

5. Explanatory Memorandum // European Commission—Available [Electronic resource]. — Mode of access: http://ec.europa.eu/competition/state_aid/reform/broadcasting_comm_memorandum.pdf. — Date of access: 21.12.2009.

6. Заборовский, А.М. Оптимальная система тарифов на электроэнергию дифференцированных по точкам подключения потребителей к сети: методология и реализация в Республике Беларусь / А.М. Заборовский // Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. — 2010. — № 3.

*Статья поступила
в редакцию 28.10.2010 г.*

В.И. БОРИСЕВИЧ, О.Н. ЕРОФЕЕВА

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА: НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В экономической науке разработаны различные теории формирования заработной платы, которые в различной степени используются при выработке политики оплаты труда в той или иной национальной экономике. Не претендуя на детальное описание существующих подходов к регулированию оплаты труда, кратко охарактеризуем некоторые из них.

В зависимости от *преобладающих институтов регулирования* можно говорить о регулировании заработной платы государством, а также на основе действующего рыночного механизма либо коллективно-договорном регулировании с учетом принципов социального партнерства. Причем выделить эти формы в рамках национальной экономики какой-либо страны в чистом виде не представляется возможным, речь идет лишь о превалировании тех или иных подходов. Подобная классификация, пусть и не всегда явно, просматривается во многих работах, посвященных вопросам регулирования оплаты труда [1—5] и др. Соответственно и рассмотрение национальных систем оплаты труда происходит сквозь призму институциональных единиц, участвующих в процессе установления оплаты труда, определения ее величины и условий выплаты.

В регулировании оплаты труда в Республике Беларусь традиционно ведущую роль играет государство, определяя тарифную часть заработной платы и ее дифференциацию, тарифную ставку первого разряда, а также порядок ее повышения, условия установления доплат и надбавок стимулирующего и компенсирующего характера, ограничения по премированию работников и отнесению расходов на оплату труда в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг).

Для формирования политики оплаты труда важно исследовать, как сторонники различных *экономических школ* и создатели различных экономических теорий рассматривают сущность заработной платы, как их взгляды трансформируются в соответствующие представления о целях, формах и методах регулирования оплаты труда на различных уровнях националь-

Виктор Иванович БОРИСЕВИЧ, доктор экономических наук, профессор кафедры национальной экономики и государственного управления Белорусского государственного экономического университета;

Оксана Николаевна ЕРОФЕЕВА, кандидат экономических наук, доцент кафедры национальной экономики и государственного управления Белорусского государственного экономического университета.

ной экономики, в какой степени каждая из существующих теорий востребована на практике [3; 6—10] и др. Отсюда становится возможным также сформулировать предположения о дальнейшем развитии регулирования оплаты труда в различных странах.

Еще один возможный аспект рассмотрения процессов формирования заработной платы — со стороны *теорий мотивации* (теории Маслоу, Герцберга, теория X, теория Y, теория Z и др.), что нашло достаточное отражение в литературе по менеджменту и экономике труда [3; 8; 10] и др.

При проведении исследования проанализированы существующие теории заработной платы. Кроме того, изучены возможные макро- и микроэкономические результаты установления относительно высокой и относительно низкой заработной платы и подходы к формированию заработной платы в различных теориях мотивации. Выявлено, что во взаимодействии с другими экономическими категориями заработная плата может выступать как эндогенной, так и экзогенной переменной.

Эффективность функционирования каждого из субъектов хозяйствования в национальной экономике Республики Беларусь в большой степени зависит от абсолютного и относительного уровня оплаты труда (доходов) работников. Следовательно, приоритетной задачей социально-экономического развития страны является существенный рост заработной платы и сокращение образовавшегося значительного разрыва по оплате труда по сравнению со странами с развитой рыночной экономикой. Другой важной задачей выступает совершенствование структуры заработной платы, т.е. установление наиболее приемлемого соотношения между ее составными элементами: оплата по тарифу, различного рода доплаты, надбавки, премии по текущим результатам деятельности, выплаты по итогам базового периода (квартал, год, завершение целевой программы и т.п.).

