

## МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ: ОЦЕНКА И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЕЁ ПОВЫШЕНИЮ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА

**Рожко Анатолий**

д.э.н., конф.-ис., вед.научный сотрудник  
Национальный Институт Экономических  
Исследований, РМ  
e-mail: [rojco@mail.ru](mailto:rojco@mail.ru)  
orcid id: 0000-0003-2089-696X

**Хегя Екатерина**

докторант, научный сотрудник,  
Нац. Институт Экономических  
Исследований, РМ  
e-mail: [adimi\\_86@mail.ru](mailto:adimi_86@mail.ru)  
orcid id: 0000-0002-7677-8295

**Abstract.** The article examines the role of the minimum wage in the reproduction of the labor force. It is indicated that in the Republic of Moldova there are two levels of the minimum wage: the minimum wage in the public sector and the guaranteed minimum wage in the real sector of economy. The dynamics of these indicators for 2013-2021 is given. The analysis of the ratio of their values with the subsistence minimum of an able-bodied person, as well as with the average wage in the country's economy (Kaitz index). It is proposed to raise the minimum wage in accordance with international practice. In particular, it is recommended to gradually bring the minimum wage in the public sector closer to 1.5 times the subsistence minimum of an able-bodied person, and the guaranteed minimum wage in the real sector to 50% of the average wage in the country's economy.

**Keywords:** minimum wage, minimum wage in the public sector, guaranteed minimum wage in the real sector of the economy, living wage of an able-bodied person, Kaitz index.

*Научная статья подготовлена и профинансирована в рамках проекта Государственной программы (2020-2023 г.г.), зарегистрированной в Государственном реестре проектов в области науки и инноваций Республики Молдова 20.80009.0807.29 "Perfecționarea mecanismelor de aplicare a instrumentelor inovăționale orientate spre creșterea durabilă a bunăstării populației Republicii Moldova".*

В рыночной экономике минимальная заработная плата выполняет весьма важную роль в воспроизводстве рабочей силы. В частности, она определяет и гарантирует получение

минимально необходимого для работника простого труда объема потребления материальных благ и услуг, достаточного для воспроизводства рабочей силы. Помимо выполнения функции регулятора системы оплаты труда, установление минимальной заработной платы направлено на преодоление бедности и служит инструментом социальной защиты наименее квалифицированных работников и некоторых других категорий, занятых на рынке труда (в частности, работающих пенсионеров).

Регулирование минимума заработной платы в большинстве развитых стран мира основывается на документах, принятых МОТ. Первыми законодательными актами в данной сфере явились Конвенция № 26 [1] (1928 г.) и Рекомендация № 30 [4] (1928 г.) о создании и применении процедуры установления минимальной заработной платы. Однако в этих документах содержался лишь призыв к правительствам стран устанавливать минимум заработной платы. Поэтому на протяжении многих лет представители профсоюзов в МОТ настойчиво ставили вопрос о принятии общего обязательного международного акта по вопросам минимальной заработной платы.

В результате в 1970 г. были приняты Конвенция № 131 [2] и Рекомендация № 135 [5] «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран». В этих документах подчеркнуто, что минимальная заработная плата имеет силу закона, не подлежит понижению и что неприменение этого положения влечет за собой уголовные или другие санкции.

В Рекомендации № 135 установлены критерии для определения уровня минимальной заработной платы: а) потребности трудящихся и их семей; б) общий уровень заработной платы в стране; в) стоимость жизни и изменения в ней; г) размер пособий по социальному обеспечению; д) сравнительный уровень жизни других социальных групп; е) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

Хотя Республика Молдова ратифицировала Конвенцию № 131 и Рекомендацию № 135 лишь в 2010 г., основные положения этих документов были учтены в Законе Республики Молдова № 1432–XIV от 28 декабря 2000г. «О порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы» [7]. В Законе (пункт 1 ст.2) дается определение минимальной заработной платы: «Минимальная заработная плата представляет собой установленный государством размер заработной платы в леях за простой, неквалифицированный труд, ниже которого работодатель не вправе производить оплату за выполненную работником месячную или часовую норму труда». Функция минимальной заработной платы, как инструмента социальной защиты в сфере труда закреплена в статье 131 Трудового Кодекса Республики Молдова, в которой указывается, что «каждый работник имеет право на гарантированную минимальную заработную плату». [3]

Таким образом, минимальная заработная плата является важнейшим инструментом в системе социальной защиты наемных работников. На протяжении длительного времени заниженная величина минимальной заработной платы в Республике Молдова лишала органы государственного управления главного ориентира при разработке и реализации механизма социальной защиты в сфере труда.

