

достижение конкурентных преимуществ) как исходной основы формирования системы управления маркетингом. При этом управление маркетингом на крупных промышленных предприятиях рассматривается как многоцелевая система, ориентированная на достижение целей в таких областях маркетинговой деятельности, как рынки, продукция, исследования и внедрение новшеств, реклама и др.

2. Систематизация принципиальных характеристик маркетинговой системы управления предприятием, которыми являются: ориентация на потребителя; стратегическая направленность деятельности; гибкие инновационные формы управления; маркетинговый управленческий, кадровый потенциал; применение современных информационных систем и технологий.

3. Многофакторная оценка требований к механизму управления маркетингом со стороны объекта управления. Она предусматривает выделение определяющих переменных (целей, среды, характера продукции) и переменных управления (кадры, техническое и организационное обеспечение, централизация и децентрализация).

4. Проработка организационного механизма функционирования системы управления маркетингом. Такая проработка предусматривает не только определение состава, подчиненности, численности подразделений аппарата управления маркетингом, но также связей и отношений между ними и процессов, посредством которых эти связи реализуются.

5. Построение внутриорганизационных систем планирования маркетинга, материального стимулирования исходя из степени автономности подразделений маркетинга, характера их взаимоотношений и принципов оплаты и стимулирования труда.

В заключении можно отметить, что дальнейшее развитие рыночных отношений, предпринимательства, активизация участия белорусских предприятий в международном разделении труда, обострение конкуренции на внутреннем рынке создадут благоприятные предпосылки для использования маркетинга, а его инструменты все более будут адаптироваться к конкретным рыночным условиям и специфике деятельности отдельных предприятий.

УДК 331.211

РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Е.С. Русак

*Академия управления при Президенте
Республики Беларусь, г. Минск*

В период рыночных преобразований экономики в стране создан действенный механизм государственного регулирования оплаты труда, который позволил повысить роль заработной платы как основного источника денежных доходов работников, обеспечить единый подход к формированию тарифной части заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификации и занимаемой должности, предоставить минимальные гарантии в области оплаты труда. Вместе с тем он является весьма сложным (представлен множеством нормативных правовых актов), ограничивает возможности договорного регулирования и повышения заработной платы, снижает её стимулирующую функцию.

Анализ особенностей и практики регулирования оплаты труда в Республике Беларусь позволил выявить проблемы и обозначить ключевые направления совершенствования системы регулирования оплаты труда с целью обеспечения устойчивого экономического развития.

Прежде всего, необходимо определить оптимальное соотношение между рыночным саморегулированием и государственным влиянием на уровень и организацию заработной платы с учётом национальных приоритетов. При решении данной проблемы можно использовать опыт стран с развитой рыночной экономикой (например, Франции, Германии, Швеции, Японии и др.), механизм регулирования оплаты труда которых включает следующие элементы:

- государственное регулирование – установление минимальной заработной платы, предельных размеров ее роста в период инфляции, налоговая политика;
- коллективное договорное регулирование на общенациональном и отраслевом уровне – на договорной основе между правительством, руководством отраслей и профсоюзами определяются общий порядок индексации доходов, формы и системы заработной платы, размеры разовых повышений ее уровня, социальных выплат и льгот (в том числе пособий по безработице);
- фирменные коллективные договоры – фирмы устанавливают размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок, утверждают систему участия в прибылях и т. д.;
- рынок рабочей силы – определяет среднюю заработную плату и др.

Все перечисленные элементы тесно взаимосвязаны, взаимодействуют и влияют друг на друга, создавая единый механизм регулирования заработной платы.

В современных условиях функционирования предприятий преждевременно ставить вопрос о радикальном изменении подходов к оплате труда, что обусловлено отсутствием эффективно функционирующих механизмов саморегулирования при недостаточной развитости рыночных институтов и инфраструктуры, доминирующей ролью государственного сектора, монополизацией рынка.

