

Олга Леонидовна Фанина

кандидат экономических наук,

доцент Гуманитарного университета (г. Запорожье, Украина)

Особенности трудовых отношений на малом предприятии

На современном рынке труда малые предприятия выступают в качестве одной из наиболее многочисленных категории работодателей. Так, в Италии на них работает около 13 миллионов человек или 79% рабочей силы, в США два из каждых трех рабочих мест создают компании, в которых работает менее 100 человек. Украина по этим показателям пока уступает большинству зарубежных стран. По данным статистически на начало 20-04 года на малых предприятиях работали около 3 млн. 200 тыс. человек, т.е. немногим более 8,5% от общего числа занятых. Тем не менее, даже эти показатели позволяют нам констатировать наличие автономного сегмента национального рынка труда, обслуживающего потребности малого предпринимательства.

Анализ степени изученности этого рынка позволяет отметить определенную «однобокость» проведенных исследований. Основной интерес у украинских ученых вызывают макроэкономические функции малого предпринимательства на общенациональном рынке труда – в решении проблем занятости населения, формировании рыночной идеологии и среднего класса. Значительно меньше внимания уделяется вопросам трудовых отношений на внутрифирменном уровне – общим особенностям наемного труда в малом предпринимательстве и конкретным проблемам управления персоналом. Существующая методология персонального менеджмента отражает, в основном, опыт государственных и корпоративных образований и не всегда соответствует специфическим условиям малого предпринимательства.

На рынке труда, как и на рынках других сфер деятельности, присутствуют наемные работники и работодатели; государство; общественные организации; специализированные фирмы, выполняющие посреднические и обслуживающие функции. Наиболее важным отличием является невозможность выделения на рынке труда конкретного контингента трудовых

ресурсов, профессионально ориентированных на работу в малом предпринимательстве. Причиной этого служит отсутствие традиционной специализации работодателей по отраслевому признаку. В малом предпринимательстве представлены все отрасли национальной экономики – от прикладной науки до предприятий торговли и сферы обслуживания. Это не позволяет использовать традиционный методологический подход к изучению предложения на рынке труда, исходя из его отраслевой специфики. Здесь могут быть востребованы работники любой специальности, профессионального уровня, пола и возраста. Поэтому, при организации трудовых отношений на внутрифирменном уровне, в первую очередь, необходимо учитывать не отраслевую принадлежность конкретного работодателя, а общие особенности труда в малом предпринимательстве.

Характерным отличием рынка труда в малом предпринимательстве является ограниченное присутствие профессиональных союзов. Сегодня эти общественные объединения охватывают работников очень небольшого числа хозяйствующих субъектов, в основном созданных при разукрупнении бывших государственных предприятий. Проведенный нами неформальный опрос работников и собственников малых предприятий различных отраслей выявил следующую ситуацию. По признаку отношения к участию своих работников в профессиональном союзе отечественных работодателей можно разделить на две группы:

- предприятия в сферах финансов, здравоохранения, юриспруденции, консалтинга, рекламного дела, туризма и т.п. потребляющие преимущественно высококвалифицированную рабочую силу;
- прочие предприятия в сфере обращения (преимущественно, торговли и сферы обслуживания), а также в отраслях реального производства.

Первая, относительно немногочисленная по степени присутствия на рынке труда, группа работодателей относится к проблеме членства своих сотрудников в профсоюзе скорее нейтрально. Не пытаясь способствовать созданию у себя первичных организаций соответствующих отраслевых профсоюзов, они и не препятствуют работникам самостоятельно вступать в них. Сотрудники рассматриваемых здесь малых предприятий также не проявляют активности в этой области. Из ста пятидесяти респондентов причиной своего неучастия в профсоюзе 123 человека определили не полную удовлетворенность своими отношениями с работодателем, а неуверенность в экономической целесообразности подобного членства.

