

ческие данные конкретного предприятия должны быть дополнены информацией об уровне и динамике минимальной заработной платы, минимального потребительского бюджета, средней заработной платы в республике, регионе, на предприятиях-конкурентах и другой информацией с рынка труда.

Реализация экономического аспекта аудита требует наличия соответствующих методик, позволяющих оценить состояние оплаты труда на предприятии. Однако сегодня подобных методик не существует, что поднимает проблему методологического и методического обеспечения аудита оплаты труда. Определенные наработки в этой области содержатся в методике проведения мониторинга социально-трудовой сферы в Республике Беларусь. Однако в рамках республиканского мониторинга не представляется возможным детально изучить проблемы и противоречия, существующие на отдельных предприятиях, и пути их разрешения. В связи с этим возникает необходимость теоретически обосновать основные элементы аудита оплаты труда, его цели и задачи, определить систему показателей, выступающих в качестве индикаторов реального состояния заработной платы на предприятии, описать способы исследования и источники информации для анализа, разработать схему организации и проведения аудита.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. А. Ветров. Система внутреннего аудита на предприятии // Финансист. – 1997. – № 8.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623с.

УДК 331.2

В. М. Тур, аспирант

#### **ТАРИФНАЯ СИСТЕМА КАК ЦЕНТРАЛЬНОЕ ЗВЕНО ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Since 1992 in basis of organization of wages in Belarus the Uniform Tariff System of the workers of the Republic of Belarus lays. There is a question about the development of the methodical approaches allowing the enterprises to estimate working tariff system from the point of view of its application in concrete financial and economic conditions and in view of it to carry its perfection.

В начале 90-х годов одной из важнейших проблем организации заработной платы был вопрос о дальнейшей судьбе тарифной систе-

мы. В те годы в хозяйственной практике сложилось негативное отношение к ней и широкое распространение получило мнение о том, что тарифная система противоречит рыночным отношениям. В качестве альтернативы предлагались так называемые бестарифные системы оплаты труда. Однако к концу 90-х годов уже стало совершенно ясно, что отсутствуют обоснованные альтернативы тарифной системы. Отечественная статистика свидетельствует о том, что тарифную систему оплаты труда использует абсолютное большинство субъектов хозяйствования как государственной, так и негосударственной формы собственности (более 98% от их общего числа). Отсюда следует, что без тарифных ставок, которые являются фундаментом организации оплаты труда, в обозримом будущем не обойтись. В пользу тарифов свидетельствует и мировой опыт.

Как известно, важнейшей функцией тарифной системы является поддержание научно обоснованных соотношений в оплате труда различного качества. Однако практика реализации этой функции еще весьма несовершенна, что во многом определяет направление теоретических исследований.

Начиная с 1992 года в основе организации заработной платы в Республике Беларусь лежит Единая тарифная система работников РБ. Механизм организации заработной платы на основе ЕТС задействован во всех производственных отраслях экономики и в отраслях бюджетной сферы. С помощью тарифной системы производится дифференциация и регулирование заработной платы различных групп работников в зависимости от сложности, общих условий труда, особенностей и значения отдельных отраслей (производств).

В течение 1992-1999 гг. многократно вносились изменения в тарифную систему: изменялась как величина тарифной ставки первого разряда, так и тарифные коэффициенты ЕТС. При этом проводилась политика сближения уровня оплаты труда низкоквалифицированных работников с высококвалифицированными путем изменения межразрядных коэффициентов. В результате вышеуказанных изменений ЕТС сильно деформировалась, что привело к необоснованной дифференциации размеров оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работающих. Тем не менее ее используют не только бюджетные организации, для которых она обязательна, но и предприятия хозрасчетного сектора экономики, для которых ЕТС носит рекомендательный характер. Постоянно обновляя формы и системы оплаты труда, предприятия забывают о своих возможностях совершенствования тарифной системы. Большинство из них ограничивается лишь

систематическим изменением тарифной ставки первого разряда, тогда как тарифная сетка и ее параметры вообще не рассматриваются как элемент корректирования. В то же время отдельные предприятия имеют достаточно высокий уровень заработной платы и соответственно уровень тарифной ставки первого разряда, позволяющий существенно модифицировать применяемую сетку и избавиться ее от чрезмерных деформаций.

Так, сегодня величина тарифной ставки 1-го разряда на отдельных промышленных предприятиях сопоставима с величиной бюджета прожиточного минимума, в то время как величина тарифной ставки 1-го разряда, установленной Советом Министров Республики Беларусь, не достигает и 20% от бюджета прожиточного минимума. Очевидно, что для этих предприятий применение Единой тарифной сетки с сокращающимися тарифными коэффициентами является нецелесообразным. Применение такой сетки правомерно лишь в условиях существенной ограниченности средств на оплату труда, что характерно прежде всего для бюджетной сферы, а также для предприятий, имеющих плохое финансово-экономическое положение. Нормально функционирующим предприятиям с относительно высоким уровнем заработной платы, с нашей точки зрения, следовало бы использовать тарифные сетки с равномерным или прогрессивным нарастанием тарифных коэффициентов. Однако введение таких сеток требует значительной предварительной проработки. Таким образом, встает вопрос о разработке методических подходов, позволяющих предприятиям оценивать действующую тарифную систему с точки зрения ее применения в конкретных финансово-экономических условиях и с учетом этого осуществлять ее совершенствование.

УДК630 6

Д. А. Неверов, ассистент

### **ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ БЛАГ**

The article describes the problems of ecologico-economic value of land resources in Belarus, it also defines a calculation of the social-economic value.

Реализация обществом эколого-экономической ценности природы проявляется в конкретной форме природопользования, а именно в такой форме, в которой момент сохранения экологического равнове-