Более перспективным является комплексное поэтапное изменение всех параметров системы регулирования: размера минимальной заработной платы, механизма индексации, налоговой политики, тарифной системы, приведения их в соответствие с международной практикой и рекомендациями Международной организации труда с целью повышения уровня жизни населения и эффективности использования трудового потенциала.

Регулирование уровня минимальной заработной платы должно осуществляться с учётом потребностей работников и членов их семей, средней заработной платы в республике, стоимости жизни и её колебаний, воздействия минимального размера оплаты труда на производительность труда и уровень занятости. В мировой практике минимальная заработная плата устанавливается в соотношении со средней заработной платой, например, в европейских странах минимальная заработная плата составляет до 50% средней заработной платы. Согласно Европейской социальной хартии величина минимальной заработной платы должна устанавливаться государством на уровне в 2,5 раза превышающем прожиточный минимум. Размер минимальной заработной платы в республике соответствует бюджету прожиточного минимума. Соотношение минимальной и средней заработной платы в марте 2008г. составило 25,8%. К 2010 г. планируется его довести до 54,9%.

При совершенствовании налоговой политики целесообразно предусмотреть систему мер, способных мотивировать нанимателя повышать оплату труда работникам. Прежде всего, можно внести изменения в части налогообложения фонда оплаты труда и расчёта подоходного налога. В настоящее время ситуация складывается таким образом, что чем выше расходы на оплату труда, тем значительнее отчисления в Фонд социальной защиты населения и следовательно затраты на производство и реализацию продукции. Это создаёт предпосылки для сокрытия части заработной платы, выплаты её в «конвертах», не отражая полностью в бухгалтерской и налоговой отчётности. По оценкам зарубежных экспертов, удельный вес теневой экономики в совокупной экономической деятельности в Беларуси составляет не менее 25 %, в России - 34%, Украине - 44 % [2].

Поэтому представляется возможным, в качестве эксперимента, перейти от налогообложения фонда оплаты труда к выплатам в расчёте на одного работника в абсолютной сумме. Величину таких выплат определить исходя из фактически сложившихся отчислений и среднесписочной численности работников в отрасли. Таким образом упрощается расчёт отчислений в фонд социальной защиты, обеспечивается стабилизация и надёжность налоговых поступлений в бюджет, а также создаётся мотивация для повышения заработной платы.

В контексте формирования новой налоговой политики необходимо предусмотреть реформирование подоходного налогообложения.

За период с 2000г. по 2007г. поступления от подоходного налога в общих доходах бюджета снизились с 11-12 до 9%. Такой уровень является очень низким не только в сравнении с развитыми странами, где подоходный налог с населения является основным налогом и его доля в бюджетных доходах составляет не менее 30-40%, но даже в сравнении со странами с переходной экономикой. Например, в Литве уже в 2002г. доля подоходного налога в доходах бюджета составляла 23,6%, Эстонии - 21,1%, Венгрии - 16,6%, Украине - 13,8%. В России после реформы ставок подоходного налога в 2001 г. этот показатель увеличился с 8-9 до 10-11% [2].

Одной из причин снижения суммы налоговых поступлений является прогрессивная шкала налогообложения: уровень ставок возрастает с увеличением дохода с 9 до 30%.

Ежегодно проводимые Минстатом обследования показали, что основную часть поступлений от подоходного налога обеспечивают сейчас те группы населения, доходы которых облагаются по ставкам 9 и 15 % (средняя - 12,6 %). Действительно, высокодоходные группы населения, уровень заработной платы которых в 3-4 раза превышает среднюю по республике, обеспечивают всего 9,1 % общих налоговых поступлений.

Высокие предельные ставки налога для богатых на практике оборачиваются лишь дополнительным стимулом к сокрытию доходов и уклонению от уплаты налогов, что в итоге приводит к тому, что налоги платят в основном добросовестные плательщики, получающие только заработную плату.

