



ISSN 2072-8441

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

<http://elibrary.miu.by/journals!/item.eiup.html>

Витун, С.Е. Понятие категории «заработная плата» и реализация ее функций в современных условиях в Республике Беларусь / С.Е. Витун, А.Л. Воронович // Экономика и управление. – 2014. – № 1 (37). – С. 27–33.

ПОНЯТИЕ КАТЕГОРИИ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА» И РЕАЛИЗАЦИЯ ЕЕ ФУНКЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

С.Е. Витун ^a, А.Л. Воронович ^b

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

заработная плата, функции заработной платы, воспроизводственная функция, стимулирующая функция, регулирующая функция

АННОТАЦИЯ

Рассмотрены подходы к определению понятия заработной платы и предложено усовершенствованное определение, отражающее необходимость увязки оплаты труда с экономическими реалиями. Проведен анализ реализации главных функций заработной платы в современных экономических условиях РБ.

СТАТЬЯ ПОСТУПИЛА В РЕДАКЦИЮ

10 декабря 2013 г.

ВЕБ

<http://elibrary.miu.by/journals!/item.eiup/issue.37/article.5.html>

CONCEPT “WAGES” AND ITS FUNCTIONS IN MODERN CONDITIONS OF THE REPUBLIC OF BELARUS

S.E. Vitun ^a, A.L. Voronovich ^b

KEYWORDS

wages, functions of wages, reproductive function, incentive function, control function

ABSTRACT

The article describes the main approaches to the definition of wages and suggests an improved definition, which reflects the need to establish a link between the remuneration of labour and economic actuals. The analysis of the main functions of wages in the modern economic conditions of the Republic of Belarus is carried out.

RECEIVED

December 10, 2013

WEB

<http://elibrary.miu.by/journals!/item.eiup/issue.37/article.5.html>

Введение

Решение вопроса о сущности заработной платы как экономической категории всегда занимало значительное место в экономической научной литературе. Вопросами оплаты труда занимались такие ученые, как А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, заложившие основу понятия заработной платы и формирования ее уровня. М. Армстронг, Т. Стивенс, Дж.Т. Милкович занимались разработкой систем оплаты труда. Свой вклад

в это направление внесли также российские (Ю. Ананьев, В. Ракоти, Д. Роик, С. Шевченко, Р. Яковлев) и белорусские ученые (Т. Долинина, С. Лебедева, А. Морова, Н. Авсеенко и др.).

Содержание понятия заработной платы меняется вместе со сменой условий хозяйствования. На каждом этапе экономического развития определение категории «заработная плата» имеет свою специфику, продиктованную преобладающей в экономике формой собственности на средства производства, традиционными для данного государства формами и условиями оплаты труда и другими особенностями. В настоящее время, по результатам обзора экономической научной литературы, нет однозначного определения понятия «заработная плата». В современных условиях основным документом, регулирующим вопросы оплаты труда в Беларуси, является Трудовой Кодекс РБ, в котором приводится определение данной категории не в полной мере отвечающее современным реалиям организации оплаты труда. Таковыми, в настоящее время, являются зависимость размера заработной

^a Витун Светлана Емельяновна, кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и мировой экономики Учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»

Vitun Svetlana Emelianovna, PhD in Economics, associate professor in the Department of Finance and World Economy at Yanka Kupala State University of Grodno

esvet70@mail.ru

^b Воронович Анна Леонидовна, магистрант кафедры «Финансы и мировая экономика» Учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»

Voronovich Anna Leonidovna, graduate student of the Department of Finance and World Economy at Yanka Kupala State University of Grodno

hatenko85@mail.ru

платы от показателей эффективности хозяйственной деятельности и финансовых возможностей субъектов экономических отношений. В связи с этим целью нашего исследования является раскрытие сущности категории «зарботная плата» с учетом современных тенденций. Для этого необходимо решить две задачи: 1) на основе изучения теоретических подходов авторов-экономистов, предложить уточнение в определение категории «зарботная плата», 2) обобщить подходы и дать характеристику реализации основных ее функций.

