

SMULKIŲJŲ VERSLININKŲ, PREKIAUJANČIŲ PREKYVIETĖSE, DARBO MOTYVACIJOS YPATUMAI

Ina Matuzienė, Lolita Aleknavičienė

Šiaulių universitetas

Anotacija

Straipsnyje nagrinėjami smulkiųjų verslininkų, vykdančių individualią veiklą pagal verslo liudijimus, darbo motyvacijos ypatumai. Atlikti tokį tyrimą lėmė pagrindinis aspektas – asmenų, dirbančių pagal verslo liudijimą, darbinės veiklos specifika, lyginant su organizacijos darbuotojais, skiriasi. Tyrimo imtį sudarė 192 smulkieji verslininkai, prekiaujantys Šiaulių (UAB „Pabalių turgus“) ir Mažeikių (UAB „Mažeikių turgus“) miestų prekyvietėse. Klausimynas, pagal kurį atlikta smulkiųjų prekyautojų apklausa, paremtas Ratkevičienės (1999) darbo motyvacijos modelio teorinėmis nuostatomis, kurios buvo adaptuotos smulkiojo prekyautojo darbinės veiklos specifikai tirti. Tyrimo rezultatai leido nustatyti privalumus ir įvardyti pagrindinius sunkumus, su kuriais susiduria smulkieji prekyautojai, vykdydami individualią veiklą pagal verslo liudijimus.

Pagrindiniai žodžiai: motyvas, darbo motyvacija, smulkusis verslininkas, verslo liudijimas.

Įvadas

Tyrimo problematika ir aktualumas. Straipsnyje daugiausia dėmesio skiriama smulkiesiems verslininkams, vykdančiams individualią veiklą pagal verslo liudijimus Šiaulių (UAB „Pabalių turgus“) ir Mažeikių (UAB „Mažeikių turgus“) miestų prekyvietėse. Iš viso 2007 m. pabaigoje fizinių asmenų, vykdančių individualią veiklą pagal verslo liudijimą, buvo 136 011 (tai sudarė net 68,3 proc. visų smulkos ir vidutinio verslo subjektų), arba 22,7 proc. daugiau nei 2006 m. (Lietuvos Respublikos ūkio..., 2008).

Atlikti smulkiųjų verslininkų, dirbančių pagal verslo liudijimą ir prekiaujančių prekyvietėse, darbo motyvacijos tyrimą lėmė šios pagrindinės priežastys: 1) nors mokslinių publikacijų darbo motyvacijos tematika yra nemažai (Osterloh, Frey, Frost, 2001; Gard, Larsson, 2003; Carsrud, Brännback, Elfving, Brandt, 2009; Staren, 2009; Curren, Marques-Quinteiro, 2009; Ehrlich, 2006; Fagan, Neill, Wooldridge, 2008; Ratkevičienė, 1999; Bakanauskienė, Ubartas, 2009 ir kt.), tačiau atlikus išsamesnę šių darbų studiją, pastebėta, kad darbo motyvacijos problemos nagrinėjamos organizacijos lygmenyje. Vis dėlto asmenų, dirbančių pagal verslo liudijimą, darbinės veiklos specifika,

lyginant su organizacijos darbuotojais, skiriasi. Tai pabrėžiama ir verslo liudijimą išsiginčijusio gyventojų atmintinėje (Valstybinė mokesčių inspekcija, 2008): „verslo liudijimą turinčio gyventojų veiklos santykiai su kitais asmenimis iš esmės skiriasi nuo darbdavio ir darbuotojo santykių ir neturi įprastoms darbo santykiams būdingų požymių: susitarimo dėl darbo apmokėjimo, darbo vietos ir funkcijų, darbo laiko, atostogų ir pan. Vykdydamas veiklą, kuria gali būti verčiamasi turint verslo liudijimą, gyventojas pats sprendžia su veikla susijusius klausimus, pats dengia jo veiklos vykdymo išlaidas ir užtikrina, kad jo faktiškai vykdoma veikla neišeitų už individualios veiklos, apmokesintos nustatytu fiksuotu pajamų mokesčiu ir įrašytos verslo liudijime, ribų“; 2) LR Vyriausybės patvirtintame individualios veiklos sąraše išskirtos 98 veiklos rūšys, kuriomis galima verstis išsiginčijus verslo liudijimą (Lietuvos Respublikos Vyriausybės..., 2002). Pasak Kučinskaitės (2009), „Valstybinės mokesčių inspekcijos duomenimis, daugiausia – maždaug trečdalis – visų įgyjamų verslo liudijimų suteikia teisę prekiauti prekyvietėse“. Būtent šie aspektai ir paskatino panagrinėti smulkiųjų verslininkų, dirbančių pagal verslo liudijimus ir prekiaujančių UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėse, darbo motyvacijos ypatumus.

Tyrimo problemą galima išreikšti šiais klausimais: kokie svarbiausi motyvai skatina UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyautojus dirbti būtent šį darbą? Kokie šio darbo privalumai ir su kokiais sunkumais susiduria smulkieji prekyautojai, vykdydami individualią veiklą pagal verslo liudijimus? Šiame straipsnyje nagrinėjami aspektai yra aktualūs smulkiajai verslininkystei.

Tyrimo objektas – smulkiųjų verslininkų darbo motyvacija.

Tyrimo tikslas – įvertinti smulkiųjų verslininkų, prekiaujančių UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėse, darbo motyvacijos ypatumus ir juos palyginti.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išskirti pagrindinius smulkiųjų verslininkų, prekiaujančių prekyvietėse, darbo motyvacijos teorinius aspektus.

2. Išanalizuoti smulkiųjų verslininkų, prekiaujančių UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėse, ekonominius ir teisinius darbo motyvus;
3. Išanalizuoti smulkiųjų verslininkų, prekiaujančių UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėse, psichologinius darbo motyvus.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, prekiautojų anketinė apklausa raštu.

Teorinis tyrimo pagrindimas

Įvairūs autoriai (Rabey, 2001; Gamezo, Domašenko 1981; Thiedke, 2004; Kretchmar, 2008 ir kt.), apibrėždami motyvacijos sąvoką, sutaria, kad motyvacija – tai tam tikrų motyvų visuma, priverčianti žmogų imtis aktyvios veiklos. Kitaip tariant, motyvacija yra vienas pagrindinių veiksnių, sąlygojančių žmogaus darbinės veiklos rezultatus.