Длительное время в нашей стране приоритетная роль придавалась тарифной части заработной платы, поскольку она носит более стабильный характер, тесно взаимосвязана с нормированием труда и, кроме того, позволяет органам государственного управления проводить непосредственно регулирование заработной платы исходя из общеэкономической ситуации в стране. В то же время данный подход имеет и существенные недочеты, главным образом обусловленные недостаточной мотивацией работников к внедрению достижений научно-технического прогресса (а в итоге, к повышению эффективности труда и, в целом, к росту конечных результатов деятельности организации). Фактически оплата труда по тарифу отражает преимущественно количественные показатели развития и в меньшей степени качественные параметры работы предприятий (конкурентоспособность и др.).

Уменьшение доли тарифной части оплаты труда стало отмечаться еще после начала реализации в СССР мер по реформированию экономики и введения соответственно выплат из прибыли по результатам работы коллектива за год, расширения границ премирования, осуществления других мероприятий по усилению связи размера оплаты труда с конечными итогами деятельности. Процесс еще более ускорился после принятия курса на проведение рыночных преобразований. Кроме того, предприятия стали самостоятельно реализовывать выпущенную продукцию (ранее это осуществлялось с участием органов госуправления, с использованием административных методов, тем самым практически исключалась возможность затоваривания продукцией), что потребовало от всех производителей уделять приоритетное внимание конкурентоспособности производимых товаров и оказываемых услуг, как главному условию формирования достаточных финансовых ресурсов для успешного функционирования на рынке.

В Республике Беларусь в государственном регулировании оплаты труда неоднократно определялись цели существенного увеличения тарифной

части оплаты, доведения ее доли до 60—65 % в структуре заработной платы работников. Однако в ряде отраслей эти параметры не достигнуты. Скорее всего, процесс снижения удельного веса тарифной части будет продолжаться и далее, учитывая высокую экспортную ориентацию национальной экономики, ужесточение условий конкуренции на внутреннем и внешнем рынках, в связи с чем потребуются усилить роль материальных стимулов для достижения высоких конечных результатов деятельности. Это прежде всего коснется ведущих специалистов, ключевого административно-управленческого персонала и других работников, которые обеспечивают внедрение передовых высокоэффективных технологий, разработку, освоение и выпуск новой продукции, новых видов услуг, их успешную реализацию, эффективное управление финансовыми потоками и т.д. Такой подход применим и к остальным категориям работников с учетом их индивидуального вклада в повышение эффективности работы предприятия.

Однако возможности реализации данного сценария развития не одинаковы для различных отраслей национальной экономики. Предприятия и организации, работающие на принципах хозяйственного расчета, самостоятельно, за счет собственной деятельности формируют ресурсы на оплату труда. Те из них, которые сумеют создать их большими по величине, соответственно смогут и больше расходовать на цели материального стимулирования работников, что не противоречит принципам функционирования рыночной экономики. Предприятия и организации, финансируемые из бюджета, как правило, имеют ограниченные возможности повышения оплаты труда, хотя результативность труда их работников может быть высокой, а деятельность носить весьма инновационный характер и быть востребована обществом (новые методы лечения населения, прорывные научные открытия, передовые технологии обучения, достижения в области искусства, физкультуры и спорта и др.). При недостаточных объемах ресурсов возможно несколько вариантов решения проблемы. Например, расширение возможностей зарабатывания средств за счет собственной хозяйственной деятельности (здравоохранение, образование, спорт, культура и т.д.), для отраслей с особыми условиями функционирования (вооруженные силы, милиция и др.) — сокращение численности персонала и использование высвобожденных средств на компенсацию дополнительных расходов и др.

Определить конкретный порог соотношения тарифной и надтарифной частей заработной платы весьма сложно. Задача, скорее всего, не может быть сформулирована и решена однозначно, а должна рассматриваться на предприятиях индивидуально, исходя из особенностей их функционирования, характеристики отрасли и др. Названное соотношение может колебаться в весьма широких пределах. В то же время тарифная часть имеет более конкретные границы — от некоего минимального уровня до наивысшего, складывающегося с учетом уровня развития национальной экономики, особенностей отраслевого характера, установленных приоритетов развития.