Проблема минимальной заработной платы всегда находилась в центре внимания властных структур, в том числе и нынешних. Так председатель парламентской комиссии по социальной защите, здоровью и семье, Дан Перчун «убежден, что минимальную заработную плату нужно повышать. Нам нужно найти консенсус между интересами бизнес-сферы и потребностями социальной защиты работников» [10].

В мировой практике можно выделить две основные модели установления минимальной заработной платы. В рамках первой модели действует единый для всей экономики размер минимальной заработной платы в расчете на определенный период отработанного времени (месяц, день, час). В рамках второй модели в государстве нет единого для всей экономики

минимального размера оплаты труда, а величина минимальной заработной платы фиксируется на уровне отдельных секторов (отраслей).

В Республике Молдова реализована вторая модель установления минимальной заработной платы. В результате в стране существуют два уровня минимальной заработной платы: минимальный размер оплаты труда в бюджетной сфере и гарантируемый минимальный размер заработной платы в реальном секторе.

*Минимальный размер оплаты труда в бюджетной сфере.* До 2019 г. эту функцию выполняла тарифная ставка для I разряда оплаты труда Единой тарифной сетки. В соответствии со статьей 14 Закона об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002 г. [8], она устанавливалась в размере равном или превышающем величину минимальной заработной платы по стране. В 2013г тарифная ставка I разряда составила 800 леев в месяц, или на 200 леев больше, чем минимальная заработная плата по стране. В 2014г тарифная ставка для I разряда оплаты труда была увеличена еще на 200 леев и составила 1000леев в месяц. Этот уровень сохранился на протяжении последующих 3 лет, а в 2018г тарифная ставка для I разряда оплаты труда была установлена в размере 1100леев в месяц.

С 1 января 2019 г. оплата труда работников бюджетной сферы устанавливается в соответствии с Законом № 270 от 23.11.2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере [6]. Было введено понятие «базовая ставка», которая соответствует коэффициенту оплаты труда 1,00. Согласно пункту (13) статьи 12 Закона, основная заработная плата рассчитывается умножением установленной базовой ставки на коэффициент оплаты труда, соответствующий классу оплаты труда.

Базовая ставка устанавливается в Законе о государственном бюджете на соответствующий год: в 2019 г. ее размер составил 1500 леев в месяц, в 2020 г. – 1650 леев, в 2021 г. – 1700 леев. При этом для лиц с различными функциями и должностями базовая ставка варьирует от 1300 леев (лица, исполняющих ответственные государственные должности в органах/учреждениях, финансируемых из государственного бюджета) до 2600 леев. Отметим, что для вспомогательных и рабочих должностей, распределенных по классам оплаты труда с 1 до 25, установлена базовая ставка в размере 1800 леев.

*Гарантируемый минимальный размер заработной платы в реальном секторе.* Это понятие было введено в 2008 г. в качестве дополнения к ст.12 Закона об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002. Представляет минимальную обязательную гарантированную государством величину оплаты труда, за работу, выполненную работников в реальном секторе экономики (совокупность хозрасчетных предприятий). Устанавливается Правительством после консультации с социальными партнерами и пересматривается ежегодно, в зависимости от ежегодного общего роста индекса потребительских цен и роста производительности труда на национальном уровне.

Однако в 2020г, в связи с вводом карантина, Правительство было озабочено только сохранением фонда оплаты труда предприятий и не пересматривало минимальный размер оплаты труда. Поскольку 2020 год был пропущен, индексация гарантированного минимума на 2021 г. была осуществлена на основе показателей 2019 г. Согласно статистическим данным, ИПЦ в 2019 г., по сравнению с 2018 г., составил 104,84%, а темп роста производительности труда – 100,9%. Суммарный рост ИПЦ и производительности труда на национальном уровне составил 5,74%. Поскольку в 2019 г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе составил 2775 леев в месяц, то увеличенный на 5,74% с 1 января 2021г был установлен в размере 2935 леев.

Основная причина использования разных минимальных уровней оплаты состоит, во-первых, в способе финансирования бюджетного сектора и реального сектора. Так, государственный бюджет имеет очень мало возможностей для обеспечения уровня оплаты равного уровню реального сектора. В то же время уровень оплаты труда в реальном секторе, во многом зависит от стоимости рабочей силы на рынке труда.