Mokslinėje literatūroje galima aptikti įvairių autorių požiūrių darbo motyvacijos klausimais. Pavyzdžiui, Fagan, et al. (2008, p. 31) išskiria vidinę, „kai yra daroma, nes tai savaimė įdomu ir malonu“, ir išorinę, „kai yra daroma kažkas, nes tai veda prie tam tikrų rezultatų“ motyvaciją. Rainey (2003, p. 211). Pasak Rainey, (2003, p. 211), „Pats darbas, t. y. darbo turinys, veiklos laisvė, darbo įvairovė priskiriamas prie vidinės motyvacijos. Išorinė motyvacija siejama su *materialinėmis* (atlyginimas, premijos ir visos kitos finansinės paskatos, kurias savo noru moka organizacija) ir *nematerialinėmis* paskatomis“. Panašų požiūrį į darbo skatinimo procesą pateikia ir Pinnington, Edwards, (2000, p. 125): „darbuotojui jo veikloje svarbiausia yra atlygis už atliktą darbą. Vidinį atlygį darbuotojas gauna iš paties darbo proceso ir jo rezultatų, tuo tarpu išorinį atlygį suteikia ne pats darbas, o organizacija. Tai gali būti darbo užmokestis, galimybė kelti kvalifikaciją, tobulėti“. Panašios pozicijos laikosi ir Lipinskienė (2008, p. 11–14). Autorės nuomone, „darbuotojų motyvacijai organizacijos naudoja įvairius atlygius, materialines ir moralines priemones, kurios, darbuotojo požiūriu, tampa atlygiais, o jų visuma sudaro atlygio sistemą. Sąvoka „atlygis“ tampa viską apimančia sąvoka, nes sieja *tiesioginius*, *tiesioginius*, *tiesioginius* atlygius, o pati atlygio sistema apima visa tai, kas žmogui yra vertinga jo gyvenime ir suprantama kaip kompleksas priemonių, kurios patenkintų įvairius darbuotojų poreikius ir kurie kiekvienam darbuotojui yra labai skirtingi. Ratkevičienė (1999, p. 147) teigia, kad darbuotojo atlygį už darbą sudaro ekonominių (apmokėjimas už darbą, premijos, privilegijos ir t. t.), teisinių (darbo sutartis, kolektyvinė sutartis, įvairūs standartai, normos, instrukcijos, planai, vadovų įsakymai ir nurodymai, organizacijos struktūra ir t. t.) ir psichologinių (darbo vertinimas,

moralinis skatinimas, galimybių ugdyti savo gebėjimus sudarymas, darbo sąlygų gerinimas ir t. t.) darbo motyvų kompleksas. Taigi visi autoriai kalba apie darbinės veiklos stimulus.

Reikia atkreipti dėmesį, kad minėtų autorių požiūriai į darbo skatinimo procesą labiau tinkami taikyti konkrečiose verslo ar kitose įmonėse, o asmenims, dirbantiems pagal verslo liudijimus, apžvelgtų teorinių darbo motyvacijos konceptų kai kurie elementai turėtų būti modifikuoti arba apskritai eliminuoti. Pavyzdžiui, organizacijoje darbuotojams gali būti mokomos premijos už viršvalandžius, už naktinį darbą, tuo tarpu smulkiesiems prekiautojams, dirbantiems pagal verslo liudijimus, tokių atlygio formų nėra, nes tik nuo parduotų prekių kiekio priklauso jų atlygis už darbą. Skirtumų galima rasti dar daugiau. Kitas pavyzdys – Marcinkevičiūtės (2006) motyvavimo modelis pagal vadovų vadovavimo stilių taip pat sunkiai pritaikomas, nes individualia veikla užsiimantys fiziniai asmenys, prekiaujantys pagal verslo liudijimą, patys yra vadovai, savininkai, prekybininkai, neturintys pavaldžių darbuotojų.

*Atsižvelgus į smulkiųjų verslininkų darbinės veiklos specifiką, nuspręsta orientuotis į Ratkevičienės (1999) darbo motyvacijos teorinį modelį, kurio pagrindas – trijų dimensijų (ekonominių, teisinių, psichologinių) atlygio už darbą motyvų paketas. Iš esmės autorės pasiūlyta „teisinių“ motyvų dimensija ir lemė šio modelio pasirinkimą, nes „teisinių“ motyvų raiška ypač pastebima savarankiškai dirbančio asmens darbinėje veikloje. Vertėtų panagrinėti išsamiau: priimtas į darbą „samdomas“ darbuotojas pasirašo darbo sutartį, susipažįsta su darbo saugos taisyklėmis ir panašiais dalykais, kuriuos reglamentuoja teisės aktai. Kurį laiką jis dirba įmonėje. Teisiniai dalykai vėl „aktyvizuojasi“, kai darbuotojas savo (ar ne savo) noru išeina iš darbo. Tuo tarpu asmens, kuris vykdo individualią veiklą pagal verslo liudijimą, teisiniai aspektai yra tiesioginio darbo dalis, tiesiog kasdienybė: smulkiąjam verslininkui periodiškai reikia tęsti verslo liudijimą, pildyti metinių pajamų deklaraciją, pačiam mokėti mokesčius „Sodrai“, ligonių kasai ir pan. *Taigi smulkiojo prekiautojo atlygį už individualią veiklą sudarytų ekonominių (atlygis už darbą / pelnas), teisinių (verslo liudijimas, „Sodra“, privalomas sveikatos draudimas ir pan.) ir psichologinių (saviraiška, pripažinimas kolegų tarpe, tobulėjimo galimybės, darbo sąlygos ir pan.) darbo motyvų kompleksas.**

Kadangi individualioji veikla, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą, yra specifinė, t. y. nėra darbo ir kolektyvinės sutarties, smulkusis verslininkas negauna premijų, nėra apmokami viršvalandžiai, jis neturi jokių privilegijų ir pan. Todėl griežtai atskirti ekonominius ir teisinius darbo motyvus nėra tikslinga.

Toliau straipsnyje vertėtų atskleisti asmenų, dirbančių pagal verslo liudijimus, **ekonominių ir teisinių** darbo motyvų turinį, siekiant išryškinti smulkią verslininko darbinės veiklos specifiką.

Smulkieji verslininkai, įsigiję verslo liudijimus, negauna konkretaus užmokesčio už darbą, tačiau jie gauna pelną iš savo individualios veiklos ir tai gali būti prilyginama apmokėjimui už jų atliktą darbą. Taigi atlygio už darbą (pelno / nuostolio) dydis priklausys nuo kiekvieno asmens individualių veiksmų, asmeninių gebėjimų, daugiau ar mažiau pamatuotų spendimų priėmimo laipsnio ir pan.

Šiuometu Lietuvoje vienas populiariausių būdų įteisinginti smulkios gamybos, prekybos, paslaugų teikimo veiklą – verslo liudijimo įsigijimas. Verslo liudijimas (iki 2003 m. buvo naudojama patento sąvoka) – tai dokumentas, patvirtinantis fiksuoto pajamų mokesčio sumokėjimą verčiantis individualia veikla pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą individualios veiklos, kuria gali būti verčiamasi turint verslo liudijimą, rūšių sąrašą (Račys, 2002, p. 7). Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintame individualios veiklos, kuria gali būti verčiamasi turint verslo liudijimą, rūšių sąrašė yra išskirtos 98 veiklos rūšys, kuriomis galima verstis įsigijus verslo liudijimą (Lietuvos Respublikos Vyriausybės..., 2002), pvz.: žemės ūkio paslaugų veikla, prekyba, periodinių spaudos leidinių platinimas, apgyvendinimo paslaugų (kaimo turizmo paslaugų) teikimas, kirpyklų, kosmetikos kabinetų ir salonų, soliariumų veikla, ateinančių auklių, neigalių ir kitų asmenų priežiūros veikla, kalvių (arklių kausytojų) veikla ir pan. Taigi kiekviena šių veiklų gali būti vykdoma įsigijus verslo liudijimą. Vykdamą veiklą pagal verslo liudijimą, nustatytas fiksuotas pajamų sumokėjimas.