1. Понятие зарботной платы как экономической категории

А. Маршалл в своих работах отмечал необходимость того, чтобы применяемые экономической наукой понятия были четко определены. Попытаемся раскрыть сущность зарботной платы как экономической категории с современных позиций. Довольно подробное определение понятию «зарботная плата» дано в Конвенции Международной организации труда № 95 «Относительно защиты зарботной платы» (далее — Конвенция МОТ № 95), заключенной в Женеве 01.07.1949 г. (вступила для РБ в силу 04.08.1962 г.). Согласно ст. 1 данной Конвенции «зарботная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или зарботок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны [1, с. 37].

Что касается национального законодательства, то ч. 1 ст. 8 Трудового кодекса РБ (далее — ТК РБ) признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им национального законодательства. Поэтому рассмотренное положение Конвенции МОТ № 95 получило закрепление в ТК РБ от 26.07.1999 г. Так, в соответствии со ст. 57 ТК РБ зарботная плата представляет собой вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [2, с. 41–42]. Очевидно, что в приведенном определении акцентируется внимание на зависимости размера зарботной платы от различных факторов (время, сложность, качество). Это нашло отражение в существующей в РБ системе и формах оплаты труда, основанных на различного рода выплатах.

Следует отметить, что трактовка сущности оплаты труда за последние годы развития рыночных отношений претерпела значительные изменения. Для экономики с преобладанием государственной формы собственности, было свойственно свое понимание категории зарботной платы. Возьмем понятие зарботной платы из экономического словаря 1990 г., где оно трактуется как выраженная в денежной форме часть национального дохода, выделяемая государством для личного потребления работникам в соответствии с

количеством и качеством затраченного труда [3, с. 91]. В данном определении обращает на себя внимание то, что здесь субъектом распределительных отношений обозначено государство, которое является нанимателем, а также объект распределения — национальный доход.

С развитием форм собственности понятие зарботной платы существенно изменилось. Современный экономический словарь толкует зарботную плату как денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем [4, с. 114]. Такая трактовка указывает на двойственный характер понятия зарботной платы: с одной стороны, она гарантируется государством, с другой — доходами организации. То есть величина ее не может быть ниже уровня минимальной зарботной платы, установленного государством. А верхний предел определяется результатами финансово-хозяйственной деятельности нанимателя и в условиях рыночной экономики обычно не ограничивается.

Вопрос о необходимости усовершенствования категории «зарботная плата» поднимается в трудах белорусских ученых, занимающихся вопросами оплаты труда. Так, Н.Н. Авсеенко считает, что вектор развития системы оплаты труда в нашей стране должен быть направлен на повышение ее стимулирующей и регламентирующей функций. В связи с этим уточняется понятие зарботной платы, понимая под ним вознаграждение за труд, которое определяется содержанием, включая стоимость труда на рабочем месте, и соответствующими требованиями, предъявляемыми к работнику, имеющими определенное значение для данного вида деятельности и влияющими на результаты труда [5]. В рамках данного понятия Н.Н. Авсеенко выделяет регламентирующую функцию зарботной платы. Представленное направление совершенствования описывает одну из сторон отношений между работником и нанимателем. И по сути своей близко к одному из основополагающих принципов зарботной платы, согласно которому существует дифференциация зарботной платы в зависимости от качества, величины и эффективности трудового вклада работника в результаты деятельности субъекта.

Еще одним мнением белорусской науки в этом направлении является трактовка исследуемой категории Т.Н. Долининой. Она считает, что зарботная плата является результатом процесса оплаты труда и представляет собой объем средств, выплачиваемых работодателем наемному работнику за использование его человеческого капитала (ресурса труда), выступавший в виде денежного потока определенной интенсивности. Интенсивность этого потока определяется как качеством ресурса труда, так и эффективностью управления процессами труда и его оплаты [6]. Весьма своеобразное определение, в котором также прослеживается акцент на зависимости вознаграждения за труд от его качества, и есть указание на субъективный фактор в процессе определения уровня зарботки.

В рамках интеграционных процессов в странах СНГ и необходимости сближения нормативно-правовых актов наших стран, стоит обратить внимание на определение зарботной платы приведенное в ст. 129 Трудового кодекса РФ, где зарботная плата трактуется как вознаграждение за труд в зависи-

мости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [7]. Очевидна близость исследуемой категории в российском и белорусском трудовых кодексах. Заметим, что в РФ до сих пор остро стоит вопрос зависимости уровня оплаты труда от отрасли и региона. Поэтому, по нашему мнению, данное определение не отражает реальных отношений, складывающихся в трудовой сфере, и требует уточнения.

