

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.

Стационарная торговая сеть частного предпринимательства только развивается. И здесь преобладает скорее профессиональный труд, оплата труда — повременная. Продавцам выплачиваются оклады с учетом фактически проработанного времени. И в большинстве эти оклады не выше, чем у работников торговли государственной формы собственности. В целом на зарплату значительное влияние оказывают рыночные факторы, такие как спрос, предложение, сложившаяся конъюнктура, законодательные нормы, территориальные аспекты.

Организация труда на этих предприятиях значительно лучше, но мотивации и стимулированию труда внимания практически не уделяется. Оплата труда фактически учитывает только количественную сторону труда, игнорируя качественную. На словах большинство частных предпринимателей согласны, что наиболее важный фактор развития бизнеса — это работники с их умениями и навыками, и что необходимо стимулировать их труд. Однако на практике происходит ориентация на другие цели — цену, ассортимент, доходы. Особенностью частного торгового бизнеса является то, что значительное число наемных работников — молодежь в возрасте до 25 лет. И это требует особых подходов при организации их труда.

В целом анализ проблем, связанных с трудом в малом бизнесе, весьма затруднен из-за отсутствия какой-либо статистики. Кроме того, нет надлежащего учета результатов работы предприятий. Однако представляется важным поднять вопрос о качестве труда работников этих предприятий.

Под качеством труда необходимо понимать комплексную характеристику процесса труда и его результатов для обеспечения целей предприятия на рынке и создания условий для полной реализации возможностей работников. Критерием качества труда в торговом бизнесе, по нашему мнению, выступает качество торгового обслуживания населения. Качество торгового обслуживания населения проявляется в процессе труда торгового работника и является его результатом. Единого подхода к измерению качества торгового обслуживания экономическая наука еще не выработала. Но однозначно главной детерминантой является удовлетворенность потребителей. Экономически эту удовлетворенность измерить достаточно сложно. Но, управляя удовлетворенностью, можно влиять (косвенно) на лояльность клиента и его личную коммуникацию с окружающими и тем самым добиваться увеличения выручки.

Рассматривая качество труда через его критерий, необходимо отметить, что удовлетворенность потребителей при посещении частных торговых предприятий мало чем отличается от их посещений торговых точек других форм собственности. Однако частный торговый бизнес получает прибыль и развивается, хотя и незначительными темпами. Это связано с тем, что малым предприятиям свойственны высокая динамичность, маневренность, конкурентный характер реализуемого ассортимента товаров. Следовательно, одна сторона качества труда просматривается, т.е. предприятие реализует свою цель на рынке. Но проблемой выступает другая сторона: возможность работников реализовать свой профессиональный и творческий потенциал.

На сегодня в сфере малого бизнеса у наемного работника таких возможностей не существует. И это можно утверждать практически достоверно. Уровень рыночного мышления собственников еще далек от того, чтобы во главу угла ставить “человеческий потенциал” работников и создавать условия для полной реализации их возможностей. Но связь мотивации и стимулирования труда работников, размеров зарплаты и результатов работы понятна всем. Мировой и отечественный опыт свидетельствуют о том, что именно стимулирование, отражающее, прежде всего, личный интерес работника осуществляется при достижении определенного результата, нужного работодателю. Заработная плата должна на практике выступать конкретной формой признания заслуг работников и отражать не только количественную сторону труда, но и качественную.

*Е.А. Рябкова*  
БГЭУ (Минск)

## **РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ЗАНЯТОСТЬ**

Понятие предпринимательства на уровне отдельного человека есть предприимчивость как его личное качество, характеризующее умение принимать решения в условиях неопределенности и риска. Понятие предпринимательства как состояние экономической свободы общества в масштабах организации трансформируется в понятие предприятия как юридического лица, которое что-то предпринимает для получения прибыли и обеспечения тем самым экономического роста страны.

Предпринимательство выступает в различных формах бизнеса, основанного на различных формах собственности, но прежде всего на частной. Существует множество причин, побуждающих лю-