

ными помещениями, оборотными средствами. Выделяемая служба маркетинга будет формировать свой уставной фонд на основе средств, полностью или частично принадлежащего предприятию – учредителю. Наиболее приемлемым вариантом реструктуризации службы маркетинга является вариант реструктуризации после реформирования предприятия в открытое акционерное общество (ОАО).

Вопрос отношений собственности может на первом этапе может решаться в рамках той формы собственности, в которой находится предприятие, начинающее реструктуризацию. В дальнейшем отношения собственности могут приобретать любые формы, соответствующие законодательству Республики Беларусь и уровню развития рыночных отношений.

Таким образом, реструктуризации в настоящее время должно быть подвергнуто большинство предприятий в Республике Беларусь. Эту задачу можно решать радикальным способом (революционным) или эволюционным. Мы считаем, что нужно идти эволюционным путем, и начинать нужно со служб маркетинга и сбыта. Именно реструктуризация предприятия открывает путь для применения бестарифной системы оплаты труда.

ВЛИЯНИЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Д.Ч. Табала, аспирант кафедры экономики и управления ВШУБ
Белорусский государственный экономический университет

Как известно, основной задачей теории эффективной заработной платы является построение такой системы оплаты труда, которая бы адекватно оценивала труд работника и создавала стимулы для роста производительности труда и, соответственно, повышения эффективности производства.

В Республике Беларусь должно уделяться повышенное внимание развитию и эффективному использованию трудовых ресурсов, так как этот вид производственных ресурсов является уникальным и в некотором смысле «неисчерпаемым». «Неисчерпаемость» заключается в практически неограниченной возможности роста производительности труда, а уникальность – в том, что работник может обеспечивать данный рост без привлечения дополнительных материальных ресурсов.

Эффективная система оплаты труда подразумевает возможность изменения заработной платы от гарантированного минимума до неограниченного максимума. На практике белорусские предприятия не могут внедрить такие гибкие системы оплаты труда. Основной причиной этого является чрезмерное налогообложение фонда оплаты труда.

Так, фонд оплаты труда является базой для расчета отчислений в фонд социальной защиты населения (35%), единого платежа (5%).

В свою очередь, вышеперечисленные элементы себестоимости (ФОТ, фонд социальной защиты населения, единый платеж) являются базой для

расчета отчислений в единый местный фонд (2,5%) и в фонд поддержки производителей с/х продукции (2%).

Все перечисленные выше элементы отпускной цены являются добавленной стоимостью и подлежат налогообложению в размере 20%.

Таким образом, увеличение фонда заработной платы на 1 рубль вызывает рост цены на 1,76 рубля. Или, другими словами, реальные затраты предприятия по увеличению фонда оплаты труда на 1 рубль составляют 1,76 рубля.

Данное положение вызывает следующие негативные последствия как для работника, так и для предприятия: во-первых, стирает четкую зависимость между эффективностью работы и ее вознаграждением, что не создает заинтересованности работника в результатах его труда. Во-вторых, есть достаточное основание полагать, что плательщиком указанных 76 копеек налогов и отчислений является работник, а не предприятие. Это означает, что государство изымает около 48 % дохода работника (при условии не превышения 9% ставки подоходного налога, в противном случае изъятие составит более половины дохода работника), что является чрезмерной величиной изъятия.

В зарубежных странах фонд заработной платы не используется как база для расчета многих налогов и отчислений. При этом в США отчисления на социальное страхование граждан составляют около 15% от дохода работника и существует предел отчислений на социальное страхование. Налог на корпорации, который по сути аналогичен налогу на добавленную стоимость, в разных штатах варьируется от 0% до 12%, при этом доходы от производства товаров народного потребления не являются объектом налогообложения. Таким образом, перед предприятием не стоит вопрос об сдерживании обоснованного роста фонда заработной платы.

При рассмотрении вопроса повышения заработной платы можно предложить вариант, не затрагивающий интересов предприятия и, в долгосрочной перспективе, государства – снижение налоговой нагрузки на фонд заработной платы предприятия. Так, снижение налоговой нагрузки на фонд заработной платы в 2 раза позволит увеличить заработок работника в 1,5 раза без роста затрат предприятия.

Это, наряду с внедрением эффективной системы оплаты труда, позволит создать реальный стимул для работника в конечных результатах работы предприятия.

СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

А. В. Таранов
БГСХА, Горки

На этапе перехода к рынку повышение эффективности использования