Дискуссионным в настоящее время остается вопрос о том, является ли заработная плата стоимостью и ценой рабочей силы или же стоимостью и ценой труда. С одной стороны, обосновываются воспроизводственные аспекты рабочей силы как ресурса, а с другой — речь идет о результате использования этого ресурса в процессе труда [8]. По нашему мнению, к понятию заработной платы более применительно использование термина «труд» нежели «рабочая сила», так как сама по себе рабочая сила как явление не создает продукт. Создание продукта подразумевает процесс, протяженный во времени и основанный на использовании рабочей силы. Использование в определении заработной платы термина «рабочая сила» уместно, как представляется, при изучении рынка труда. Здесь рабочая сила выступает специфическим объектом купли-продажи. И формирование спроса не требует по своей сути процесса трудовой деятельности, так как спрос на рабочую силу представляет собой потребность в ней.

Становится очевидным, что нет однозначного определения категории «заработная плата». Каждый автор делает акцент на те или иные стороны, обусловленные особенностями субъектов распределительных отношений, условиями и видами начислений, исходя из сложившейся в стране условий социально-экономических отношений. Нам представляется, что определение заработной платы, приведенное в ТК РБ, наиболее полно отражает сложившиеся в стране принципы организации оплаты труда. Однако авторам хотелось бы сделать акцент на необходимости привязки размера заработной платы работников к показателям эффективности хозяйствования и финансовым возможностям субъектов деятельности, в том числе и государственной формы собственности. Указанное положение является одним из важнейших направлений совершенствования государственного регулирования в области оплаты труда. В связи с этим, уточненная трактовка понятия «заработная плата» может выглядеть следующим образом: заработная плата — это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также показателей эффективности и финансовых возможностей субъектов хозяйственной деятельности.

2. Реализация функций заработной платы в Республике Беларусь

Продолжая раскрывать сущность заработной платы как экономической категории, обратимся к рассмотрению ее функций. Отметим, что вопрос о функциях заработной платы неоднозначно представлен

в теоретическом плане. Разные источники дают великое разнообразие функций, таких как воспроизводственная, социальная, стимулирующая, регулирующая, статусная, производственно-долевая, социально-психологическая, учетно-производственная, нравственно-воспитательная и др. Большинство же авторов выделяют две основные функции: воспроизводственную и стимулирующую. Часто к ним еще добавляют регулируемую функцию. К дополнительным функциям относят так называемые «социальные» функции заработной платы, такие как функция средства развития интереса к труду, средства развития интереса к новациям и творчеству, морально-престижная, функция средства социального выравнивания и т.д. [9]. Многие из них можно отнести к стимулирующей или мотивационной функциям. Для упрощения понимания всего разнообразия функций заработной платы, обратимся к схеме, представленной на рисунке 1. Из схемы видно, что заработная плата — понятие сложное и многоплановое.

Рассмотрим, основные функции, выполняемые заработной платой в социально-экономической сфере жизни общества в современных условиях.

Воспроизводственная функция заключается в обеспечении работников набором материальных благ, достаточных для воспроизводства их рабочей силы, то есть поддержание способности работников к физическому или интеллектуальному труду в общественном производстве [10, с. 27]. Важная роль в реализации этой функции принадлежит государству, которое устанавливает обязательный для нанимателей минимальный уровень оплаты труда. Совет Министров РБ с участием республиканских объединений нанимателей и профсоюзов ежегодно при разработке прогноза социально-экономического развития РБ определяет соотношение между размером минимальной заработной платы (далее МЗП) и социальными нормативами (бюджетом прожиточного минимума, минимальным потребительским бюджетом), обеспечивая при этом ежегодное поэтапное сближение их размеров [11].

В РБ вводятся в практику два понятия — бюджет прожиточного (физиологического) минимума (далее БПМ) и бюджет социального достатка (социальный минимум). Последний, помимо минимальных норм удовлетворения физических потребностей в продуктах питания, непродовольственных товарах и услугах, включает затраты на минимальные духовные и социальные запросы. Наряду с ними, выделяют рациональный потребительский бюджет. На основе минимальных потребительских бюджетов устанавливаются минимальный уровень доходов пенсий, пособий, а национальных — средний уровень, рассчитанный на перспективу [12].

