

Партнерские соглашения можно подразделить на несколько типов, реализуемых на соответствующих уровнях.

Первый тип — соглашения между государственными органами и частными предпринимательскими структурами. По своей сущности эти соглашения выступают реализацией своеобразного синтеза мер морального убеждения со стороны государственных структур и экономического стимулирования.

Второй тип — двусторонние соглашения между социальными партнерами, в которых государство выступает в роли инициатора и посредника.

Третий тип — трехсторонние соглашения, где государство является полноправным участником. Здесь при несовпадении позиций сторон предполагается участие в переговорном процессе вышестоящих государственных органов, арбитража и посредничества специальных правительственных органов.

Четвертый тип соглашений — многосторонние, в которых государство выступает в качестве одного из равноправных партнеров. Здесь цель состоит в том, чтобы государство, используя силу своего воздействия и авторитета, направило организованные экономические интересы сторон на решение той или иной конкретной задачи посредством достигаемого взаимными уступками и распределением ответственности компромисса. Практика развитых стран показывает, что в многосторонних партнерских соглашениях заинтересованы в первую очередь партнеры государства, которые видят в последнем инструмент реализации своих интересов.

В условиях переходной экономики Республики Беларусь для формирования института партнерских соглашений государственных и предпринимательских структур необходимо осуществить комплекс мер институционального характера.

Реализация на практике основных направлений институциональных преобразований: реформа предприятий; развитие рынка ценных бумаг; приватизация и управление государственной собственностью; поддержка предпринимательства; развитие банковского сектора — должна быть взаимосвязана с совершенствованием законодательства, укреплением судебной системы, в том числе развитием системы арбитражных судов. Ключевую роль здесь играет доверие субъектов предпринимательской деятельности и населения к государству, формирование между ними равноправных отношений. Это предполагает четкое выдерживание государством принятой стратегии экономических преобразований, соответствие тактических решений стратегической линии, отсутствие перекосов в пользу тех или иных экономических и социальных групп.

В.Ф. Прибылев
Белорусский торгово-экономический университет (Гомель),
О.В. Прибылева
Государственный технический университет (Гомель)

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Вопросы социальной политики занимали умы многих исследователей. Так еще Дж. Ст. Милль предлагал осуществлять социальную реформу, с помощью которой необходимо было решить проблему неравенства доходов в обществе, ликвидировать тяжелые условия труда. Идея классового сотрудничества прослеживалась и в трудах Ж. Б. Сэя. А Смит также понимал, что государство, не конкурируя с частной собственностью, выполняет работу, необходимую для общества. Постепенно стала осознаваться необходимость заботы общества о гражданах, их социальной защите, социальном обеспечении. “Великая депрессия” 30-х гг. XX в. подтолкнула возникновение идеи государства всеобщего благоденствия. В 1935 г. в США был принят закон о социальном страховании. В 50-е гг. идея классового сотрудничества была существенно развита авторами теории “индустриального общества”, прежде всего Дж. Гелбрейтом. Согласно данной концепции НТР формирует смешанную экономику, в которой удовлетворяются первоочередные потребности членов общества в пище, одежде и жилище.

Как известно, К. Маркс своеобразно подходил к решению социальных вопросов. Однако по мере развития советского общества в этой области прослеживался ряд позитивных моментов. Нынешняя же практика показала что достигнутое ранее в социальной сфере частично утеряно. В свою очередь социальное партнерство получает широкое развитие в западных странах. В мировой практике выделяются две модели реализации социального партнерства, существенно отличающихся друг от друга: коллективная (японская) и индивидуалистическая (американская).

Возможности становления социального партнерства в наших условиях ограничены трудностями и противоречиями переходной экономики, инерционностью социально-трудовых отношений.

Ориентация на западные модели в этом вопросе может не дать должного эффекта (хотя многие исследователи склоняются к японской модели). Слабым звеном являются профсоюзы, длительное время не представляющие собой серьезную силу, действующую в интересах работающих. Анализ коллективных договоров показывает, что некоторые подвижки есть: расширение социальных гарантий, учет инфляционных процессов и др. Но в этом случае речь идет о государственных предприятиях. В малом же бизнесе такой документ практически не распространен. Наемный работник здесь практически не защищен по вопросам условий труда, отдыха, напряженности заданий (в печати выдвигается мысль о создании профсоюза предпринимателей и наемных работников в малом бизнесе).

В условиях перехода к рынку усиливается дифференциация по уровню жизни. И не случайно идея социального партнерства связывается с политикой правительства, работодателей, профсоюзов в прежде всего в области труда и заработной платы.

Государство, отказавшись от жесткого регулирования в данной сфере экономических отношений, свело его к определенному минимуму. Последний выражается главным образом в повышении заработной платы после очередной инфляционной волны и сдерживании доходов в бюджетной сфере. Политика жестких финансовых ограничений и свобода трудовых отношений привела во многих отраслях экономики к задолженности по заработной плате и ее низкому уровню. Преодолеть это можно за счет усиления экономических механизмов государственного управления в сфере трудовых отношений, учета конвенций МОТ по регулированию труда, применения инновационных подходов к организации труда и заработной платы на основе социального консенсуса.

В итоге можно отметить следующее:

современная рыночная экономика без социального партнерства, устанавливаемого путем компромисса, существовать не может;

социальное партнерство возможно только тогда, когда и работодатель, и наемный работник заинтересованы в развитии и сохранении рыночной экономики. Если же уровень жизни наемных лиц будет низким, сотрудничество не получится. Наемным работникам сохранение существующей системы будет ни к чему. Предприниматель также должен получить за свой сложный труд адекватное вознаграждение. Государственным деятелям это надо понять и принять меры по регулированию социального сотрудничества. Кстати, в России издаются региональные законы о социальном партнерстве;

для формулирования национальной модели социального партнерства необходимо учесть как мировой опыт в этом вопросе, так и все то положительное, что имело место в нашей практике.

В.В. Приходько

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации (Гомель)

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ, СВЯЗАННЫХ С КАЧЕСТВОМ ТРУДА В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Экономическая конкуренция предполагает совершенствование и развитие предпринимательской деятельности по розничной реализации товаров населению. В настоящее время возрастает количество торговых точек, занимающихся розничной торговлей. Для частного бизнеса Республики Беларусь характерно преобладающее развитие так называемой мелкой розницы. Предприниматели имеют одну или несколько палаток, в которых либо торгуют сами, члены семей, либо нанимают одного или несколько продавцов. Оплата труда наемных работников определяется пяти—десяти процентным размером от выручки, т. е. фактического товарооборота.

Таким образом используется сдельная форма оплаты труда. Организация труда, график работы практически не согласовываются с потребностями и предпочтениями работников. Условия труда, если их рассматривать как ту среду, в которой трудится работник, оставляют желать лучшего. Мотивация труда, за редким исключением, достигается путем маневрирования идей о растущей безработице. Так продавцы чаще всего занимаются этой работой из-за отсутствия реальных возможностей найти другую работу. Большинство работников не имеют профессиональной подготовки в этой области.

Уровень образования частных предпринимателей, являющихся собственниками, также абсолютно неодинаков в различных сферах деятельности: от среднего до высшего. И частный торговый бизнес, как правило, развивается скорее интуитивно, чем в соответствии с разработанной стратегией деятельности. Разбегка в оплате труда в пять процентов связана реально с развитием рынка труда в республике, психологическими особенностями каждого собственника, его взглядами на труд продавца.