Individualia veikla pagal verslo liudijimą besiverčiantys asmenys privalomai draudžiasi pensijų socialiniu draudimu tik pagrindinei senatvės ar netekto darbingumo (invalidumo) pensijos daliai gauti, tačiau negali pasinaudoti lengvatomis, leidžiančiomis atimti iš pajamų tam tikras gyventojų patirtas išlaidas. Šiuometu socialinio draudimo įmokų tarifas gyventojams, įsigijusiems verslo liudijimus – 50 proc. valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos (šiuometu bazinė pensija – 360 Lt.), t. y. 180 Lt. Valstybinio socialinio draudimo įmokos apskaičiuojamos proporcingai išduodamam ar pratęsimam verslo liudijimo galiojimo laikui, kuris skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis. Kai verslo liudijimas išduodamas visam mėnesiui, mokama visa valstybinio socialinio draudimo mėnesio įmoka. Jei verslo liudijimas išduodamas trumpesniame nei mėnuo laikotarpiu arba jis įsigytas nurodant atskiras galiojimo dienas, įmokos skaičiuojamos proporcingai verslo liudijimo galiojimo laikotarpiui (Valstybinė mokesčių inspekcija..., 2008).

Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas numato, kad gyventojai, įsigiję verslo liudijimus, turi draustis privalomuoju sveikatos draudimu.

Privalomasis sveikatos draudimas – valstybės nustatyta asmens sveikatos priežiūros ir ekonominių priemonių sistema, įstatymo nustatytais pagrindais ir sąlygomis garantuojanti privalomuoju sveikatos draudimu draudžiamiesiems asmenims, įvykus draudimui įvykiui, sveikatos priežiūros paslaugų teikimą ir išlaidų už suteiktas paslaugas, vaistus ir medicinos pagalbos priemones kompensavimą (Lietuvos Respublikos sveikatos..., 2002).

Gyventojai, įsigiję verslo liudijimus, *privalo* vesti supaprastintą buhalterinę apskaitą ir pildyti pajamų ir išlaidų apskaitos žurnalus, pasibaigus metams – užpildyti deklaraciją, taip pat įsigyti prekių (paslaugų) pirkimo-pardavimo kvitų knygeles ir jas turėti prekių ar paslaugų pardavimo vietoje.

Piniginių įplaukų ir išlaidų apskaitos žurnalai. Fiziniai asmenys, įsigiję verslo liudijimus, privalo pildyti piniginių įplaukų ir išlaidų apskaitos žurnalą (Valstybinė mokesčių inspekcija..., 2008 m). Pildant piniginių įplaukų ir išlaidų žurnalą, daugeliu atvejų verslo liudijimą įsigijęs asmuo į jį rašo savo įplaukas ir išlaidas savo nuožiūra ir tikimasi, kad jis tai darys sąžiningai.

Prekių (paslaugų) pirkimo-pardavimo kvitų knygelės. Įsigydami verslo liudijimus, gyventojai privalo įsigyti ir prekių (paslaugų) pirkimo-pardavimo kvitų knygeles ir turėti jas prekių pardavimo ar paslaugų teikimo vietoje. Gyventojai, parduodami prekes gyventojams, įsigijusiems verslo liudijimus, privalo išrašyti prekių (paslaugų) pirkimo-pardavimo kvitus (Valstybinė mokesčių inspekcija..., 2008). Pirkėjams kvitai išrašomi jų pageidavimu.

Smulkaus verslo atstovai, taip pat asmenys, užsiimančios individualia veikla, įsigiję verslo liudijimus, gali tapti Lietuvos smulkiųjų verslininkų ir prekybinių asociacijų (LSVPA, toliau – asociacija) nariais. Asociacija įkurta 1998 m. spalio 12 d. ir jau 10 metų atstovauja smulkiųjų verslininkų teisėtus interesus visose valdžios institucijose. Tuometinės valdžios siekis sunaikinti patentinę (verslo liudijimų) veiklą Lietuvoje sukėlė didžiulį smulkiųjų verslininkų nepasitenkinimą, sumaištį ir protestus. Dėl asociacijos rekomendacijų buvo iš esmės pakeista ir liberalizuota verslo liudijimų išdavimo tvarka, panaikinta daug teisės aktų, varžančių smulkaus verslo aplinką. Vienas asociacijos tikslų – nuolat kovoti už individualios veiklos pagal verslo liudijimus išlikimą ir plėtrą. Asociacijai pavyko rasti bendrą kalbą su valdžios institucijomis, dalyvauti bendruose ekonominiuose, socialiniuose ir kultūriniuose projektuose. Asociacija tapo žinoma ir reikalinga ne tik smulkiems verslininkams, bet ir kitoms valstybės institucijoms.

Svarbu atskleisti smulkiųjų verslininkų darbinės veiklos specifiką **psichologinių** darbo motyvų aspektu. *Veiksniai, priskirtini psichologiniams darbo motyvams ir pasireiškiantys smulkiųjų prekybininkų darbe, galėtų būti šie: saviraiškos galimybės, pripažinimas tarp kolegų, galimybių ugdyti savo gebėjimus sudarymas, darbo sąlygos ir pan.*

Saviraiška – tai poreikis realizuoti savo potencialias galimybes, bręstant žmogui kaip asmenybei (Seilius, 1998, p. 123). Smulkieji verslininkai, įsigiję verslo liudijimą, save realizuoja dirbdami savo darbą, t. y. pirkdami prekes, jas realizuodami, ieškodami naujų vietų prekybai ir gana smarkiai rizikuodami (pirks–nepirks, madinga–nemadinga, pigu–brangu). Verslo liudijimų savininkai neturi darbdavio, jiems nereikia niekam atsiskaitinėti, tačiau jie privalo pasikliauti tik savimi. Norėdami pasiekti gerų rezultatų, jie rizikuoja ne tik savo asmenine, bet kartais ir šeimos gerove.

