

России, и мировой ценой марки Urals. Так, наша республика, импортируя в 2005 г. нефть из России по ценам около 54 % от мировых, экспортирует нефтепродукты по мировым ценам, получая разницу от дешевой российской нефти и дорогих нефтепродуктов в развитых странах мира.

Увеличение мировых цен на нефть оказывает также и *косвенное влияние* на внешнюю торговлю Республики Беларусь. Вследствие благоприятно складывающейся конъюнктуры мировых цен на энергетические ресурсы Российская Федерация, являющаяся основным внешнеторговым партнером Беларуси, получает возрастающие доходы от экспорта нефти. Это способствует ее экономическому росту, укреплению российского рубля по отношению к доллару и в итоге — увеличению покупательной способности российского потребителя, что в свою очередь позволяет наращивать экспорт Беларуси в Россию.

Таким образом, повышение мировых цен нефти оказало в последние годы положительное воздействие на сальдо внешней торговли, уровень благосостояния Республики Беларусь как в результате прямого (через рост сальдо торговли нефтепродуктами), так и косвенного (через рост экспорта в Россию) воздействия.

Е.А. Куеня, канд. экон. наук

БГЭУ (Минск)

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТРАСЛЕВЫХ ТАРИФНЫХ СОГЛАШЕНИЙ

Система социального партнерства на отраслевом уровне реализуется через заключение тарифных соглашений. Эти соглашения являются нормативными актами, определяющими взаимные обязательства сторон, а также основные направления социально-экономического развития отрасли. На основе тарифных соглашений устанавливаются нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отраслей. Они служат также основой для заключения коллективных договоров на предприятиях.

В Республике Беларусь накоплен определенный опыт в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений на отраслевом уровне: заключаются тарифные соглашения, функционируют согласительные комиссии, советы по трудовым и социальным вопросам, проводятся переговоры, разрабатывается норматив-

но-правовая база. Однако нельзя признать тот факт, что формирование отраслевой системы социального партнерства завершено.

Недостаточно активно протекает процесс становления субъектов партнерских отношений. На отраслевом уровне еще не везде сформировались объединения нанимателей. Под сферу действия отраслевых тарифных соглашений практически не подпадают предприятия негосударственного сектора. В нормативных актах республики не в полной мере раскрыты полномочия и функции органов исполнительной власти и объединений нанимателей в области регулирования социально-трудовых отношений, не определены представители сторон, не разработан порядок их назначения и утверждения. Кроме того, сама практика заключения отраслевых тарифных соглашений имеет серьезные недостатки. Зачастую обязательства сторон не увязаны с результатами деятельности отрасли, носят неконкретный характер, недостаточно обоснованы в экономическом плане. Это приводит к тому, что процедура заключения соглашений в известной мере становится формальной, что в конечном счете дискредитирует саму идею социального партнерства.

Совершенствование практики коллективно-договорного регулирования на отраслевом уровне требует осуществления целенаправленных аналитических исследований, которые в республике по существу еще не проводились. Это, в частности, обуславливает неразработанность методологических вопросов, связанных с отбором, взаимоувязкой и обоснованием показателей социально-трудовой сферы, являющихся основой принимаемых обязательств, а также процедуры подготовки соглашений, их обсуждения, заключения и реализации. Решение поставленной задачи может быть найдено в рамках использования системы мониторинга социально-трудовой сферы.

Мониторинг — это процесс непрерывного и оперативного получения данных о явлениях и процессах, происходящих в обществе. Мониторинг как целостная система получения социальной информации, позволяющая фиксировать, хранить и производить первичный анализ получаемых сведений, предполагает наличие теоретической и методологической базы, а также технических средств его осуществления.

Основным социальным измерителем, требующим обоснования в отраслевом тарифном соглашении, является уровень средней заработной платы. Выбор оптимальной величины данного показателя должен осуществляться в увязке с уровнем производительности труда, исходя из того, что темп роста производительности труда должен опережать темп роста заработной платы.

Показатели, корректирующие среднотрасловое соотношение производительности труда и средней заработной платы, отражают

факторы роста производительности труда. В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно объединить в три группы: материально-технологические, организационно-экономические и социально-психологические.

Показатели, используемые для анализа, должны быть методологически едины и сопоставимы. Система показателей должна быть комплексной, т.е. охватывать различные стороны социально-трудовой сферы, учитывать присущую им специфику. Каждый из показателей выполняет свою роль, имеет свое определенное назначение, но в то же время показатели должны быть в неразрывной связи друг с другом, чтобы с разных сторон характеризовать взаимосвязанные явления и процессы социально-трудового характера.

Хотелось бы, чтобы вышеперечисленные показатели находили отражение в отраслевых тарифных соглашениях, что позволит повысить эффективность и действенность всей системы социального партнерства в Республике Беларусь.

Н.Н. Киреенко, канд. экон. наук

БГЭУ (Минск)

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ И РЕФОРМИРОВАНИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Рассмотрение действующего законодательства, регулирующего ведение бухгалтерского учета, изучение отечественного и зарубежного опыта организации управленческого учета позволяют говорить о необходимости реформирования бухгалтерского учета на предприятиях республики.

Организация системы управленческого учета на предприятиях Республики Беларусь представляет собой сложный и незавершившийся на данный момент процесс. Проведенная работа свидетельствует о том, что, осуществляя внедрение системы управленческого учета, зачастую организации повторяют одни и те же ошибки:

- отсутствие четких стратегических целей;
- неверное определение задач;
- неправильное распределение ролей между сотрудниками, ответственными за внедрение управленческого учета;
- отсутствие четкого механизма взаимодействия между центрами финансовой ответственности;
- нереалистичные цели и сроки;
- отсутствие механизма получения точной и своевременной информации и механизмов контроля;
- фальсификация данных.

БДЭУ Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка

БГЭУ Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.

BSEU Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by>

elib@bseu.by