

тельства коттеджей, гаражей приобретения квартир и других материальных ценностей. Об этом свидетельствует следующий факт. Международное рейтинговое агентство Institutional Investor ежегодно присваивает странам так называемый кредитный рейтинг, который совпадает с уровнем развития предпринимательского сектора в той или иной стране. По итогам 1999г. при максимальном значении 100 рейтинг Беларуси составил 11,9, Венгрии – 55,9, Польши –56,7, Эстонии – 42,8, Чехии – 56,1.

Основываясь на общих для стран с переходной экономикой закономерностях, можно сделать некоторые выводы и для Беларуси: инвестиции в экономику не принесут ожидаемой отдачи, пока доля малого бизнеса в общей численности занятых в стране не достигает порогового значения 40%. А для этого необходимо:

1. Либерализация цен.
2. Изменение налоговой системы.
3. Упростить процедуру создания новых предприятий.
4. Усиление законодательных гарантий имущественных и контрактных прав.

Список литературы.

1. Экономическая теория: Учебник .2-е изд. перераб. и доп. / Н.И. Базылев, А.В. Бондарь, С.П. Гурко и др.; Под ред. Н.И. Базылева, С.П. Гурко. – Мн.: БГЭУ, 1997- 550с.
2. Л. Злотников, Н. Прокофьева. Малый бизнес –"локомотив" реформ. // НЭГ, N34, 2002г. – с.5.

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

Т.В.Кудрявцева, Е.И.Парменова
УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»

Повышение созидательной роли предпринимательства вызывает необходимость корректирования действующего законодательства, его адаптации к требованиям постиндустриальной эпохи, и условиям, складывающимся на национальном и международном рынках под воздействием усиливающейся глобализации хозяйственной жизни. По сути, это требует отражения учета объективных и субъективных факторов, порождающих тенденцию к экспансии регулирования труда, в нормах трудового права. При этом отличается фактическое вторжение в сферу трудовых отношений конструкций гражданского, торгового, хозяйственного права. Безусловно, Трудовой кодекс Республики Беларусь распространяющий свое действие на все категории работников не в полной мере соответствует современным реалиям. Прежде всего, речь идет о работающих в сфере малого бизнеса (мелких торговцах, членах производственных кооперативов, работниках семейных предприятий, участниках хозяйственных товариществ).

Нельзя не учитывать рост числа зарегистрированных субъектов хозяйствования малого предпринимательства. Например, по данным Гомельского областного территориального комитета по предпринимательству и инвестициям их количество увеличилась на 60,8%. Динамика количества субъектов малого предпринимательства представлена в таблице 1 и в виде диаграммы.

Таблица 1

	Годы				
	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.	2001г.
Юридические лица	3027	3056	3029	2898	3251
Индивидуальные предприниматели	12780	14182	16362	20994	25032



Прирост был обеспечен за счет регистрации индивидуальных предпринимателей. Таким образом, отмечалось увеличение доли занятых в предпринимательских структурах, предопределяет проблематику правового регулирования прав работников, защиты его личности вопросов обучения и повышения квалификации. Однако, социальная направленность законодательной регламентации трудовых отношений не должна быть односторонней. Защита интересов работников, его социально-экономических прав и свобод с ориентацией на международные трудовые стандарты не допускает игнорирования прав и интересов нанимателя. Особенно это касается малого предпринимательства, где зависимость работника и нанимателя более экономическая, чем юридическая.

Представляется целесообразным при учете специфики в применении труда различных категорий работников посредством усиления гибкости государственно-правового регулирования труда расширять сферу договорного регулирования на основе локальных актов. Экономическая целесообразность, усиление эффективности экономики в условиях глобализации рынка предопределяют для сферы малого предпринимательства, отдельные положения реформы:

- расширение возможностей для нанимателя определять численность персонала;
- ограничение полномочий профсоюзов в процедуре увольнения;
- частичный отказ от принципа, согласно которому договоры о труде не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством;
- локальное регулирование мер по совершенствованию организации труда;
- расширение сферы применения совмещения профессий;
- введение разнообразных видов материального стимулирования;
- в целях содействия развитию малого бизнеса предоставление отпусков работникам для занятия предпринимательской деятельностью;
- легитимация атипичных форм занятости;
- усиление коллективно-договорного регулирования труда;
- эффективная реализация организационно-управленческой функции нанимателя.