Smulkieji verslininkai, įsigiję verslo liudijimus, yra visiškai atsakingi už savo priimtus sprendimus. Vykdydami individualią veiklą jie turi pasverti idėjų pastangų ir gauto rezultato santykį. Tačiau ne tik materialinis atlygis (pelnas) smulkiuosius prekybininkus skatina dirbti, jie yra linkę įveikti ne tik naujus iššūkius, bet gali siekti ir pripažinimo tarp kolegų. *Pavyzdžiui, aktyviausi smulkieji verslininkai yra išrenkami asociacijos skyrių pirmininkais, pirmininkų pavaduotojais. Priklausydami asociacijai, jie pirmieji sužino apie pasikeitusius įstatymus ar teisės aktus. Asociacijos skyrių pirmininkams nėra mokamas materialinis darbo užmokestis, tačiau būti išrinktam eiti šias pareigas yra didelis iššūkis ir savotiškas pripažinimas ir pagarba tarp kolegų.*

Kadangi asmenų, dirbančių pagal verslo liudijimus, darbinė veikla vykdoma prekyvietėse, natūralu, kad bendrauti tenka ne tik su klientais, bet ir kitais prekiautojais. Taigi formuojasi psichologinis klimatas. Psichologinis klimatas – tai žmonių požiūris į įvykius, reiškinius; tai subjektyvūs vertinimai to, kas vyksta grupėje ir su ja. Klimatas atspindi darbuotojų tarpusavio santykius, jų vertybių orientacijas, interesus ir moralines normas. Socialinis psichologinis grupės klimatas susidaro ir išivyrėja bendraujant, veikiant (Kasiulis, Barvydienė, 2005, p. 69). Teigiamą psichologinį klimatą tarp smulkiųjų verslininkų sudaro ne tik draugiški ir geranoriški bendradarbiai, bet ir dažnai kartu leidžiamas laisvalaikis. *Pavyzdžiui, smulkiųjų verslininkų, prekiaujančių turgavietėse, išeiginės sutampa su kitais prekiautojais, ir labai retai jos sutampa su dirbančiais įmonėse ar įstaigose, todėl natūralu, kad leisti laisvalaikį jie paprastai renkasi taip pat smulkiuosius verslininkus. Smulkieji verslininkai, prekiaujantys prekyvietėse, dažnai draugauja šeimomis ir net kartu švenčia gimtadienius ar vyksta į poilsines keliones.. Tai labai teigiamai veikia psichologinį klimatą ir skatina bendradarbiauti.*

Smulkieji prekiautojai, dirbdami prekyvietėse, turi mažiau galimybių ugdyti savo gebėjimus, tobulėti, kelti kvalifikaciją nei įmonėje dirbantys asmenys. Norintys tobulėti, įgyti žinių smulkieji prekiautojai turi daryti savarankiškai. Tačiau reikia pažymėti, kad kai kuriais atvejais galima sulaukti pagalbos, pvz., iš asociacijos. *2004 m. pradžioje visiems norintiems asociacijos nariams buvo organizuojami kompiuterių, buhalterinės apskaitos ir anglų kalbos kursai, asociacija kompensavo apie 70 proc. kursų sumos. Visi asociacijos nariai buvo informuoti apie suteikiamą galimybę tobulėti ir galėjo kreiptis su prašymu į savo miesto asociacijos pirmininkus. Mokymai buvo rengiami VŠĮ „Šiaulių regiono plėtros agentūra“. Išklause kursas, visi gavo kvalifikacijos pažymėjimus, kuriuose yra nurodyta, kada, kokius mokymus, koks asmuo baigė ir kokių rezultatų pasiekė.*

Analizuojant smulkiųjų prekybininkų darbinę veiklą, tikslinga aptarti darbo sąlygas, nes pats ryškiausias šios darbinės veiklos aspektas – darbas lauko sąlygomis. Ratkevičienė (1999, p. 147), kalbėdama apie darbo sąlygas organizacijoje, pabrėžia, kad „kartais sunku pagerinti darbo sąlygas, nes susiduriama su finansiniais sunkumais, tačiau net nedideli patobulinimai duoda gerų rezultatų“. Šią idėją smulkieji prekiautojai įgyvendino praktiškai: *UAB „Mažeikių turgus“ ir UAB „Šiaulių turgus“ vadovams leidus, verslininkams buvo suteikta galimybė pagerinti darbo sąlygas. Prekybininkai pasistatė stacionarius, reikalui esant nesunkiai išardomus namelius, kai kurie jų įsivedė elektrą, taip pagerindami savo darbo sąlygas. Tai kartu pagerino ir sąlygas klientams: pirkėjai drabužius gali pasimatuoti patogioje, gerai apšviestoje kabinoje, apžiūrėti gaminių dideliame veidrodyje, atsisėsti. Kai kurie prekybininkai įsirengė kabinas, kurios žiemą yra šildomos.*

Tyrimo metodologija

Anoniminė UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekiautojų anketinė apklausa buvo atlikta 2009 m. kovo 11–29 d. Tyrimo tikslas – įvertinti smulkiųjų verslininkų, prekiaujančių UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėse, darbo motyvacijos ypatumus ir juos palyginti.

Klausimynas, pagal kurį atlikta UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ smulkiųjų prekiautojų apklausa, paremtas Ratkevičienės (1999) darbo motyvacijos modelio teorinėmis nuostatomis. Kadangi šios nuostatos labiau tinkamos organizacijoje dirbančių asmenų motyvacijai tirti, kai kurie šio modelio elementai buvo modifikuoti ir pritaikyti smulkiojo prekiautojo darbinės veiklos specifikai tirti. Taigi *smulkiojo prekiautojo atlygį už darbą* sudarė *ekonominių* (atlygis už darbą / pelnas), *teisinių* (verslo liudijimas, „Sodra“, privalomas sveikatos draudimas ir pan.) ir *psichologinių* (saviraiška, pripažinimas tarp kolegų, darbo sąlygos ir pan.) darbo motyvų kompleksas.

Anketos demografinis blokas sudarytas iš klausimų, skirtų informacijai apie respondentų *lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą ir t. t.* surinkti. Diagnostinis klausimyno blokas skirtas išsiaiškinti respondentų nuomonę apie tai, kas smulkiuosius verslininkus skatina dirbti UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėse, kokie yra šio darbo privalumai ir trūkumai. Diagnostinis klausimyno bloko pagrindas yra ekonominių-teisinių ir psichologinių darbo motyvų kompleksas: 1) *ekonominių ir teisinių* darbo motyvų teiginiai leido įvertinti smulkiųjų verslininkų pasitenkinimą ar nepasitenkinimą savo darbine veikla: gaunamu atlygiu už savo veiklą, nuolatine rizika bankrutuoti, mokamais mokesčiais, socialinėmis garantijomis, darbo vietos ypatumais, socialinėmis garantijomis, asociacijos vykdoma veikla ir pan.; 2) *psichologinių* darbo motyvų veiksmų vertinimas padėjo nustatyti smulkiųjų verslininkų nuomonę apie saviraiškos galimybę darbe, pripažinimą tarp kolegų, tarpusavio santykius, tobulėjimo galimybes, įvertinti prekyvietės administracijos darbą ir darbo sąlygas.