Предложим возможности определения некоторых индикаторов для установления диапазонов тарифной части оплаты и подходы к их регулированию, а также наиболее приемлемые варианты реализации таких положений на практике.

Ступени дифференциации заработной платы в зависимости от профессионально-квалификационных характеристик работников, должности и других факторов. Для этих целей в Республике Беларусь разработана и длительный период применяется тарифная система, которая включает:

- Единую тарифную сетку (ЕТС),
- тарифную ставку первого разряда,
- тарифно-квалификационные справочники.

Единая тарифная сетка в Республике Беларусь введена с 1992 г. Она содержит шкалу, состоящую из тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, общих для всех отраслей национальной экономики и видов деятельности. В последующем ЕТС неоднократно дополнялась и уточнялась.

Тарифный (квалификационный) разряд, характеризующий уровень квалификации работника, зависит от степени сложности выполняемых работ (обязанностей), уровня теоретических и практических знаний, а также ответственности работника. Эти требования заложены в квалификационных характеристиках, предусмотренных квалификационными справочниками. Тарифные коэффициенты ЕТС показывают, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда. Действующая ЕТС включает 27 разрядов, диапазон тарифных коэффициентов 1 : 7,84. Межразрядная разница с первого по четвертый разряд составляет 16 %, с четвертого по шестой — 10, с шестого по двадцать седьмой разряд — 7 %.

Инструкция о порядке применения ЕТС (см. [11]) дополняется приложениями (коэффициенты повышения тарифных ставок (окладов) рабочих по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики; кратные размеры тарифной ставки первого разряда для расчета тарифных ставок (окладов) рабочих, не тарифицируемых по разрядам; распределение организаций отраслей экономики Республики Беларусь по группам ставок руководителей и специалистов и др.).

Тарифная ставка первого разряда определяет минимальную оплату простого труда. Величина тарифной ставки первого разряда работников организаций, финансируемых из госбюджета и пользующихся государственными дотациями, определяется правительством страны, все другие организации устанавливают ее самостоятельно на основе действующих нормативно-правовых актов, но не меньше минимально установленного уровня (не должны понижаться государственные гарантии по оплате труда).

С учетом имеющихся сложностей в формировании достаточной суммы бюджетных средств она существенно меньше бюджета прожиточного минимума (БПМ). Например, по состоянию на 1 сентября 2010 г. ее величина определена в сумме 90 тыс. р. Размер ставки первого разряда в хозяйственной сфере существенно отличается от минимально установленной величины. Более низкий уровень тарифной ставки первого разряда в организациях бюджетной сферы является причиной необоснованной дифференциации в оплате труда работников, тарифицируемых одними и теми же разрядами ЕТС, но занятых в разных секторах экономики.

Тарифные справочники включают Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационные справочники должностей служащих (КСД) и иные квалификационные справочники, служат для правильного отнесения выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоения работникам соответствующей квалификации. В соответствии со статьями 19 и 61 Трудового кодекса Республики Беларусь квалификационные справочники являются обязательными для всех нанимателей.

Названные элементы определяют размер тарифной части оплаты труда и ее дифференциацию для работников, занятых в экономике Республики Беларусь.

Как свидетельствует опыт стран Центральной и Восточной Европы, в переходной экономике, как правило, имеет место усиление дифференциации доходов населения, что обусловлено как объективными, так и субъективными факторами (различные физические и умственные способности людей, неодинаковое владение собственностью, отличия образовательного и профессионального уровня и др.) Поэтому наличие «богатых» и «бедных» — объективная реальность, свойственная всем странам, и обычно

вопросы дифференциации доходов и оплаты труда рассматриваются с точки зрения недопущения чрезмерной дифференциации доходов (между различными социальными группами, представителями различных профессий, а также по группам домохозяйств), выходящей за пороговые пределы показателей экономической и социальной безопасности. В то же время вопросы дифференциации заработной платы чрезвычайно важно рассматривать еще и с позиций обеспечения эффективного функционирования отдельных организаций и национальной экономики в целом.

