

Для эффективного вовлечения в экономику республики иностранных капиталовложений необходимо в первую очередь усилить работу по дальнейшему стимулированию и совершенствованию механизма привлечения иностранных капиталов.

## **АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ БЕЛАРУСИ**

*В.Г. Колесников*

*Филиал УО «Белорусский государственный  
экономический университет» в г. Пинске*

В период перехода к рыночным отношениям проблема экономической заинтересованности работников в улучшении конечных результатов хозяйственной деятельности предприятий остается одной из актуальных.

Главный недостаток действующих систем оплаты труда состоит в том, что заработная плата плохо, а зачастую, вообще не связана с конечными результатами труда, поскольку результаты труда – коллективные, а оплата – индивидуальная.

Отечественные экономисты Ю.Н. Павлючук и А.А. Козлов предлагают применять коллективно-долевую систему заработной платы, согласно которой фонд заработной платы должен возрастать по мере улучшения конкурентоспособности выпускаемой продукции. Также экономисты предлагают на каждом предприятии создавать собственную систему количественных соотношений в оплате труда, которая бы в максимальной степени соответствовала присущей ему производственно-технической и организационной структуре.

Определенный интерес представляет точка зрения специалиста по экономическим вопросам Н. Омелина, который считает, что сложившаяся в настоящее время система оплаты труда стала тормозом на пути реформ. В то же время он не считает разумным полностью отказаться от тарифной системы. На его взгляд, не следует применять механизм доплат, надбавок, премий и вознаграждений, а за счет этого необходимо повысить удельный вес тарифной части заработной платы, регулярно пересматривать в зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия и индексировать индивидуальную

заработную плату работников за счет средств предприятия в зависимости от инфляции.

В настоящее время заработная плата в республике, по нашему мнению, утратила свои основные экономические и социальные функции и превратилась в своего рода пособие, размер которого зачастую зависит только от одного – финансового состояния предприятия. Таким образом, рассмотренные точки зрения в части организации системы оплаты труда еще раз подтверждают актуальность этой проблемы.

## **ФРАНЧАЙЗИНГОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ИСТОЧНИК РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО БИЗНЕСА**

*В.Г. Конколович*

*УО «Белорусский государственный  
экономический университет», Минск*

В Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001-2005 гг. в направлении развития торговли и общественного питания предусмотрено внедрение франчайзинга. В Беларуси франчайзинг регулируется Гражданским кодексом РБ. Так, в гл. 53 содержится определение договора франчайзинга, однако не регламентируются вопросы, связанные с таким типом договоров. Поэтому франчайзинг, как таковой, в Беларуси до сих пор практически отсутствует.

Между тем франчайзинговые отношения приносят положительный эффект как франчайзеру, так и франчайзи. Главная привлекательность подобной формы для продавцов франшизы состоит в возможности освоения новых сегментов рынка при минимальных затратах. В работе по договорам франчайзинга именно структуры-пользователи принимают на себя начальные затраты по созданию и совершенствованию предприятия. В то же время, покупатели франшизы меньше тратятся на рекламу, используют репутацию и товарный знак, получают постоянную всестороннюю техническую и управленческую поддержку со стороны франчайзера (продавца). Франчайзинг наиболее распространен среди розничных торговых сетей и в общественном питании.

Планируется внести ряд изменений и дополнений, касающихся договора комплексной предпринимательской лицензии – франчай-