В настоящее время МЗП в РБ не только приблизилась к уровню БПМ, но и значительно опередила ее. Так, МЗП в стране с 09.10.2013 г. составляет 1 464 790 бел. руб., что на 438 500 бел. руб. больше, чем БПМ [10]. Из приведенного рисунка 2 видно, что такое превышение МЗП над БПМ в республике прослеживается лишь три последних года, что позволяет нам судить о положительной тенденции не только в сфере трудовых отношений, но и в экономике в целом. Ранее эти два норматива находились приблизительно на одном уровне, а до 2006 г. уровень МЗП был ниже, чем БПМ. Этот результат достигнут благодаря сла-

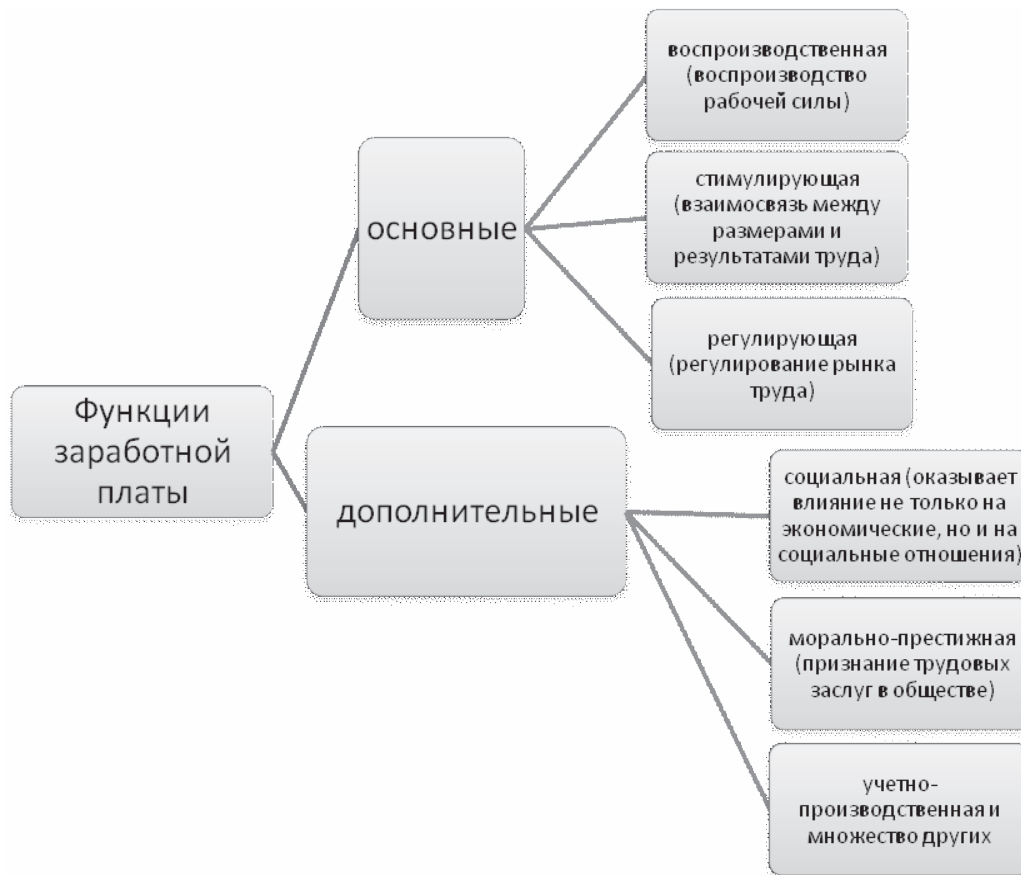


Рисунок 1 – Функции заработной платы

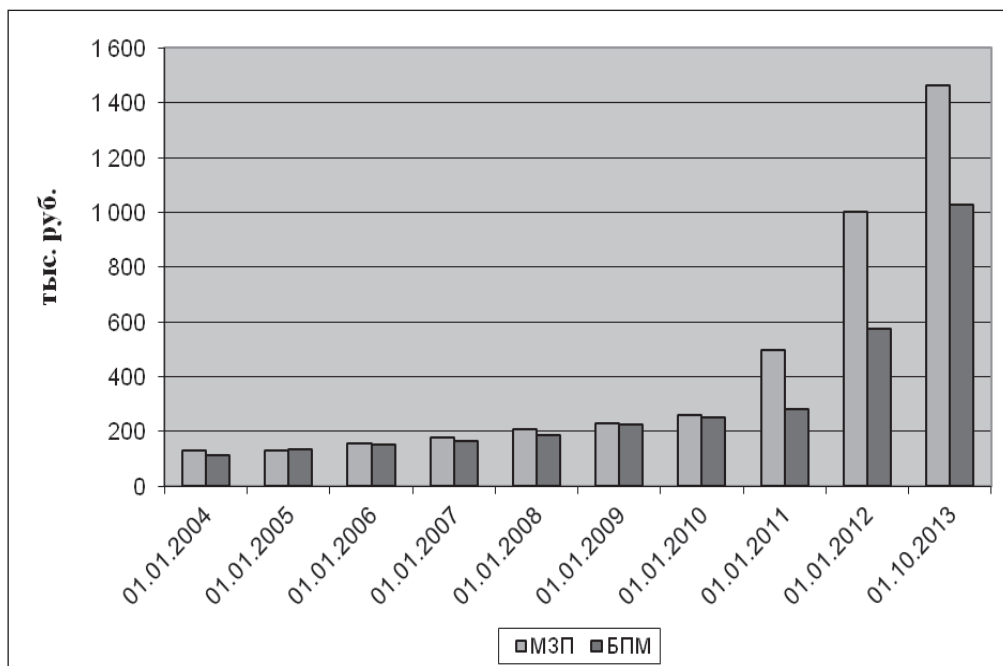


Рисунок 2 – Соотношение минимальной заработной платы и бюджета прожиточного минимума в РФ [13]

женной политике нашего государства в области оплаты труда. И по мере экономического роста МЗП будет подниматься, постепенно приближаясь к следующему социальному нормативу — минимальному потребительскому бюджету, который в современных условиях в нашем обществе играет роль рационального [7].

Реализация **стимулирующей функции** заработной платы направлена на установление количественной взаимосвязи между ее размерами и результатами (количеством, качеством) труда работников. Реализуется данная функция посредством объединения норм труда и норм оплаты в конкретные системы заработной платы, которые, базируясь на нормах труда (выработке, затратах времени) и нормах оплаты (тарифных ставках, расценках, шкалах премирования), обеспечивают изменение уровня заработной платы в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников [10, с. 28–29].