Следует также учитывать, что высокие ставки на текущие доходы населения ограничивают внутренний потребительский спрос и сбережения, снижают стимулы к труду и тем самым в целом негативно влияют на темпы экономического роста. В последние годы сбережения населения не превышают 4-5 % ВВП.

Таким образом, необходимость реформирования подоходного налогообложения именно на основе пересмотра действующей шкалы ставок является достаточно очевидной. Это создаст предпосылки для увеличения налоговых поступлений, упрощения процедур расчета и сбора налога, легализации скрывааемых от налогообложения доходов.

Развитие рыночных механизмов, в том числе механизма ценообразования, позволит снять ограничения средств на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении с целью снижения инфляционного давления на издержки. В состав затрат относится только 30% выплат по системам премирования работников, премии свыше указанного норматива осуществляются за счёт чистой прибыли. Введение такой нормы снизило заинтересованность нанимателя в повышении заработной платы ввиду двойного налогообложения (налог на прибыль и отчисления в Фонд социальной защиты населения), а также инвестиционные возможности предприятия за счёт отвлечения части прибыли на выплату заработной платы и материального стимулирования.

Анализ действующей тарифной системы оплаты труда позволил выявить следующие недостатки:

- гарантированные тарифные ставки и должностные оклады являются главным ограничителем размеров заработной платы и заинтересованности персонала в

развитии и реализации имеющихся способностей; Установление тарифных ставок и должностных окладов в большей мере соответствует не экономическим, а командно-административным методам хозяйствования, когда средства, предназначенные на оплату труда, централизованно выдаются «сверху» чаще без учета связи их размеров с конечными результатами работы предприятий и трудовым вкладом конкретных работников.

- премии, доплаты и надбавки утратили стимулирующую роль в виду их незначительного размера и превратились, по сути, в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, как правило, не связанную с результатами труда.
- тарифная ставка первого разряда, установленная для работников бюджетной сферы, значительно отстаёт от минимальной заработной платы и социальных нормативов, характеризующих минимальные доходы работников.

При совершенствовании действующей тарифной системы необходимо делегировать больше полномочий самим субъектам хозяйствования в разработке тарифных ставок и тарифных коэффициентов, тарифные ставки, рассчитанные по коэффициентам Единой тарифной сетки, рассматривать как государственные минимальные социальные гарантии, на государственных предприятиях Единую тарифную сетку применять с учётом отраслевой специфики и норм, предусмотренных отраслевыми соглашениями и коллективными договорами. По мнению автора ЕТС должна носить рекомендательный характер для регулирования основной (тарифной) части заработной платы и обязательный лишь при определении сложности и условий труда и квалификации работников.

Следует создавать условия для повышения заработной платы работников, труд которых в наибольшей степени определяет динамику развития фирм, сформировывать во всех отраслях и сферах экономики объективную основу для реализации принципа равной оплаты за равный труд.

Совершенствование системы оплаты труда необходимо проводить в рамках создания макроэкономических предпосылок роста реальной заработной платы и легализации всех видов трудовых доходов, усиления роли договорного регулирования оплаты труда, развитие механизма социального партнёрства, повышение уровня и стимулирующей функции заработной платы, доведение её доли в структуре ВВП до уровня развитых стран.

Список использованных источников

- 1 Лебедева, С.Н. Регулирование оплаты труда: методологические основы и направления // Белорусский экономический журнал.-2006.-№12. – С.80-91.
- 2 Обрзакова Т. Реформирование подоходного налога // Главный бухгалтер.-2008.-№25.

УДК

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

О.А. Рябая

*НИИ труда Министерства труда и социальной защиты
Республики Беларусь, г. Минск*

Возросшие темпы развития коммуникаций и взаимной зависимости стран мира, прозрачность межгосударственных границ привели национальные экономики в состояние интеграции. В условиях глобализации национальные экономики