Различия в уровнях доходов и заработной платы тесно связаны с понятием социального равенства и неравенства. Стремление к равенству в доходах, воплощающему, по мнению многих, социальную справедливость, всегда сопровождается падением экономической эффективности, так как в подобной ситуации исчезает стимул эффективно работать как бедному (общество все равно обеспечит материальную поддержку), так и богатому (общество все равно изымет часть доходов). Такой принцип в регулировании доходов работников был во многом основополагающим в условиях социалистической модели экономики. На практике это негативно сказалось на уровне жизни населения, показателях социально-экономического развития, по которым наша страна существенно отстала от развитых стран с рыночной моделью экономики.

Дифференциация в доходах стимулирует трудовую активность и повышает экономическую эффективность, но довольно часто сопровождается социальной напряженностью. Нередко доходы верхнего, богатого слоя населения являются результатом перераспределения собственности и финансовых активов, функционирования теневого сектора экономики. Чрезмерные отличия в доходах, а следовательно, и в потреблении, нарушают равновесие между спросом и предложением, выступают основой для возникновения экономического, социального и политического кризисов. Дифференциация является стимулом развития общества только в том случае, если границы, отделяющие разные социальные группы, не становятся непреодолимыми.

Таким образом, обоснованная дифференциация оплаты труда является необходимым условием эффективного формирования рыночных отношений в стране.

Минимальная граница тарифной части оплаты труда. Существуют различные точки зрения на необходимость и условия ее определения [1; 2; 4; 5; 7; 12—14]. Можно предполагать ее соответствующей минимальному уровню оплаты труда (аналогичный подход используется во многих развитых странах). Механизм установления и регулирования минимальной заработной платы (МЗП) отличается по странам. Его особенности определяются социально-экономической ситуацией в стране, своеобразием трудовых отношений, приоритетами социальной политики, уровнем развития системы социального партнерства и рядом других факторов. Мировая практика свидетельствует, что размер МЗП может определяться в виде минимальной часовой ставки, ставки за день, неделю или месяц, в масштабах всей страны или с дифференциацией по регионам. В Республике Беларусь устанавливается месячная и часовая величина МЗП. Этот норматив применяется исключительно в сфере трудовых отношений и является государственным минимальным стандартом в области оплаты труда. При определении ее значения учитываются ресурсные возможности государства.

На протяжении длительного периода в Республике Беларусь уровень МЗП был существенно ниже минимального потребительского бюджета (МПБ) и даже бюджета прожиточного минимума (БПМ). В настоящее время в соответствии с законом «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» МЗП определена соответствующей БПМ [13]. Однако при сложившемся подходе к определению БПМ как физиологии-

ческого прожиточного минимума это не может быть признано обоснованным, поскольку не позволяет обеспечить даже простое воспроизводство рабочей силы.

Порядок установления минимального уровня тарифной ставки первого разряда в Беларуси, однако, не увязан даже с изменением прожиточного минимума, и в случае отсутствия корректирующих коэффициентов к ЕТС (они существенно искажают пропорции в тарифной оплате труда работников), размер тарифной части оплаты труда низкоквалифицированных работников был бы значительно меньше БПМ. В перспективе нижняя граница тарифной части оплаты труда должна устанавливаться в зависимости от минимального потребительского бюджета.

При формировании политики оплаты труда для большинства государств с развитой рыночной экономикой характерно соблюдение двух важнейших требований:

1) обеспечение высокого уровня доходов за счет придания человеческому капиталу ведущей роли в достижении устойчивого функционирования социально-экономической системы;

2) отход от уравнительного принципа при определении доходов по профессионально-квалификационному составу рабочих и служащих.

Эти подходы следует применять при совершенствовании регулирования заработной платы и в Республике Беларусь.

Используемая при построении ЕТС в Республике Беларусь редукция труда в основном базируется на методологии, заложенной еще во времена СССР. Особенность методологической платформы того времени состояла в том, что, с одной стороны, была поставлена политическая задача сближения умственного и физического труда. С другой стороны, в советский период обучение и повышение квалификации осуществлялись за счет государства. Поэтому редукция труда не в полной мере учитывала разницу по сложности труда преимущественно физического и умственного. Следствием этого явилось определенное обесценивание творческого труда, требующего высшего образования и постоянного поддержания или повышения уровня квалификации работника [15, 213—216]. Кроме того, существующие подходы к дифференциации оплаты труда преимущественно на основе использования ЕТС не позволяют обеспечить получение достаточной отдачи от инвестиций в человеческий капитал (например, образования на платной основе, повышения квалификации и др.).