Необходимо отметить, что в РБ, в условиях переходной экономики, наблюдается падение стимулирующей функции заработной платы. Многие имеющиеся стимулирующие надбавки перестали выполнять свое прямое предназначение. Наблюдается, так называемый эффект «слипания», когда стимулирующие выплаты воспринимаются персоналом как постоянные, не зависящие от качества труда. Падение роли стимулирующей функции заработной платы особенно явно прослеживается в государственном секторе экономики, где доля стимулирующих выплат, направленных на увеличение уровня заработной платы, растет из года в год.

Регулирующая функция заработной платы состоит в том, что она, являясь одним из важнейших источников денежных доходов населения, оказывает существенное влияние на платежеспособный спрос населения, а через него — на объем и структуру производимой продукции и оказываемых услуг [10, с. 29]. Согласно данным Национального статистического комитета РБ, почти 65 % денежных доходов наших граждан составляет заработная плата. Остальную часть формируют трансферты населению (пенсии, пособия), доля которых около 20 %, доходы от предприниматель-

ской деятельности (около 10 %), доходы от собственности (около 5 %) [14].

Рост заработной платы положительно сказывается на изменении розничного товарооборота в стране, причем увеличение общего объема последнего сопровождается сокращением в нем доли производственных товаров. Яркое подтверждение тому графики, представленные на рисунке 3, которые демонстрируют одинаковую тенденцию изменения номинальной заработной платы и розничного товарооборота в РБ с 2005 по 2012 гг.