Вторая группа работодателей, напротив, активно препятствует участию своих работников в профсоюзной организации. Именно здесь имеют место систематические нарушения трудового законодательства. Тем не менее, опережающее предложение рабочей силы в сочетании с отсутствием эф-

фективного государственного контроля позволяют руководству таких предприятий ставить персонал перед выбором между членством профсоюзом и получением (сохранением) рабочего места.

Изучения состава предлагаемых на рассматриваемом рынке труда сервисных услуг показывает, во-первых, отсутствие специальных образовательных учреждений и, во-вторых, меньший спрос на услуги со стороны консалтинговых фирм. Первое является прямым следствием отраслевой неоднородности малых предприятий. Руководителей и специалистов для них должны готовить вузы и колледжи соответствующей отраслевой специализации. При них же могут создаваться отраслевые центры повышения квалификации. Недостаточное присутствие на рынке консалтинговых фирм, специализирующихся в областях персонального менеджмента и психологии трудовых отношений объясняется двумя факторами: ограниченностью платежеспособного спроса и непониманием руководством большинства малых предприятий экономической целесообразности таких услуг. За рубежом с действием второго фактора боролись следующим образом. В процессе реализации целевых программ государственной поддержки в форме бесплатного консультационного обслуживания малым предприятиям доказывалась полезность рассматриваемых услуг. В дальнейшем их руководители уже были психологически готовы оплачивать их из собственных средств.

Исследуя особенности трудовых отношений в малом предпринимательстве, прежде всего, следует коснуться специфики юридического оформления отношений найма. В крупном бизнесе, а тем более, в государственном секторе, эта проблема отсутствует. Найм оформляется с помощью коллективного или индивидуального трудового договора (контракта). Это автоматически распространяет на работника установленный законом пакет социальных гарантий. В дальнейшем любые нарушения соответствующих прав могут пресекаться в судебном порядке. В малом отечественном предпринимательстве получила широкое распространение порочная практика использования наемного труда без юридического оформления отношений найма. По опубликованным в открытой печати данным лишь 27,6% опрошенных работников малых предприятий имели трудовой контракт. Остальные же осуществляли трудовую деятельность на «неформальной» основе, совмещая ее с работой на другом предприятии, либо зарегистрировавшись в государственной службе занятости в качестве безработных.

Единственной выигрывающей стороной здесь являются работодатели. Нелегитимное использование наемного труда позволяет им решать как финансовые, так и организационные проблемы по кадровому направлению деятельности. Наряду с прямой экономией фонда заработной платы и обязательных отчислений во внебюджетные фонды, работодатель получает

возможность предъявлять работнику любые требования, фактически не принимая на себя каких-либо обязательств. Так, не имеющий контракта работник не вправе рассчитывать на какие-либо социальные гарантии со стороны работодателя, учет полученного заработка при исчислении пособия по безработице, соответствующее увеличение трудового стажа. Лишь ограниченная по численности категория высококвалифицированных специалистов, имеющих постоянную и, как правило, высокооплачиваемую работу вне малого предприятия, может быть заинтересована в подобной форме трудовых отношений. Выступая в качестве совмесителей, они не нуждаются в дополнительных социальных гарантиях и не опасаются увольнения. В то же время получаемый ими заработок нигде не учитывается, следовательно, не облагается подоходным налогом. Основным же пострадавшим от такой практики выступает государство, потери которого определяются сохранением льгот для предприятий, реальная численность которых выводит их из категории «малых»; необходимостью выплаты пособий по безработице фактически работающим гражданам; сокращением налоговых платежей со стороны рассматриваемой группы работодателей.

За рубежом государство также сталкивается с подобными проблемами и решает их путем использования обширного перечня санкций – от штрафов виновных предпринимателей (общепринятая практика) до принудительной ликвидации предприятия (США, Канада, Швеция). Использование аналогичных процедур в Украине объективно затруднено отсутствием компьютеризированной системы учета налогоплательщиков, находящейся в стадии внедрения.