Безусловно, реализация обозначенных направлений требует разумного и взвешенного решения с учетом интересов всех сторон. Один из возможных путей решения этой новой проблемы - это механизм социального партнерства, легитимизация гибкости правового регулирования труда путем закрепления ее в локальных актах с учетом интересов работников.

Задачей локального регулирования является учет специфики условий, в которых осуществляется труд работников конкретной организации, достижения необходимого уровня дифференциации на базе централизованных норм. Различные стороны единого трудового отношения далеко не безграничны, ибо в реальной жизни эти отношения отражаются многообразно.

Изменения в экономическом и политическом развитии дают реальную возможность конкретной организации работникам самостоятельно устанавливать широкий круг условий, при которых осуществляется труд. Основопологающим требованием к локальным нормативным актам является не противоречие принципам правового регулирования труда, недопустимость ухудшения условий труда по сравнению с закрепленными в централизованном порядке в законодательстве. При этом возникает вопрос о реальных возможностях его учета в условиях малого предпринимательства.

Интерес представляет предложение профессора Бугрова Л.Ю. о принятии нормы, согласно которой ежегодно все работодатели (наниматели) должны предоставлять отчет о соблюдении трудового законодательства в орган, осуществляющий их лицензирование. Для случаев, когда имеют место многочисленные нарушения трудового законодательства, необходимо предусмотреть правила о лишении лицензии на работодательскую деятельность.

Неравенство положения сторон трудового правоотношения особенно проявляется в сфере управления и организации труда. Поэтому трудовые нормы и создаются в целях защиты работника. Одним из способов такой защиты является участие трудовых коллективов (работников) в процессе принятия организационно-управленческих решений. Такой социальный диалог, когда участники включаются в систему социального партнерства, имеет результатом различные решения в форме конкретных правовых актов. Из этого следует, что трудовые отношения в организациях малого предпринимательства характеризуются отличительными особенностями, которые отражаются в их регламентации. Учитывая, что развитие персонала, осуществляемое каждой организацией, включая и сферу малого бизнеса, направляется и координируется в соответствии с государственной политикой, то чисто потребительские отношения приводят к неконкурентоспособности на рынке. В связи с этим целесообразно в рамках действия трудовых отношений в малых предприятиях принципы кадровой политики на локальном уровне излагать в Положении о персонале. Такой корпоративный акт еще не получил должного распространения. Однако в малом предпринимательстве он позволит решить многие проблемы трудовых отношений.

При этом, в целях избежания ситуации, когда корпоративная норма может быть диктатом, целесообразно предусмотреть несколько вариантов поведения работника, дать ему возможность действовать самостоятельно. Важно также учитывать особенность организационно-правовой формы организации. Не в каждой организации с малой численностью работников заключаются коллективные договоры. Принимаемые с участием работников организаций, чаще всего где отношения основаны на членстве, Положения о персонале могут определить принципы взаимоотношения, кодекс поведения; предусмотреть программу развития, включающую планирование, расчет итоговых показателей. Важным моментом указанного локального акта являются критерии отбора кадров, учитывая, что на практике он без учета требований организации. Для персонала следует определить социальные гарантии, возможность повышения квалификации, право выбора форм организации труда. Кроме того, с учетом особенностей организационного единства организации, для работников на условиях добровольности возможно предусмотреть программу участия персонала в прибылях. Такие отношения носят гражданско-правовой характер, хотя основанием их возникновения являются трудовые отношения.

Такая конструкция поведения субъектов договорных отношений позволит решить ряд управленческих проблем.

В мелких организациях собственник самостоятельно осуществляет свои функции: предпринимательскую, производственную, управленческую. При увеличении масштабов и сложности производства чаще всего управленческую функцию он передает руководителю, взаимоотношения которого как с собственником, так и с работниками требует правовой регламентации. Содержащийся в Трудовом кодексе раздел, регулирующий особенности труда руководителя ни в полной мере позволяет учитывать специфику его деятельности в сфере малого предпринимательства.

Список литературы.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь, Мн. Амалфея. – 1999.
2. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в трудовом праве. // Государство и право. – 2002. - №4 – с. 39.
3. Цветаева В.М. Управление персоналом: Учеб. пособие для вузов. — СПб: Питер, 2001.
4. Уваров В.В., Пятибратов И.Н. Стратегический менеджмент и глобализация мировой экономики: Учеб. пособие для аузов. М.: Междунар. ун-т бизнеса и упр., 2001.
5. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам: Учеб. пособие для вузов. - М.: НОРМА-ИНФРА, 2001.