

## **ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

**Маеров Андрей Николаевич,**

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова  
(г. Могилев, Беларусь)

*В данной статье особое внимание уделяется вопросам трудовых отношений на внутрифирменном уровне между нанимателем и наемным персоналом. Рассматриваются формы найма на малых предприятиях и их отличия от найма на предприятиях, находящихся в государственном секторе. Кроме этого, дана характеристика трудо-*

*вым отношениям, которые возникают на малых предприятиях между менеджерами и исполнителями.*

На современном рынке труда малые предприятия выступают в качестве одной из наиболее многочисленных категорий работодателей. Так, например, в Италии на них работает около 13 миллионов человек, что составляет 79% всей рабочей силы страны, в США две третьих рабочих мест создаются малыми компаниями. Республика Беларусь по этим показателям пока уступает большинству зарубежных стран.

В 2016 г. на малых предприятиях в Республике Беларусь работало 1,43 миллиона человек, т. е. немногим более 32% от общего числа занятых. В 2015 г. данный показатель был ниже. Вместе с тем, средняя численность работников на малых и средних предприятиях уменьшилась. Количество индивидуальных предпринимателей снизилось на 4,8 тысячи единиц. Только в микроорганизациях средняя численность работников увеличилась на 42,8 тысячи человек.

Основной интерес у белорусских ученых вызывают макроэкономические функции малого предпринимательства на общенациональном рынке труда. Значительно меньше внимания уделяется вопросам трудовых отношений на внутрифирменном уровне. 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 важной проблемой является невозможность выделения на рынке труда конкретного контингента трудовых ресурсов, профессионально ориентированных на работу на малом предприятии. Основная причина – отсутствие традиционной специализации работодателей по отраслевому признаку. На малом предприятии могут быть востребованы работники любой специальности, квалификации, пола и возраста. Поэтому при организации трудовых отношений, в первую очередь, необходимо учитывать не отраслевую принадлежность работодателя, а общие особенности труда на малом предприятии.

Исследуя особенности трудовых отношений на малом предприятии, прежде всего, следует коснуться юридического оформления отношений найма. На крупных предприятиях, а тем более в государственном секторе, эта проблема отсутствует. Найм оформляется с помощью коллективного или индивидуального трудового договора. Это автоматически распространяет на работника установленный законом пакет социальных гарантий. Любые нарушения прав работника в таком случае будут пресекаться в судебном порядке. В малом отечественном предпринимательстве получила широкое распространение по-

рочная практика использования наемного труда без юридического оформления отношений. 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 отчислений во внебюджетные фонды, работодатель получает возможность предъявить работнику любые требования, фактически не принимая на себя каких-либо обязательств. Так, юридически не оформленный работник не вправе рассчитывать на какие-либо социальные гарантии со стороны работодателя и государства. Лишь ограниченная по численности категория специалистов, имеющих постоянную и, как правило, высокооплачиваемую работу вне малого предприятия, может быть заинтересована в подобной форме трудовых отношений. Выступая в качестве совместителей, они не нуждаются в дополнительных социальных гарантиях и не опасаются увольнения.

В тоже 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 малых предприятий, сокращением налоговых поступлений.

Зарубежные страны также сталкиваются с подобными проблемами и решают их путем обширного перечня санкций – от штрафов виновных предпринимателей до принудительной ликвидации.

Для малого предпринимательства характерна большая степень прозрачности процесса труда наемного работника. Во-первых, ограничена сама численность наемных работников в целом по предприятию и его структурным подразделениям. Во-вторых, в малом предпринимательстве принципиально иное соотношение собственников и наемных работников. В таких условиях естественным решением для большинства предпринимателей является совмещение правового статуса собственника с должностью менеджера, не только высшего, но и низового звена. Здесь отсутствует необходимость присущей крупным предприятиям длительной процедуры прохождения информации по цепочке инстанций. Любые решения об каких-либо изменениях оперативно принимаются собственником и незамедлительно претворяются в жизнь.

Другой особенностью малого предпринимательства является менее формализованный характер трудовых отношений между исполнителем и менеджером. Небольшая численность персонала обеспечивает возможность для лучшего знакомства не только с профессиональными, но и с личностными качествами подчиненных. В результате чего менеджеру проще выбрать методы регулирования трудовых отношений, наиболее соответствующие статусу конкретного сотрудника, психологическому типу и даже текущей ситуации в его семье.

Из этого можно сделать вывод, что 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.