

Однако польские производители и поставщики все чаще организованно выступают и отстаивают свои интересы. Так, 24 мая 2004 г. все производители птицы отказались снижать закупочные цены по требованию одного из гипермаркетов, который собирался начать акцию по продаже дешевых куриных тушек, и подали на владельцев в суд. После вступления в Евросоюз многие польские производители начинают уменьшать свою зависимость от крупных торговых сетей, выходя на европейский рынок, где недорогая польская продукция уже востребована.

*Т.А. Захаренко*, ФЭУТ, 4-й курс, гр. ДГС-1  
Научный руководитель – *Р.П. Валевиц*, канд. экон. наук

## **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Механизм регулирования заработной платы в условиях развитой рыночной экономики представляет собой сочетание и определенное взаимодействие трех звеньев: государственного вмешательства, коллективно-договорного регулирования, осуществляемого предпринимательскими и профсоюзными организациями, и рынка труда.

Главная функция государства – обеспечение гарантированного минимума доходов населения. Для этого оно с помощью соответствующих активов может устанавливать минимальную заработную плату, обязывать предпринимателей корректировать оплату труда в связи с ростом цен, проводить определенную налоговую политику.

Официально установленные гарантированные общенациональные минимумы (или ставки) заработной платы имеются в Нидерландах, Люксембурге, Франции, Испании и Португалии. Их нет в ФРГ, Италии и Великобритании, но фактически они устанавливаются в коллективных договорах, главным образом, для отдельных отраслей промышленности. Схемы применения минимального размера оплаты труда различаются по странам.

Повышение заработной платы в соответствии с ростом общенационального индекса розничных потребительских цен (индексация) получило широкое распространение во Франции, Бельгии, Люксембурге, Нидерландах, Дании, Греции, Португалии. Здесь действует порядок, установленный либо правительством, либо согласованный при заключении коллективных договоров.

В Бельгии и Люксембурге ставка повышается при росте цен на 2 %, в Греции пересматривается каждые 4 месяца, в Испании и Португалии – ежегодно с учетом предполагаемой инфляции в будущем году. Во Франции индексация ми-

нимальной межпрофессиональной гарантированной ставки роста (СМИК) пересматривается раз в год, обычно в июле. Если индекс цен превысил 2 %, то правительство имеет право, в случае необходимости повысить СМПК в любое время.

В странах с развитой рыночной экономикой на уровне предприятий и фирм действуют различные тарифные системы. В них отсутствуют такие элементы, как единые разряды или тарифные сетки. Их роль, независимо от типа организации заработной платы, выполняют списки разрядов или категорий (классов) рабочих, инженерно-технических работников (ИТР) и служащих с указанием соответствующих ставок. Число разрядов зависит от методов оценки качества труда, таких, как квалификация работника, а также от отрасли производства и существующих традиций на предприятиях.

В тарифной системе этих стран отсутствуют также единые тарифно-квалификационные справочники. Вместо них применяют списки профессий и ключевых работ с характеристикой функций и обязанностей, которые трудящиеся данной профессии должны выполнять, с указанием ставки (или «вилки» ставок), по которой должен оплачиваться труд рабочих этих профессий.

В последние годы наблюдается тенденция к унификации условий заработной платы трудящихся в отраслевом разрезе. Это обусловлено, главным образом, растущей монополизацией производства со стороны крупнейших фирм ФРГ, Великобритании. Эти фирмы фактически выступают от лица определенной отрасли и становятся «законодателями», в частности, в области разработки тарифных условий заработной платы.

Одним из облегчающих условий разработки единой для всех фирм тарифной системы является широко распространенная в странах с развитой рыночной экономикой практика увязки размеров тарифных ставок рабочих с окладом мастеров. Зарплата мастера превышает зарплату высокооплачиваемых рабочих, находящихся у него в подчинении, на 20-25 %.

Применяются также схемы должностных окладов, охватывающие все категории служащих, ИТР и руководящих работников фирмы. Эти схемы конструируются по «двухколейному пути»: ставки высококвалифицированных ученых и инженеров по своему уровню приравниваются к окладам соответствующих категорий руководящих работников, чтобы закрепить специалистов на научной работе и предотвратить их переход на административные должности для получения большего оклада. Таким образом стимулируется и поддерживается высокий научно-производственный потенциал фирмы.

Минимальный размер минимальной заработной платы в странах ЕС превышает 400 евро в месяц. По оценке Евростата, в феврале 2003 года минимальный размер месячной заработной платы варьировал от 406 евро в Португалии до 1290 евро в Люксембурге. В Португалии, Греции и Испании он составлял от 406 до 516 евро, в других странах он превышал 1000 евро.

В Республике Беларусь номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников в 2002 году составляла 189,2 тыс. р. В 2003 г. данный показатель увеличился до 250,7 тыс. р.

В разрезе отраслей экономики особый интерес представляет торговля и общественное питание. Так, в 2002 году номинальная начисленная среднемесячная заработная плата составила 146,1 тыс. р., или 77,2 % по отношению к среднереспубликанскому уровню, а в 2003 году – 185,4 тыс. р., или 74,0 %.

*Е.Г. Локис*, ФЭУТ, 4-й курс, гр. ДГС-2  
Научный руководитель – *С.И. Кабушкина*, ассистент

## **ФОРМИРОВАНИЕ ТОРГОВОЙ НАДБАВКИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Эффективность торговой деятельности определяется экономическими и социокультурными факторами, среди которых можно выделить:

- объем и структура реализуемых товаров и услуг;
- размеры торговых надбавок, скидок;
- затраты на реализацию товаров и их оптимизация;
- доходы от других видов деятельности;
- интерьер торгового зала;
- культура обслуживания.

Однако наиболее значимое влияние на эффективность торгово-хозяйственной деятельности оказывает ценовая политика и формирование торговой надбавки.

Предметом ценовой политики торговой организации выступает не цена товара в целом, а лишь один из ее элементов – торговая надбавка. Именно этот элемент цены товара характеризует цену торговых услуг, предлагаемых покупателю при его реализации торговой организацией. И только этот элемент цены товара с учетом конъюнктуры потребительского рынка, условий своей хозяйственной деятельности, уровня цены производителя и других факторов торговое предприятие формирует самостоятельно.

Базой формирования уровня торговой надбавки служит уровень цен приобретения товара. Несмотря на глубокую взаимосвязь, уровень торговой надбавки далеко не всегда определяется уровнем цены на товар. Так, при низком уровне цены производителя может быть сформирован высокий уровень торговой надбавки, и наоборот – при высоком уровне цены производителя организации торговли ограничиваются низким уровнем торговой надбавки.

Следует отметить, что торговая надбавка организаций торговли состоит из трех основных элементов: 1) суммы расходов на реализацию товаров (из-