Соотношение минимального размера оплаты труда в бюджетной сфере с прожиточным минимумом трудоспособного человека свидетельствует о том, что в 2013-2018 г.г. тарифная ставка для I разряда Единой тарифной сетки покрывала стоимостную величину прожиточного минимума лишь на 47-55% (таблица 1). В 2019-2021 г.г. базовая ставка оплаты труда в бюджетной сфере составляла 91-97% от величины прожиточного минимума трудоспособного человека. Что же касается гарантированной минимальной заработной платы в реальном секторе, что ее размер превысил величину прожиточного минимума на 26,5% (2019 г.) и на 28,9% (2021 г.).

В последние годы для соотношения между размером минимальной и средней заработной платой характерно следующее. Величина этого соотношения, которое в научной литературе идентифицируется как индекс Кайтца, составила для базовой ставки оплаты труда в бюджетной сфере 24-28%, а для гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе – 32-38%.

Отметим, что, согласно Европейской социальной хартии, величина минимального размера оплаты труда должна устанавливаться государством на уровне, не менее чем в 2,5 раза превышающем прожиточный минимум. Таким образом, установленные в Республике Молдова размер базовой ставки оплаты труда для работников бюджетного сектора и гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе требуют значительного повышения. Это повышение целесообразно осуществлять на основе критериев установления минимальной заработной платы. В мировой практике существуют два способа установления минимальной заработной платы.

Таблица 1. Соотношение с прожиточным минимумом и со средней заработной платой минимальных размеров оплаты труда (2013-2021 г.г.)

Годы	Минимальный размер оплаты труда (леев в месяц) в		Прожиточный минимум трудоспособного человека, леев в месяц	Соотношение с прожиточным минимумом минимального размера оплаты труда (%), в		Средняя заработная плата, леев в месяц	Соотношение со средней заработной платой минимального размера оплаты труда (%), в	
	бюджетной сфере	реальном секторе <sup>3)</sup>		бюджетной сфере	реальном секторе		бюджетной сфере	реальном секторе
2013	800 <sup>1)</sup>	1400	1710,0	46,8	81,9	3674,2	21,8	38,1
2014	1000 <sup>1)</sup>	1650	1726,8	57,9	95,5	4089,7	24,4	40,3
2015	1000 <sup>1)</sup>	1900	1842,2	54,3	103,1	4538,4	22,0	41,9
2016	1000 <sup>1)</sup>	2100	1914,7	52,2	109,7	4997,8	20,0	42,0
2017	1000 <sup>1)</sup>	2380	1984,5	50,4	119,9	5587,4	17,9	42,6
2018	1100 <sup>1)</sup>	2610	2016,1	54,6	129,4	6268,0	17,5	41,6
2019	2000 <sup>2)</sup>	2775	2194,0	91,1	126,5	7233,7	27,6	38,4
2020	2000 <sup>2)</sup>	2775	2247,6	89,0	123,5	7943,0	25,2	34,9
2021	2200 <sup>2)</sup>	2935	2276,9 <sup>4)</sup>	96,6	128,9	9044,5 <sup>5)</sup>	24,3	32,4

<sup>1)</sup> Тарифная ставка для I разряда Единой тарифной сетки

<sup>2)</sup> Базовая ставка оплаты труда

<sup>3)</sup> Гарантированный минимальный размер заработной платы

<sup>4)</sup> I полугодие

<sup>5)</sup> II полугодие

Источник: рассчитано авторами по данным Национального бюро статистики [9].

Первый критерий – это ее расчет исходя из основных потребностей семей трудящихся в продуктах питания, одежде, жилище, образовании, медицинском обслуживании, поддержании общекультурного уровня через общение и средства коммуникации, пользовании определенными видами услуг (транспорт, связь и т.п.) и др. В этих целях в государствах разрабатываются «потребительские корзины», определяется их стоимостное выражение, устанавливается размер прожиточного минимума, который и служит критерием расчета минимальной заработной платы.

Безусловным преимуществом этого критерия определения минимальной заработной платы является то, что наглядно виден перечень товаров и услуг, которые могут быть приобретены работником, и можно ответить на вопрос: может ли трудящийся выжить и поддержать свою работоспособность получая такой размер оплаты труда.

Второй критерий установления минимальной заработной платы – её расчет в процентном отношении от средней зарплаты, сложившейся в стране – используется во многих развитых странах. Преимуществом этого критерия является простота расчета, возможность международных сравнений не по абсолютному, а относительному показателю (индекс Кайтца – соотношение минимальной зарплаты со средней), прямая связь со сложившимся уровнем жизни в стране. Однако расчет по этому критерию не показывает, что реально может приобрести трудящийся на заработанные средства, хватит ли их ему на то, чтобы поддержать свою трудоспособность.

