRL.

E-mail: annalungu@cartier.md

Prezentat la 08.05.2018