В РБ в последние годы наблюдается рост спроса на продукцию отечественных товаропроизводителей, что способствует появлению новых рабочих мест. Происходит сокращение числа убыточных предприятий, повышается средний уровень рентабельности реализованной продукции, увеличиваются темпы роста инвестиций. В условиях мирового финансового кризиса экономическая ситуация в стране несколько ухудшилась: выросла численность занятых на неполное рабочее время, увеличились запасы готовой продукции на складах, снизилась рентабельность продукции и объемы инвестиций в основной капитал; существенно сократились темпы роста заработной платы в отраслях экономики, особенно в бюджетной сфере. Вместе с тем наблюдается тенденция выхода из кризисного состояния [10, с. 30].

Регулирующая функция заработной платы проявляется также в разграничении уровня оплаты труда по отдельным группам работников. Соотношение номинальной средней заработной платы, представленное на рисунке 4, демонстрирует нам соотношение в оплате труда в разрезе видов экономической деятельности в РБ. Печальным остается тот факт, что оплата труда работников сферы образования, здравоохранения находится на уровне ниже среднего по республике и по величине в два раза меньше, чем в финансовом секторе экономики, строительстве и других областях.

Несмотря на наличие специфических черт рассмотренных функций заработной платы, все они находятся в тесной взаимосвязи между собой. Это означает, что только вместе эти функции составляют тот феномен, который выражает заработная плата.

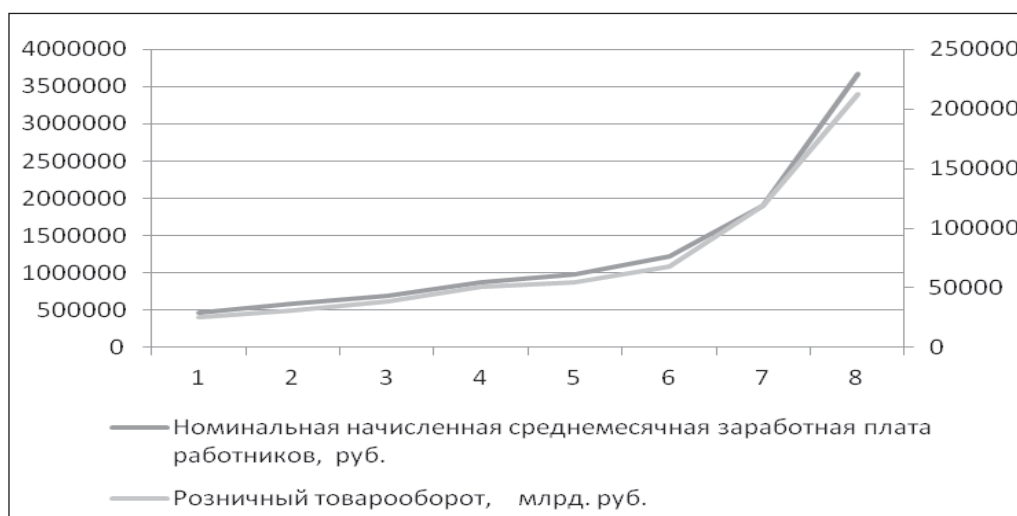


Рисунок 3 — Динамика роста заработной платы и розничного товарооборота в РБ [15]



Рисунок 4 — Номинальная средняя заработная плата работников Республики Беларусь по отдельным видам экономической деятельности в сентябре 2013 г. (тыс. руб.) [16]

Заключение

Сложность и многоплановость исследуемого феномена подтверждает большое многообразие функций, которые выполняет в современных условиях такая экономическая категория, как «заработная плата». Можно констатировать, что определение заработной платы меняется вместе с социально-экономическими условиями хозяйствования, связанными с субъектом распределительных отношений, а также рычагами и методами стимулирования труда. С нашей точки зрения, будет уместным внести небольшие коррективы в определение категории «заработная плата». За основу возьмём определение приведенное в ТК РБ. Предлагаем следующую авторскую трактовку: заработная плата — это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплачивать работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также показателей эффективности и финансовых возможностей субъектов хозяйственной деятельности. Данное определение, по мнению авторов, наиболее полно отражает сложившуюся в современных социально-экономических условиях организацию оплаты труда в РБ.