Anketoje respondentams buvo pateikta 20 teiginių, apimančių ekonominių, teisinių ir psichologinių darbo motyvų kompleksą. Pateiktų diagnostinio bloko teiginių vertinimui buvo pasirinkta ranginė skalė: „Tikrai taip“, „Taip“, „Nežinau“, „Ko gero ne“, „Tikrai ne“. Suvedant duomenis atsakymui „Tikrai taip“ suteikta reikšmė – 5, atsakymui „Taip“ – 4, atsakymui „Nežinau“ – 3, atsakymui „Ko gero ne“ – 2, atsakymui „Tikrai ne“ – 1. Tyrimo rezultatai buvo interpretuojami taip: teiginių vertinimo vidurkiui artėjant prie

1, reiškia, kad šis teiginys yra probleminis. Teiginių vertinimo vidurkiui artėjant prie 5, vadinasi, problemos nėra.

Apklausoje dalyvavo 192 respondentai (96 UAB „Pabalių turgus“ ir 96 UAB „Mažeikių turgus“ prekiautojų), kurie pagal lytį pasiskirstė taip: UAB „Pabalių turgus“ – 61 proc. moterų ir 39 proc. vyrų; UAB „Mažeikių turgus“ – 40 proc. vyrų ir 60 proc. moterų. Respondentai buvo suskirstyti į penkias amžiaus grupes (iki 25 m., nuo 26 iki 35 m., nuo 36 iki 45m., nuo 46 iki 55 m. ir daugiau nei 55m.); į keturias grupes pagal darbo stažą / vykdomą individualią veiklą (iki 2 m., nuo 2–5 m., nuo 5–10 m., daugiau nei 10 m.); į penkias grupes pagal išsimokslinimą (pagrindinis, vidurinis, profesinis, aukštesnysis ir aukštasis) ir į dvi grupes pagal pagrindinę darbo vietą (prekiaujantys UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėse).

Tyrimo rezultatai

Ekonominių ir teisinių darbo motyvų vertinimas

Diagnostinio klausimų bloko pirmoje dalyje respondentai išreiškė savo nuomonę apie ekonominio pobūdžio darbo motyvus: atlygį už darbą, pelno dydį ir pan. Teiginių vertinimo rezultatai pateikti 1 lent.

Primintina, kad teiginių vertinimo vidurkiui artėjant prie 1, reiškia, kad šis teiginys yra probleminis. Teiginių vertinimo vidurkiui artėjant prie 5, vadinasi, problemos nėra.

1 lentelė

Smulkiųjų verslininkų, prekiaujančių UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėse ekonominių ir teisinių darbo motyvų vertinimas, N = 192

Eil. nr.	Teiginiai	Prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis	
		UAB „Pabalių turgus“	UAB „Mažeikių turgus“
1.	Šis darbas yra vienintelis mano pragyvenimo šaltinis.	4,08	3,67
2.	Mane tenkina piniginis atlygis (atlygio dydis) už darbinę veiklą.	2,29	2,60
3.	Stabilus (fiksotas) atlygis – ne man. Šiame darbe „veža“ tai, kad kuo daugiau parduodi, tuo daugiau uždirbi. Tai mane verčia nuolat judėti į priekį.	3,71	3,69
4.	Įtampą šiame darbe kelia tai, kad nesi garantuotas dėl nuolatinio atlygio už darbą (gali gauti pelną, gali patirti nuostolį).	1,66	1,86
5.	Didžiųjų prekybos centrų „atėjimas“ ir jų įsikūrimas patogiose miesto vietose žlugdo mano verslą.	1,66	1,55
6.	Keisčiau šį darbą, jei kas mėnesį gaučiau garantuotą, kad ir minimalų atlyginimą kokioje nors įmonėje.	3,26	3,47
7.	Tai, kad už viską reikia mokėti mėnesiui, ketvirčiui ar net metams „į priekį“ (rinkliavos už prekyvietę, verslo liudijimus, mokesčiai „Sodrai“, ligonių kasai) paprastai man nekelia sunkumų.	3,29	3,08
8.	Sutikčiau mokėti didesnes sveikatos ir socialinio draudimo įmokas, kad turėčiau tokias pat teises, kaip ir įmonėje dirbantis asmuo (susirgus, išėjus motinystės atostogų, sulaukus pensijinio amžiaus ir pan.).	3,03	3,21
9.	Teigiama vertinu, kad šioje veikloje yra supaprastinta buhalterinė apskaita (pajamų ir išlaidų apskaitos žurnalų pildymas).	4,36	4,22
10.	Teigiama vertinu, kad perkant verslo liudijimą suteikta galimybė pasirinkti norimą dirbti dienų skaičių per mėnesį (nebūtina mokėti „pilnos kainos“ už mėnesį).	4,57	4,44

1 lent. pateikti rezultatai rodo, kad vertinant teiginį „Šis darbas yra vienintelis mano pragyvenimo šaltinis“ UAB „Pabalių turgus“ prekiaujančių smulkiųjų verslininkų nuomonės vidurkis lygus 4,08, o UAB „Mažeikių turgus“ – 3,67. Lyginant abiejų prekyviečių prekiautojų nuomonę, matyti, kad daugiau smulkiųjų verslininkų, turinčių tik šį pragyvenimo šaltinį, prekiauja UAB „Pabalių turgus“ prekyvietėje (prekiautojų nuomonės vidurkis yra didesnis nei UAB „Mažeikių turgus“ prekiautojų ir yra lygus 4,08). Tam įtakos gali turėti prekyviečių darbo grafikas. UAB „Mažeikių turgus“ dirba tik dvi dienas per savaitę (trečiadienį ir šeštadienį), o UAB „Pabalių turgus“ dirba net keturias dienas per savaitę (pirmadienį, trečiadienį, ketvirtadienį ir šeštadienį). Galbūt todėl užsiimti kita veikla UAB „Pabalių turgus“ prekiautojams tiesiog nepakanka laiko. Kadangi UAB „Mažeikių turgus“ prekiautojai turi daugiau laisvų dienų, jie turi galimybę užsiimti kita, papildoma veikla. Taigi, turėdami dar kitą pragyvenimo šaltinį, UAB „Mažeikių turgus“ prekiautojai apsidraudžia nuo galimo savo verslo žlugimo pasilikdami sau kitą išeitį.

Vertinant teiginį „Mane tenkina piniginis atlygis (atlygio dydis) už darbinę veiklą“ UAB „Pabalių turgus“ prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis lygus 2,29. Toks rezultatas rodo, kad daugumos UAB „Pabalių turgus“ prekyvietės prekiautojų netenkina jų atlygio dydis. UAB „Mažeikių turgus“ prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis lygus 2,60. Kaip rodo tyrimo rezultatai, UAB „Pabalių turgus“ prekiautojai yra labiau nepatenkinti savo uždarbiu negu UAB „Mažeikių turgus“ prekiautojai. Viena priežasčių gali būti prekybos centrų „Saulės miestas“, „Bruklinas“ ir t. t. atsiradimas strategiškai patogiose miesto vietose. Galima daryti ir kitą prielaidą – UAB „Pabalių turgus“ administracija prasčiau nei UAB „Mažeikių turgus“ rūpinasi prekyvietės reklama, tad į prekyvietę pritraukiama mažiau pirkėjų.