Для малого предпринимательства характерна большая степень «прозрачности» процесса труда наемного работника. Она определяется двумя факторами. Во-первых, ограничена сама численность наемных работников в целом по предприятию и его структурным подразделениям. Так, в супермаркете на одного менеджера может приходиться до десяти продавцов, грузчиков и кассиров. В «бутике» менеджер контролирует деятельность одного – двух подчиненных. На промышленном или строительном предприятии пропорция в численности руководителей и подчиненных увеличивается еще в несколько раз. Действие данного фактора потенциально имеет двоякий характер. С одной стороны, менеджеру значительно проще контролировать и оценивать работу своих подчиненных. С другой стороны, в ограниченных по численности трудовых коллективах практически невозможно скрыть факты предвзятого, необъективного отношения со стороны руководства.

Во-вторых, в малом предпринимательстве принципиально иное соотношение собственников и наемных работников. В таких условиях естествен-

ным решением для большинства предпринимателей является совмещение правового статуса собственника с должностью менеджера не только высшего, но и низового звена. Очевидно, что собственник-менеджер способен обеспечить более эффективный контроль над текущей деятельностью работника, нежели наемный руководитель. Совмещение функций собственника и менеджера для малого предпринимательства является выгодной особенностью и с позиции обеспечения постоянной адаптированности механизма организации трудовых отношений к изменяющимся условиям деятельности. Здесь отсутствует необходимость присущей крупным предприятиям длительной процедуры прохождения информации по цепочке инстанций. Любые решения об изменениях в механизме управления персоналом оперативно принимаются собственником и незамедлительно претворяются в жизнь.

Другой особенностью малого предпринимательства является менее формализованный характер трудовых отношений между исполнителями и менеджером. Ограниченная численность персонала обеспечивает возможность для лучшего знакомства не только с профессиональными, но и личностными качествами подчиненных, их бытовыми проблемами и т.п. В результате менеджер может выбрать прикладные методы регулирования трудовых отношений, наиболее соответствующие статусу конкретного сотрудника, психологическому типу и даже текущей ситуации в его семье. Например, психологические методы получают приоритет для высокооплачиваемых категорий должностей менеджеров и специалистов, административные и экономические – для их подчиненных.

Наконец, специфика производственной деятельности малых предприятий не предполагает необходимости использования методически сложных форм организации труда наемного персонала, растянутых во времени технологических циклов, участия в них работников принципиально различной квалификации и специализации. Этот также упрощает процедуры внутрифирменного регулирования трудовых отношений, исключая, например, необходимость ведения многофакторного персонифицированного учета.

ЛИТЕРАТУРА

- Малый бізнес та підприємництво в ринкових умовах господарювання: Навч. посібник / Л.І.Воротіна, В.Э. Воротін, Л.А.Мартинюк, Т.В.Черняк; За ред. проф. Л.І.Воротіної. – 3-тє вид. – К. 2004.-310 с.
- Воронкова А.Е., Назаров В.В. Особливості менеджменту у малому бізнесі //Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції “Теорія і практика управління організацією з поглядом тисячоліть”. – К.: Політехніка, 2001. – С. 51-58.

Европейский обзор малых и средних предприятий: ЕС ЕИМ-1998 г. / Пер с англ. – С.-Пб.: ТАСИС, 1999. – 78 с.

Малый бизнес и региональное развитие в индустриальных странах. – М.: ИНИОН РАН, 1998. – 165 с.

Україна у цифрах у 2003 році: Короткий статистичний довідник / Під ред. О.П. Осауленко. – К.: Консул, 2003. – 271 с.

Osobliwości stosunków pracy w małym przedsiębiorstwie

Streszczenie

W artykule rozważa się specyfikę zatrudnionej siły roboczej oraz problemy zarządzania personelem w małym przedsiębiorstwie.

Peculiarities of Labour Relations at the Small Enterprise

Summary

Common peculiarities of employed labour and problems of personnel management at the small enterprise are considered in the article.