Литература / References

1. Баранашник, А.В. Правовые аспекты начисления заработной платы / А.В. Баранашник // Экономика. Финансы. Управление. — 2013. — № 2. — С. 37–47.
Baranashnik, A.V. Pravovyye aspekty nachisleniya zarabotnoy platy / A.V. Baranashnik // Ekonomika. Finansy. Upravleniye. — 2013. — № 2. — P. 37–47.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Текст Кодекса по состоянию на 25.01.2010 г. — Минск: Амалфея, 2010. — 256 с.
Trudovoy kodeks Respubliki Belarus. Tekst Kodeksa po sostoyaniyu na 25.01.2010 g. — Minsk: Amalfeya, 2010. — 256 p.
3. Золотогоров, В.Г. Экономический словарь / В.Г. Золотогоров, Г.Ф. Кузнецова, М.Ю. Пасюк. — Мн.: Наука і тэхніка, 1990. — 415 с.
Zolotogorov, V.G. Ekonomicheskiy slovar / V.G. Zolotogorov, G.F. Kuznetsova, M.Yu. Pasyuk. — Minsk: Navuka i tekhnika, 1990. — 415 p.

4. Райсберг, В.А. Современный экономический словарь / В.А. Райсберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева — М.: ИНФРА-М, 1998. — 479 с.
Raysberg, V.A. Sovremennyy ekonomicheskiy slovar / V.A. Raysberg, L.S. Lozovskiy, E.B. Starodubtseva. — M.: INFRA-M, 1998. — 479 p.
5. Авсеенко, Н.Н. Система оплаты труда медицинских работников: оценка и развитие / Н.Н. Авсеенко // Автореферат диссертации на соискание ученой степени к.э.н. [Электронный ресурс]. — 2013. — Режим доступа: http://miu.by/userfiles/file/Aspirantura/synopsis/2013/2013-09-27_080005_avseenko.pdf. — Дата доступа: 11.10.2013.
Avseyenko, N.N. Sistema oplaty truda meditsinskikh rabotnikov: otsenka i razvitiye / N.N. Avseyenko // Avtoreferat dissertatsii na soiskaniye uchenoy stepeni k.e.n. [Electronic resource]. — 2013. — Mode of access: http://miu.by/userfiles/file/Aspirantura/synopsis/2013/2013-09-27_080005_avseenko.pdf. — Date of access: 11.10.2013.
6. Долинина, Т.Н. Оплата труда в воспроизводственном процессе: модель функционально-факторного цикла / Т.Н. Долинина // БГТУ [Электронный ресурс]. — 2012. — Режим доступа: http://www.bstu.unibel.by/trudu_bstu/referat2012/economy/2.pdf. — Дата доступа: 11.10.2013.
Dolinina, T.N. Oplata truda v vosproizvodstvennom protsesse: model funktsionalno-faktornogo tsikla / T.N. Dolinina // BGTU [Electronic resource]. — 2012. Mode of access: http://www.bstu.unibel.by/trudu_bstu/referat2012/economy/2.pdf. — Date of access: 11.10.2013.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации // Правовая навигационная система «Кодексы и законы Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — 2007. — Режим доступа: <http://www.zakonrf.info/tk/>. — Дата доступа: 30.10.2013.
Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii // Pravovaya navigatsionnaya sistema «Kodeksy i zakony Rossiyskoy Federatsii» [Electronic resource]. — 2007. — Mode of access: <http://www.zakonrf.info/tk/>. — Date of access: 30.10.2013.
8. Бубен, А.А. Организация заработной платы в современных условиях / А.А. Бубен // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 2009. — № 5. — С. 33–36.
Buben, A.A. Organizatsiya zarabotnoy platy v sovremennykh usloviyakh / A.A. Buben // Vesn. Belarus. dzyarzh. ekan. un-ta. — 2009. — № 5. — P. 33–36.
9. Климов, И.Д. Функциональный анализ заработной платы / И.Д. Климов // Бухгалтерский учет и анализ. — 2006. — № 10. — С. 39–43.
Klimov, I.D. Funktsionalnyy analiz zarabotnoy platy / I.D. Klimov // Bukhgalterskiy uchët i analiz. — 2006. — № 10. — P. 39–43.
10. Шевченко, С.В. Основные направления государственного регулирования оплаты труда / С.В. Шевченко // Экономический бюллетень НИИ Министерства экономики Республики Беларусь. — 2009. — № 9. — С. 26–34.
Shevchenko, S.V. Osnovnyye napravleniya gosudarstvennogo regulirovaniya oplaty truda / S.V. Shevchenko // Ekonomicheskiy byulleten' NII Ministerstva ekonomiki Respubliki Belarus. — 2009. — № 9. — P. 26–34.
11. Закон Республики Беларусь 17.07.2002 г. № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» //

Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — 2003. — Режим доступа: <http://pravo.by/main.aspx?guid=3871&pro=H10200124&p2=%7BNRPA%7D#&Article=1>. — Дата доступа: 11.10.2013.

Zakon Respubliki Belarus 17.07.2002 g. № 124-Z “Ob ustanovlenii i poruyadke povysheniya razmera minimalnoy zarabotnoy platy” // Natsionalnyy pravovoy internet-portal Respubliki Belarus [Electronic resource]. — 2013. — Mode of access: <http://pravo.by/main.aspx?guid=3871&pro=H10200124&p2=%7BNRPA%7D#&Article=1>. — Date of access: 11.10.2013.

12. Заширинская, С.В. Реализация функций заработной платы в Республике Беларусь / С.В. Заширинская // Труды молодых специалистов Полоцкого государственного университета. — Вып. 17. Экономические науки. Экономическая теория. Экономика предприятий и государственное регулирование / Учреждение образования «Полоцкий гос. ун-т», гл. ред. Д.Н.Лазовский. — Новополоцк: Полоцкий гос. ун-т, 2007. — С. 77–83.

Zashchirinskaya, S.V. Realizatsiya funktsiy zarabotnoy platy v Respublike Belarus / S.V. Zashchirinskaya // Trudy molodykh spetsialistov Polotskogo gosudarstvennogo universiteta. — Вып. 17. Ekonomicheskiye nauki. Ekonomicheskaya teoriya. Ekonomika predpriyatiy i gosudarstvennoye regulirovaniye / Uchrezhdeniye obrazovaniya “Polotskiy gos. un-t”, gl. red. D.N. Lazovskiy. — Novopolotsk: Polotskiy gos. un-t, 2007. — P. 77–83.

13. Моя зарплата в Беларуси [Электронный ресурс]. — Минск, 2008. — Режим доступа: <http://mojazarplata.by/>. — Дата доступа: 15.11.2013.

Moya zarplata v Belarusi [Electronic resource]. — Minsk, 2008. — Mode of access: <http://mojazarplata.by/>. — Date of access: 15.11.2013.

14. Павлушенко, О. Белорусы по-прежнему работают в основном за зарплату 23.09.2013 / О. Павлушенко // Agronews [Электронный ресурс]. — 2012. — Режим доступа: <http://agronews.by/news/macroeconomics/4950.html>. — Дата доступа: 11.10.2013.

Pavlushenko, O. Belarusy po-prezhnemu rabotayut v osnovnom za zarplatu 23.09.2013 / O. Pavlushenko // Agronews [Electronic resource]. — 2012. — Mode of access: <http://agronews.by/news/macroeconomics/4950.html>. — Date of access: 11.10.2013.

15. Основные социально-экономические показатели за 2005–2012 гг. // Официальный интернет-портал президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — 2001. — Режим доступа: <http://president.gov.by/press10686.html>. — Дата доступа: 30.10.2013.

Osnovnyye sotsialno-ekonomicheskiye pokazateli za 2005–2012 gg. // Ofitsialnyy internet-portal presidenta Respubliki Belarus [Electronic resource]. — 2001. — Mode of access: <http://president.gov.by/press10686.html>. — Date of access: 30.10.2013.

16. О начисленной средней заработной плате работников Республики Беларусь в октябре 2013 г. // Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — 1998. — Режим доступа: <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/salary.php>. — Дата доступа: 30.10.2013.

O nachislennoy sredney zarabotnoy plate rabotnikov Respubliki Belarus v oktyabre 2013 g. // Natsionalnyy statisticheskiy komitet Respubliki Belarus [Electronic resource]. — 1998. — Mode of access: <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/salary.php>. — Date of access: 30.10.2013.