Analizuojant atsakymus į teiginį „Stabilus (fiksuo-tas) atlygis – ne man. Šiame darbe „veža“ tai, kad kuo daugiau parduodi, tuo daugiau uždirbi. Tai mane verčia nuolat judėti į priekį“, UAB „Pabalių turgus“ prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis lygus 3,71. UAB „Mažeikių turgus“ – 3,69. Matyti, kad abiejų prekyviečių prekiautojai šį teiginį vertina labai panašiai. Tokie tyrimo rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad nemažai smulkiųjų verslininkų yra su „polėkiu“ ir stabilus atlygis nėra tas motyvas, kuris nuolat vers-tų juos judėti į priekį.

Teiginys „Įtampą šiame darbe kelia tai, kad nesi-garantuotas dėl nuolatinio atlygio už darbą (gali gau-ti pelną, gali patirti nuostolį) sulaukė labai žemo įver-tinimo: prekiaujančių UAB „Pabalių turgus“ prekyvie-tėje prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis – vos 1,66, o UAB „Mažeikių turgus“ – atitinkamai 1,86.

Nagrinėjant prekiautojų nuomonę apie patiriamą įtam-pą darbe, matyti, kad tai gana aštri problema ir beveik visi prekiautojai su ja susiduria. Šiandien ekonomikos sąlygomis kiekvieną dieną neišvengiamai bankrutuo-ja viena ar kita įmonė, žmonės masiškai atleidžiami iš darbų, mažėja perkamoji galia, tai paliečia ir smul-kiuosius prekybininkus.

Problemiškiausias ekonominių ir teisinių darbo motyvų teiginys – „Didžiųjų prekybos centrų „atėji-mas“ ir jų įsikūrimas patogiose miesto vietose žlug-do mano verslą“. UAB „Pabalių turgus“ prekiautojų nuomonės vidurkis siekė vos 1,66, o UAB „Mažeikių turgus“ – 1,55. Gauti rezultatai rodo, kad smulkieji verslininkai, prekiaujantys UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėse, yra labai sune-rimę dėl susidariusios padėties ir dėl savo verslo nuos-mukio kaltina stambiuosius prekybos centrus. Kaip teigia Lukošius ir Žibaitis (2003, p. 112), „didelę grės-mę smulkiam ir vidutiniam verslui kelia prekybos sek-toriuje atsiradę stambieji prekybos tinklai“. Stambūs prekybos tinklai ne tik kūrėsi strategiškai patogiose, centrinėse miestų dalyse užimdami dideles prekybos erdves, bet ir naudodamiesi masto ekonomija, mini-mizavo savo sąnaudas ir produkcijos kainas, todėl nemažai smulkaus verslo įmonių nebegebėjo pasiūly-ti konkurencinių kainų, patrauklių klientams didelių prekybos erdvių, neaprepiamo prekių asortimento ir buvo priverstos nutraukti savo veiklą.

Analizuojant teiginį „Keisčiau ši darbą, jei kas mė-nesį gaučiau garantuotą, kad ir minimalų atlyginimą kokioje nors įmonėje“, prekiautojų nuomonės vertini-mo vidurkis UAB „Pabalių turgus“ – 3,26, o UAB „Mažeikių turgus“ – 3,47. Kadangi abiejų prekyviečių prekiautojų teiginio vertinimo vidurkis yra labai pana-šus ir didesnis nei 3, todėl galima teigti, kad smulkieji verslininkai nelabai noriai keistų savo dabartinį darbą dėl garantuoto, nors ir minimalaus atlyginimo kokioje nors įmonėje. Galima manyti, kad respondentų atsakymai į šį teiginį yra sąlygoti dabartinės ekonominės padėties, nes dar prieš metus buvo galima labai leng-vai susirasti darbą ne tik už minimalią algą. Tačiau smulkieji verslininkai, prekiaujantys prekyvietėse, darbo nieiškojo, nes tuo metu šis darbas juos tenkino. Taigi smulkieji verslininkai, užsiimantys individualia veikla su verslo liudijimais, šiuo metu išgyvena tikrai nelengvą laikotarpį.

Vertinant teiginį „Tai, kad už viską reikia mokėti mėnesiui, ketvirčiui ar net metams „į priekį“ (rinklia-vos už prekyvietę, verslo liudijimus, mokesčiai Sod-rai, ligonių kasai) paprastai man nekelia sunkumų“ prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis UAB „Pa-balių turgus“ yra lygus 3,29, o UAB „Mažeikių tur-gus“ – 3,08. Tai rodo, kad prekiautojai neturi vienin-gos nuomonės šiuo klausimu. Respondentų nuomonė pasiskirsčiusi maždaug per pusę: vieniems prekiau-

tojams mokesčiai „į priekį“ kelia sunkumų, kitiems – ne. Prekiaujant prekyvietėse daug kas priklauso nuo metų laiko ir atitinkamų prekių sezono. Galima daryti prielaidą, kad jei anketinė apklausa būtų vykdyta, pvz., birželio mėnesį, ko gero, rezultatai būtų buvę geresni, nes daugelis smulkiųjų verslininkų, užsiimančių individualia veikla pagal verslo liudijimą, vėlyvą pavasarį ir vasarą verčiasi lengviau, todėl mokesčių mokėjimas „į priekį“ jiems nesudarytų sunkumų. Primintina, kad prekyautojų apklausa buvo vykdoma 2009 m. kovo mėnesį, o šiuo laikotarpiu (pavasari) prekybininkai verčiasi kur kas sunkiau.

Vertinant teiginį „*Sutikčiau mokėti didesnes sveikatos ir socialinio draudimo įmokas, kad turėčiau tokias pat teises, kaip ir įmonėje dirbantis asmuo (susirgus, išėjus motinystės atostogų, sulaukus pensijinio amžiaus ir pan.)*“ UAB „Pabalių turgus“ prekyautojų nuomonės vertinimo vidurkis siekė 3,03, UAB „Mažeikių turgus“ – 3,21. Sunku paaiškinti, kokios priežastys lėmė šiuos rezultatus (tai rodo, kad prekyautojai yra abejingi šiam teiginiui). Viena šių priežasčių gali būti paaiškinama sunkia šiandienos ekonomine situacija. Smulkieji verslininkai teigia, kad per didelė mokesčių našta juos užgulė, prekyba labai suprastėjo, nesiseka verslas, kai kurie prekyautojai teigė jau bankrutuoja, todėl mokėti didesnių mokesčių tiesiog neturi iš ko. Visgi daugelis respondentų sutiktų mokėti

didesnius mokesčius, kad turėtų daugiau teisių (pvz., susirgus, išėjus motinystės atostogų, sulaukus pensijinio amžiaus ir pan.).