Введение ЕТС, с одной стороны, позволило частично исключить необоснованные различия в оплате труда между категориями персонала, видами деятельности, отраслями национальной экономики, но с другой — вызвало большую степень «уравниловки» по величине материального стимулирования работников, обесценивание сложного умственного труда, а в итоге, привело к уменьшению заинтересованности в росте квалификации, освоению смежных профессий и должностей и др. О недостаточной эффективности применения ЕТС свидетельствуют и многочисленные случаи отказа от ее основных принципов, в том числе путем введения индивидуальных коэффициентов, выплат «в конвертах» и др. Но, поскольку регулирование заработной платы на основе ЕТС позволяет обеспечить большую степень влияния органов государственного управления на макроэкономические процессы, то коренного реформирования оплаты труда в Беларуси не произошло.

Законодательно определенная необходимость распространить применение ЕТС на все сферы национальной экономики, с одной стороны, и многообразие экономических отношений, возникающих в стране, с другой — приводят к тому, что принимается множество различных нормативно-правовых актов, регламентирующих порядок определения оплаты труда в различных отраслях и для различных категорий работников (например, работников культурно-просветительных учреждений, учреждений образо-

вания, молодых специалистов, руководителей и высококвалифицированных специалистов и др.), устанавливающих предельные нормативы тарифной ставки первого разряда для различных организаций.

В действующей сегодня ЕТС система стимулирования неэффективна (межразрядные соотношения тарифных коэффициентов выше у менее квалифицированных работников), все отрасли и виды деятельности приведены к единому знаменателю, т.е. отмечается стремление к соблюдению принципа «охватить всех и все», что в условиях большого многообразия видов деятельности, различного уровня развития отраслей национальной экономики, состояния научно-технического потенциала не может быть признано оправданным. Кроме того, для высококвалифицированных работников определен низкий межразрядный коэффициент — 7 % (по крайней мере, его величина должна составлять не менее 10-ти % с целью достижения необходимой заинтересованности в росте квалификации).

Действующие в Беларуси ограничения по включению выплат по заработной плате в себестоимость продукции, работ и услуг сужают возможности организаций по привлечению специалистов и формированию стабильного кадрового состава, усложняют ведение бухгалтерского учета. Коммерческие предприятия, особенно те, которые работают в инновационной сфере, для привлечения высококвалифицированной рабочей силы вынуждены направлять на оплату труда значительную часть прибыли (далее это сказывается на инвестиционном потенциале предприятия и формировании показателей эффективности). Предприятия, финансируемые из бюджета, имеют ограниченные возможности конкурировать на рынке труда при привлечении работников высокой квалификации.

Скорее всего, следует возвратиться к действовавшему ранее в СССР широкому набору ЕТС по отраслям, видам деятельности, исходя из приоритетов развития национальной экономики, сложности труда, и, в конечном итоге, достичь существенного роста оплаты труда высококвалифицированного персонала, научных работников, профессорско-преподавательского состава и других категорий работающих, обеспечивающих разработку и внедрение достижений НТП, коммерческий успех деятельности в сферах по производству товаров и оказанию услуг, что сегодня имеет место в развитых государствах с рыночной моделью экономики. В перспективе возможен полный отказ от применения ЕТС при расширении коллективно-договорного регулирования оплаты труда и повышении роли государства в регулировании норматива МЗП и контроле за его соблюдением на предприятиях всех форм собственности.

