

Предприимчивость и предприимчивость:

МЕДВЕДЬ И ПОЛАМ С ДЕТМЕМ

Сейчас довольно много говорят о внешних факторах развития предпринимательства: несовершенстве законодательной базы, нестабильности социально-политической обстановки, непоследовательности властей в проведении реформ и т.п. Конечно, важность их преуменьшать нельзя. Но крайне опасно закрывать глаза на то, что предпринимательство, как и любая другая развивающаяся система, имеет свои собственные, внутренние противоречия, для разрешения и преодоления которых требуется все больше усилий. Так, появление у нас негосударственных форм предпринимательства — это ставление не новых организационных, экономических, политических, социальных отношений и ценностей, иного мировоззрения, непривычной роли человека в системе производственных отношений.

“Человеческим” проблемам участников нарождающейся негосударственной структуры было посвящено наше социологическое исследование. Опрошены 449 человек, работающих в кооперативах, малых, народных предприятиях, обществах с ограниченной ответственностью. Они представляли практически все отрасли негосударственного предпринимательства: Земельщины: строительные, по производству ТНП, монтажно-наладочные и проектно-конструкторские, по бытовому обслуживанию населения, коммерческие, оргово-закупочные.

Особое значение, на наш взгляд, представляет анализ мотивационной структуры деятельности, как говорят специалисты, то есть причин, побуждающих людей заниматься предпринимательством.

Выяснилось, что основными целями своей деятельности работники негосу-

дарственного сектора экономики считают постройку, приобретение индивидуального дома или квартиры (45,7%), приобретение мебели, бытовых приборов и других предметов длительного пользования (43,6%), обеспечение продуктами питания (37,6%). Лишь затем идут цели деятельности, характерные именно для предпринимательства, — приобретение акции или пая коллективного предприятия (27,4%), создание своего частного предприятия (18,5%). Не вызывает сомнений тот факт, что предпринимательские цели будут востребованы только после удовлетворения первой, потребительской группы, а это значит, что они могут так и остаться в виде “благих намерений”.

Если же говорить о личных причинах перехода работников с государственных предприятий в негосударственный сектор экономики, то здесь преобладают желание получать за более эффективную деятельность большее материальное воз-

награждение (53,5%); стремление к самостоятельности, независимости в работе (42,9%); желание реализовать свои способности, которые на государственном предприятии применить не удалось (26,7%). Как видим, для государственного сектора выводы довольно неслестные.

Каждый работник в свое время принимал решение о переходе в негосударственный сектор экономики с уверенностью или надеждой, что выбирает “лучший вариант”. В анкете был поставлен вопрос: “Вы уже имеете собственный опыт работы в новых для нашего общества формах предпринимательства. В какой мере оправдалась Ваши ожидания?” Ответы на него показывают, что в основном люди довольны. На новом месте работы повысились уровень оплаты труда (57%) и заинтересованность рядовых работников в получении предприятия прибыли, дохода (52,8%); больше справедливости в отношении между работниками и предпринимателями (39%); появилась возможность работать в желательном режиме (сменность, начало рабочего дня, отпуск) (45,2%).

И опять же нетрудно заметить, что к параметрам, выгодно отличающимся от аналогичных на государственных предприятиях, отнесены в основном организационно-экономические. Именно это привлекает работников, склонных к новаторству, свободе действий, требующих справедливой оценки своего труда.

Но есть аспекты деятельности негосударственного сектора экономики, которые, по мнению опрошен-

ных, существенно не отличаются от аналогичных на государственных предприятиях. Прежде всего на том же безрадостном уровне оказались техника и технология (так считают почти 40% опрошенных); теплота, искренность, человечность во взаимоотношениях между работниками (42,1%); бюрократические формальности на производстве (38,2%).

Объяснить это нетрудно: негосударственный сектор развивается преимущественно на базе, доставшейся в наследство от государственного, своя экономическая и социальная база еще не сформирована.

Это подтверждают и ответы на следующую группу вопросов, касающуюся таких важных сторон, как условия труда и быта. Получается вот что: санитарно-гигиенические условия труда и техника безопасности, как считают почти 22 процента опрошенных, ухудшились; меньше оказалось возможностей получить или построить жилье (39%); ухудшились социально-бытовые условия на производстве (34,4%); ослабла социальная защита работников в случае болезни, в старости (24,1%); то же самое с юридической защитой трудовых и гражданских прав (21,8%); невозможно определить ребенка в ясли, детсад (36,1%).

Именно группа социальных проблем вызывает у респондентов наибольшую тревогу. Следовательно, одно из главных внутренних противоречий предпринимательства — в разрыве между остротой социальных потребностей и отсутствием реальных способов их удовлетворения: плохо с жильем,

негде во время работы победать, а после ее окончания привести себя в порядок, нет гарантий социальной защиты. А ведь реализацию большинства из социальных потребностей нельзя перенести на "потом".

Особенно остро эти проблемы воспринимают две возрастные группы: от 21 года до 30 и от 31 до 40 лет. Таким образом, у половины респондентов самых перспективных возрастных групп над головой висит "моклов меч": выбрать экономические преимущества предпринимательства за счет ухудшения бытовых условий и воспитания детей или, вернувшись на государственное предприятие, потерять эти преимущества, но создать сносные условия для семьи. Вот такой сложный выбор...