Kaip matyti iš 1 lent. pateiktų rezultatų, teiginys „*Teigiamai vertinu į tai, kad šioje veikloje yra supaprastinta buhalterinė apskaita (pajamų ir išlaidų apskaitos žurnalų pildymas)*“ UAB „Pabalių turgus“ prekyautojų buvo įvertintas 4,36, o UAB „Mažeikių turgus“ prekyautojų nuomonės vertinimo vidurkis siekė 4,22. Tokie rezultatai rodo, kad abiejų prekyviečių prekyautojai yra vieningos nuomonės vertinant šį teiginį ir yra patenkinti supaprastintos buhalterinės apskaitos vedimo galimybe. Nors kai kada iš valdžios atstovų galima išgirsti siūlymų, kad reikia sugriežtinti buhalterinės apskaitos vedimo tvarką smulkiesiems verslininkais, vis dėlto tai turėtų būti gerai išnagrinėtas klausimas, nes smulkiųjų prekyautojų darbas yra lauko sąlygomis, o ir mokamų mokesčių sistema kitočia nei įmonėse.

Psichologinių darbo motyvų vertinimas

Apklauskos anketų diagnostinio klausimų bloko antroje dalyje respondentai vertino veiksnius, priskirtinus psichologiniams darbo motyvams: saviraiškos galimybės, pripažinimas tarp kolegų, galimybės ugdyti savo gebėjimus sudarymą, darbo sąlygas ir pan. Teiginių vertinimo rezultatai pateikti 2 lent.

2 lentelė

Smulkiųjų verslininkų, prekiaujančių UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėse psichologinių darbo motyvų vertinimas, N = 192

Eil. Nr.	Teiginiai	Prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis	
		UAB „Pabalių turgus“	UAB „Mažeikių turgus“
1.	Šaunu, kad aktyviausi smulkieji verslininkai yra renkami asociacijos skyrių pirmininkais, pirmininkų pavaduotojais ir gina smulkių verslininkų interesus.	4,28	4,25
2.	Kolegų („artimiausių namelių kaimynų“) pripažinimas ir draugiški santykiai man labai svarbūs. Mano manymu, kolegos mane vertina ir gerbia.	3,97	4,04
3.	Aš pasinaudojau asociacijos suteikta lengvatine galimybe patobulinti savo žinias (anglų k., kompiuterių ir apskaitos kursai).	1,91	1,68
4.	Mane tenkina administracijos organizuojama priežiūra ir rūpinimasis prekyvieta (apšvietimas prie namelių, tualetų priežiūra, šiukšlių surinkimas, „tako“, kuriuo vaikšto pirkėjai, priežiūra, pvz., valymas žiemą, duobių „lopymas“ ir pan.).	2,43	2,88
5.	Teigiamai vertinu turgaus administracijos iniciatyvą – namelių statymą prekybos vietose.	3,46	3,83
6.	Fizinis krūvis darbe man yra gana didelis (krepšių su prekėmis, prekybinės įrangos kilnojimas, stovimas darbas ir pan.).	1,2	2,2
7.	Šio darbo trūkumas yra tas, kad dirbame lauko sąlygomis (žiemą tenka kęsti šalčius, vasarą – karščius).	1,2	1,2
8.	Darbas, kurį dirbu, man patinka, nes čia galiu iki galo realizuoti savo gebėjimus.	3,47	3,61
9.	Man patinka nepriklausomybė nuo darbdavio ir visiška sprendimų laisvė.	4,52	4,48
10.	Man svarbu, kad kai kurie žmonės nepalankiai žiūri į mano darbą („neprestizinis darbas“).	2,93	2,75

Vertinant teiginį „*Šaunu, kad aktyviausi smulkieji verslininkai yra renkami asociacijos skyrių pirmininkais, pirmininkų pavaduotojais ir gina smulkių verslininkų interesus*“, prekyautojų nuomonės vertinimo vi-

durkis UAB „Pabalių turgus“ – 4,28, UAB „Mažeikių turgus“ – 4,25. Gauti rezultatai parodo, kad asociacijos veiklą smulkieji verslininkai vertina teigiamai. Pagal gautus rezultatus galima daryti išvadą, kad tik ne-

daug respondentų yra nepatenkinti asociacijos veikla. Vadinas, asociacija vykdo savo veiklą pakankamai sklandžiai.

Analizuojant teiginį „*Kolegų (,artimiausių namelių kaimynų) pripažinimas ir draugiški santykiai man labai svarbūs. Mano manymu, kolegos mane vertina ir gerbia*“, UAB „Pabalių turgus“ prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis lygus 3,97, UAB „Mažeikių turgus“ – 4,04. Gauti rezultatai rodo, kad abiejų prekyviečių respondentų nuomonės sutampa ir prekybininkai mano, kad kolegų pripažinimas ir draugiški santykiai jiems yra svarbūs. Tai leidžia daryti prielaidą, kad sklindantys gandai apie nesantaiką ir paslėptą pavydą tarp turgaus prekiautojų, neturi jokio pagrindo. Galima teigti, kad prekiautojai padeda vienas kitam sunkiose situacijose ir siekia, kad kolegos juos gerbtų ir vertintų.

Žemiausio prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkio sulaukė teiginys „*Aš pasinaudojau asociacijos suteikta lengvatine galimybe patobulinti savo žinias (anglų k., kompiuterių ir apskaitos kursai)*“. Daugelis UAB „Pabalių turgus“ prekiautojų neigiamai vertina šį teiginį – prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis tik 1,91. Neigiamai šį teiginį vertina ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietės prekiautojai, jų nuomonės vertinimo vidurkis siekia 1,68. Iš gautų rezultatų galima daryti prielaidą, kad dauguma prekiautojų net nežinojo apie tokią jiems suteiktą galimybę. Kita vertus, tai rodo, kad Lietuvos smulkiųjų verslininkų ir prekybininkų asociacijos informacijos sklaida prekybininkams buvo nepakankama.

Teiginys „*Mane tenkina administracijos organizuojama priežiūra ir rūpinimasis prekyvieta (apšvietimas prie namelių, tualetų priežiūra, šiukšlių surinkimas, ,tako“, kuriuo vaikšto pirkėjai, priežiūra, pvz., valymas žiemą, duobių ,lopymas“ ir pan.)*“ sulaukė daugumos prekiautojų nepasitenkinimo. Šiuo klausimu UAB „Pabalių turgus“ prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis lygus 2,43, o UAB „Mažeikių turgus“ – 2,88. Tai rodo, kad prekyviečių administracijos prekyviečių priežiūrą organizuoja nepakankamai. Į tai derėtų atsižvelgti abiejų prekyviečių administracijoms.

Teiginio „*Teigiamai vertinu turgaus administracijos iniciatyvą – namelių statymą prekybos vietose*“ apskaičiuotas prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis: UAB „Pabalių turgus“ jis yra 3,46, UAB „Mažeikių turgus“ – 3,83. Tyrimo rezultatai rodo, kad daugelis prekiautojų yra patenkinti, kad buvo leidžiama statyti namelius prekybos vietose. Tai labai pagerino tiek UAB „Pabalių turgus“, tiek UAB „Mažeikių turgus“ prekiautojų darbo sąlygas.