Представляется целесообразным перейти в Республике Беларусь к более прозрачной и эффективной системе формирования тарифной ставки первого разряда, которая на первоначальном этапе реформирования должна быть не менее БПМ, а впоследствии должна увязываться с более высоким нормативом — минимальным потребительским бюджетом. Субъекты хозяйствования, отрасли, зарабатывающие финансовые ресурсы за счет собственной деятельности, должны самостоятельно определять ее значение на основе заключенных тарифных соглашений между социальными партнерами, однако не ниже установленного законодательно минимального уровня. Те предприятия, которые не могут обеспечить реализацию приведенных требований, должны осуществлять необходимые мероприятия по изысканию дополнительных финансовых ресурсов за счет повышения эффективности, сокращения избыточной численности работников или же проводить процедуру банкротства. Аналогичные условия должны применяться к организациям бюджетной сферы, т.е. приоритетным должен быть принцип обеспечения достойного уровня оплаты труда (тарифной ставки первого разряда), а не условия сохранения или наращивания количества субъектов, финансируемых полностью или частично из бюджета, с сохранением численности работников.

В структуре оплаты труда должны обязательно выделяться элементы, связанные с конечными результатами деятельности организации. Важно подчеркнуть, что в рыночных условиях эти составляющие могут эффективно регулироваться (устанавливаться) непосредственно самой организацией в пределах действующего правового поля, которое позволяет в максимальной мере пользоваться им.

В настоящее время организации, занятые производством товаров, могут реализовать предложенный подход практически в полной степени. Имеющиеся препятствия в большой мере связаны со стремлением государственных органов сохранить воздействие на деятельность субъектов хозяйствования, а также с сохранением традиционных представлений о государственном регулировании заработной платы, обусловленными нахождением длительное время в системе с жесткой централизацией функций по определению размера и условий оплаты труда. По существу подобная ситуация имеет место и в организациях, занятых оказанием услуг. Однако здесь, скорее всего, потребуется также смягчить ограничения в системе ценообразования и изменять объемы оказываемых услуг на основе хозрасчетной деятельности.

Целесообразно рассмотреть вопрос о введении для отдельных категорий персонала (руководитель, топ-менеджер, генеральный конструктор и др.), непосредственно оказывающих решающее воздействие на производство высококачественных товаров и услуг, соответствующих требованиям мирового рынка, а также их успешную реализацию, выплат особого характера (бонусов) в процентах от прибыли организации, которые не должны ограничиваться предельными размерами по абсолютной величине. Данные вопросы, однако, должны решаться непосредственно на микроуровне при условии перехода к более мягкому регулированию оплаты труда со стороны государства.

Реализация изложенных мер в области совершенствования структуры заработной платы — весьма актуальна. Это позволит существенно повысить эффективность материального стимулирования труда всех категорий персонала организаций, независимо от их статуса, характера деятельности, отраслевых характеристик.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. Вишневецкая, Н. Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений / Н. Вишневецкая, О. Куликов // *Вопр. экономики*. — 2009. — № 4. — С. 91—103.
2. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшниковой. — М.: ГУ-ВШЭ, 2007.
3. Колосницына, М.Г. Экономика труда: учеб. пособие / М.Г. Колосницына. — М.: Магистр, 1998.
4. Организация заработной платы. Опыт, проблемы, рекомендации / Л.Ф. Алексеевко, А.Н. Зайкин, В. Г. Локтев и др.; под ред. В. И. Матусевича. — Минск: НИИ труда, 2002.
5. Соболевская, А. Роль заработной платы в рыночной экономике / А. Соболевская // *МЭиМО*. — 2002. — № 12. — С. 49—57.
6. Абель, Э. Макроэкономика / Э. Абель, Б. Бернанке. — 5-е изд. — СПб.: Питер, 2008.
7. Белавин, Д.Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Д.Я. Белавин; Казан. фин.-экон. ин-т. — Казань, 2008. — 23 с.
8. Грифітс, А. Економіка для бізнесу та менеджменту / А. Грифітс, У. Стюарт; пер. с англ. — Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007.
9. Корнейчук, Б.В. Экономика труда: учеб. пособие / Б.В. Корнейчук. — М.: Гардарики, 2007.
10. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учеб. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. — М.: Альфа-Пресс, 2007.
11. Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь: утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь 20.09.02, № 123 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2010.
12. Лычина, Н.И. Роль минимальной заработной платы в воспроизводстве рабочей силы / Н.И. Лычина, Е.Е. Уварова // *Финансы и кредит*. — 2005. — № 31. — С. 65—69.