В Республике Молдова, когда минимальный размер оплаты труда в бюджетной сфере фактически сравнялся с величиной прожиточного минимума, целесообразно ориентировать его размер на 1,5 - кратную стоимостную величину прожиточного минимума трудоспособного человека. В дальнейшем можно будет рассмотреть вопрос о смене критерия установления минимальной заработной платы с «стоимостная величина прожиточного минимума» на «общий уровень заработной платы по стране». На наш взгляд, такой подход в полной мере соответствует Конвенции МОТ № 131 (1970 г.) и Рекомендации МОТ № 135 (1970 г.), где при определении уровня минимальной заработной платы предлагается использовать ряд критериев, и на первом месте стоит - «потребности работников и их семей», а «общий уровень заработной платы в стране» - на втором месте.

Что же касается минимальной оплаты труда в реальном секторе экономики Республики Молдова, то ее размер уже превысил стоимостную величину прожиточного минимума (в 2021 г. – на 28,9%). В то же время минимальный размер оплаты труда в реальном секторе составил менее 1/3 от средней заработной платы в экономике страны (в 2021 г. – 32,4%). Поэтому целесообразно использовать второй критерий установления минимальной заработной платы в реальном секторе и ориентировать ее размер на достижение 50% от средней заработной платы по национальной экономике.

В этой связи считаем целесообразным: обосновать и разработать порядок поэтапного приближения минимального размера оплаты труда в бюджетной сфере к 1,5- кратной стоимостной величине прожиточного минимума трудоспособного человека и гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе к 50%-ой величине средней заработной плате по национальной экономике.

#### **Библиография:**

1. C026 – Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26). Дата доступа 12.12.2021. Режим доступа:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312171:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO)
2. C131 – Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No.131). Дата доступа 12.12.2021. Режим доступа:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312171:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO)

[UMENT ID:312276:NO](#)

3. Codul Muncii al Republicii Moldova  
[https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=113032&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro)
4. R030 – Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, 1928 (No. 30). [Дата доступа 19.12.2021. Режим доступа:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312368:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312368:NO)
5. R135 – Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135). Дата доступа 19.12.2021. Режим доступа: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312473:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO)
6. Закон № 270 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере от 23-11-2018. Режим доступа: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=125898&lang=ru](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125898&lang=ru)
7. Закон № 1432 о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы от 28-12-2000. Режим доступа:  
[https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=63986&lang=ru](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=63986&lang=ru)
8. Закон № 847 от 14-02-2002 об оплате труда. Режим доступа:  
[https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=108059&lang=ru](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=108059&lang=ru)
9. Национальное бюро статистики Республики Молдова Режим доступа:  
<https://statistica.gov.md/pageview.php?l=ru&idc=407&nod=1&>
10. Экономическое обозрение. Логос – Пресс №38 от 22 октября 2021г, с.10

### УДК 3.08

## ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ИНФОРМАЦИОННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОТРАСЛЬ ЭКОНОМИКИ В ЦЕЛОМ

Румянцева Елена

специалист научн.-технич. отдела, магистрант Белорусская гос. академия связи,  
г. Минск, Республика Беларусь  
e-mail: [elena10021988@mail.ru](mailto:elena10021988@mail.ru)  
orcid id: 0000-0003-2914-4772

**Abstract.** Rapid technological development affects all spheres of work and employment, leisure and recreation. Interest in this topic is fueled by the request for accelerated introduction of digital technologies in all sectors of the economy, laid down by the subprogram of the state program "Digital Development of Belarus" for 2021-2025. The rapid change of technologies forces us to constantly adapt to emerging innovations. One of the major obstacles on the way of an enterprise to digital transformation is the need to ensure a high level of information security.

**Keywords:** digitalization; digital transformation; innovation; information security; global digitalization.

На современном этапе в Республике Беларусь одним из важнейших направлений развития отрасли экономики является ее глобальная цифровизация. С целью создания цифровой экономики в рамках подпрограммы государственной программы «Цифровое развитие Беларуси» на 2021-2025 годы предусматривается цифровая трансформация управленческих процессов на производстве, а также создание единых цифровых решений для совершенствования экспорта страны. [1, с.61].

Далеко не все предприятия готовы к новым и достаточно резким требованиям, которых от них требует цифровая трансформация, а именно, к полному совершенствованию способов