В дальнейшем узел социальных противоречий в предпринимательстве наверняка будет затягиваться все туже. Ведь крупные промышленные предприятия — владельцы социальной инфраструктуры, оказавшись в кризисной экономической ситуации, будут и дальше ужесточать линию на коммерциализацию детских дошкольных учреждений, оздоровительных лагерей, Дворцов культуры, плавательных бассейнов, стадионов и т.д. Но какая-то часть работников негосударственного сектора экономики, уйдя с государственного предприятия, пока продолжает пользоваться заводскими социальными учреждениями на прежних условиях.

Все это ставит в повестку дня необходимость формирования кооперированной региональной социальной инфраструктуры. Ясно, что большинству кооперативов, малых предприятий создавать в одиночку инфраструктуру "для себя" просто не по силам. Но смогут ли они объединить усилия? А если смогут, то когда?

В. КИРИЕНКО, научный руководитель социологической лаборатории Гомельского политехнического института, кандидата социологических наук.

Как известно, при 41-часовой пятидневной рабочей неделе рабочий день составляет 8 1/4 часа (последний день — на 15 минут короче). Однако такая трактовка является ограниченной и неточной. По сути речь идет о части, а именно — основной части рабочего дня.

Прежде всего немало времени человек затрачивает на проезд к месту работы и обратно. Можно ли считать его нерабочим? Вряд ли, поскольку оно прямо связано с трудом на производстве, подчинено ему. Не случайно администрация нередко организует перевозки рабочих и ИТР на предприятие и домой ведомственным транспортом. Поэтому более правильно часть суток, затраченную на такие поездки, включать в рабочий день.

Практически это означает, что фабрика, завод или фирма должны компенсировать своим сотрудникам транспортные расходы, если не обеспечивают их доставку к месту работы и обратно. При этом может быть установлена норма времени, например, 2 часа (туда и обратно), превышение которой у отдельных работников компенсируется им некоторым увеличением продолжительности среднего отпуска.

Теперь относительно обеденного перерыва. Очевиден его направленный характер: обеспечение нормальной работоспособности во второй половине рабочего дня. Обедает человек обычно на территории предприятия или где-то рядом с ним. Поэтому правильнее включать это время в рабочий день.

Еще недавно, когда цены на продукты питания были невелики и во многом оторваны от закона стоимости, а государство стремилось минимизировать рост заработной платы, исключение обеденного перерыва из рабочего дня казалось естественным. Однако в условиях бурной инфляции такое положение становится все менее оправданным. Работник подчас не может позволить себе полноценный обед в столовой. Не случайно на многих предприятиях

стали выделять значительные суммы для затрат на питание.

Включив же обеденный перерыв в рабочий день будет означать, что обед, как сырье, материалы, входит в затраты оборотного капитала. Реально на предприятиях эти затраты финансируются из фондов социального развития. Однако в по-

временем прямо, а косвенно, относясь к рабочему времени.

Пусть время, связанное с рабочим завтраком, составляет 1 час, время рабочего обеда — 0,5 часа, прием и сдача смены — 1/3 часа, уход за собой до и после основного рабочего времени — 2/3 часа, неосновное транспортное время (дорога на рабо-

Неожиданный ракурс

ЛИЧНОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ

И РАБОЧИЙ ДЕНЬ

следующем они скорее всего обособятся в фонд дневных (сменных) затрат на личный фактор производства, куда естественно войдут и ежедневные затраты на рабочее освещение (ведь свет нужен не машинам, а человеку), на поддержание оптимальной воздушной и температурной среды и так далее.

Что касается завтрака, то формально его нельзя включать в рабочий день: человек утром кушает обычно дома, за пределами предприятия. Но по сути он прямо связан с ним, так как определяет работоспособность товаропроизводителя в первой половине рабочего дня. Поэтому если не сейчас, то в последующем он должен быть включен в рабочий день. Пока же по мере возможности предприятия могут компенсировать расходы на рабочий завтрак в денежной или иной форме, исходя из физиологических затрат работника (в килокалориях) в первой половине рабочего дня, а нормированное, среднее время на домашнее приготовление рабочего завтрака, — в увеличении времени отпуска.

В порядке возражения при обсуждении высказанных соображений могут ссылаться на необходимый характер ужина и сна работника, без чего также невозможен полноценный рабочий день. Однако эти факторы связаны с основным рабочим

и обратно) — 1,5 часа, то рабочее время составит 12 1/4 рабочего часа.

Стало быть, продолжительность рабочего дня равна не восьми или восьми с четвертью часам, как принято считать в большинстве отраслей народного хозяйства, а превышает его на величину неосновного рабочего времени, что более полно и точно отражает существо дела.

Затраты на личный фактор производства в неосновное рабочее время должны рассматриваться как производственные и включаться в себестоимость или капиталистические издержки производства. И было бы правильно учесть указанные производственные затраты в новом положении в составе затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), но не как часть заработной платы, а как обеспечение производственных (транспортных, общепитовских и других) услуг в натуральной и денежной форме из фонда дневных (сменных) затрат на личный фактор производства. Содержание заработной платы сужается, поскольку в нее не закладывается удовлетворение личных потребностей работника в течение рабочего дня, которые являются производственными потребностями.

И. КУЛАКОВ, экономист