Vertinant teiginį „*Fizinis krūvis darbe man yra gana didelis (krepšių su prekėmis, prekybinės įrangos kilnojimas, stovimas darbas ir pan.)*“, prekiautojų vertinimo vidurkis UAB „Pabalių turgus“ siekė 1,2,

UAB „Mažeikių turgus“ – 2,2. Kadangi abiejų prekyviečių prekiautojų nuomonė yra labai panaši, galima teigti, kad prekiautojams fizinis krūvis yra tikrai didelis. Tai rodo sunkiąją šio darbo pusę. Taigi, norėdami sumažinti fizinį krūvį, prekiautojai turėtų prekes ir prekybinę įrangą palikti darbo vietose, o tai jau keistų jų darbo pobūdį ir mokesčių dydį, nes prekyviečių administracijai tektų pasirūpinti paliekamų vertybių saugumu.

Analizuojant teiginį „*Šio darbo trūkumas yra tas, kad dirbame lauko sąlygomis (žiemą tenka kęsti šalčius, vasarą – karščius)*“, UAB „Pabalių turgus“ prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis lygus 1,2, UAB „Mažeikių turgus“ – 1,2. Taigi, atsakant į šį teiginį, abiejų prekyviečių prekiautojų nuomonė sutapo visiškai, nes prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkiai yra vienodi. Galima daryti išvadą, kad darbas lauko sąlygomis yra vienas didžiausių šio darbo trūkumų. Žiemą, esant šaltajam metų laikui, prekiautojus vargina keli sluoksniai šiltų rūbų, o tai trukdo judėti. Tuo tarpu vasarą, esant karštam orui – tvanku ir nėra kur atsivėsinti, kartais lyjantis lietus permerkia ne tik prekiautojus, bet ir prekes.

Vertinant teiginį „*Darbas, kurį dirbu, man patinka, nes čia galiu iki galo realizuoti savo gebėjimus*“, UAB „Pabalių turgus“ prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis lygus 3,47, UAB „Mažeikių turgus“ – 3,61. Abiejuose prekyvietėse prekiaujantys smulkieji verslininkai yra labiau patenkinti nei nepatenkinti savo darbu ir mano galintys iki galo realizuoti savo gebėjimus. Galbūt šiuos tyrimo rezultatus būtų galima paaiškinti tuo, kad nemažai prekyvietėse prekiaujančių žmonių yra igiję aukštąjį išsilavinimą. Viena vertus, jie mano, kad šiame darbe jie negali atskleisti visų savo gebėjimų, kuriuos panaudotų dirbdami darbą pagal „igytą“ specialybę. Tačiau gali būti, jų nuomone, dirbami be darbdavio, jie turi visišką sprendimų laisvę, tad savarankiškai gali priimti sprendimus ir realizuoti savo gebėjimus.

Nagrinėjant psichologinių darbo motyvų teiginių vertinimus, didžiausią vertinimo vidurkį respondentai skyrė teiginiui „*Man patinka nepriklausomybė nuo darbdavio ir visiška sprendimų laisvė*“. UAB „Pabalių turgus“ prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis lygus 4,52, o UAB „Mažeikių turgus“ – 4,48. Kadangi abiejų prekyviečių prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis yra labai artimas 5, galima teigti, kad smulkieji verslininkai yra labai patenkinti savo nepriklausomybe nuo darbdavio ir visiška sprendimų priėmimo laisve. Tai rodo, kad jie turi verslumo „gyslelę“ ir priiima atsakomybę už savo veiklą ir rezultatus.

Teiginio „*Man svarbu, kad kai kurie žmonės nepalankiai žiūri į mano darbą (,neprestizinis darbas)*“ prekiautojų nuomonės vertinimo vidurkis UAB „Pabalių turgus“ – 2,93, o UAB „Mažeikių turgus“ – 2,75. Tokie tyrimo rezultatai rodo, kad daugelis smulkiųjų

prekybininkų „išgyvena“ dėl kitų žmonių neigiamo požiūrio į jų darbą. Tačiau įvertinus ekonominę šalies situaciją, galima teigti, kad šiandien reikia džiaugtis apskritai turint darbą, nepaisant, ar jis prestižinis ar ne.

Su atlikto tyrimo rezultatais buvo supažindintos asociacijos Mažeikių ir Šiaulių skyrių pirmininkės. Galima tikėtis asociacijos pirmininkų reakcijos ir veiksmų gerinant smulkiųjų prekyautojų padėtį šiuo šaliai sunkiu ekonominiu laikotarpiu.

Išvados

1. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad yra įvairių darbo motyvacijos teorinių modelių, tačiau ne visi teoriniai konceptai realiai gali būti pritaikyti smulkiųjų prekyautojų darbo motyvacijai tirti. Daugelis teorinių modelių taikytini organizacijoje dirbančių asmenų motyvacijai vertinti. Atsižvelgus į smulkiųjų verslininkų darbinės veiklos specifiką, nuspręsta orientuotis į darbo motyvacijos teorinį modelį, kurio pagrindas ekonominių (atlygis už darbą / pelnas), teisinių (verslo liudijimas, „Sodra“, privalomas sveikatos draudimas ir pan.) ir psichologinių (saviraiška, pripažinimas tarp kolegų, tobulėjimo galimybės, darbo sąlygos ir pan.) darbo motyvų kompleksas. Iš esmės „teisinių“ motyvų dimensija ir lėmė šio modelio pasirinkimą, nes „teisinių“ motyvų raiška ypač pastebima savarankiškai dirbančio asmens darbinėje veikloje.
2. Per tyrimą nustatyta, kad UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėje prekiaujantys smulkieji verslininkai yra labiau suinteresuoti dirbti savo darbą nei UAB „Pabalių turgus“ prekyvietės prekyautojai (UAB „Mažeikių turgus“ vertinamų teiginių vidurkiai didesni nei UAB „Pabalių turgus“).
3. Vertinant ekonominius ir teisinius darbo motyvus, nustatyta, kad smulkieji verslininkai savo darbe susiduria su šiais sunkumais: nėra garantijų dėl nuolatinio atlygio už darbą; jų darbas pagrįstas rizika – iš savo veiklos jie gali gauti pelną arba patirti nuostolį. Smulkiųjų prekyautojų nuomone, jų verslui neigiamai atsiliepia didžiųjų prekybos centrų įsikūrimas strategiškai patogiose miesto vietose. Visiškai šalia UAB „Mažeikių turgus“ neseniai atsiradė naujas prekybos centras „Eifelis“, kuris itin sumažino pirkėjų srautus UAB „Mažeikių turgus“ prekyvietėje. Šalia UAB „Pabalių turgus“ nėra didelio prekybos centro, tačiau UAB „Pabalių turgus“ prekyvietės prekyautojai pajuto prekybos nuosmukį, kai Šiauliuose atsiradė prekybos ir laisvalaikio centrai „Saulės miestas“ ir „Akropolis“.
4. Atlikus psichologinių darbo motyvų vertinimą išryškėjo šios problemos: smulkieji verslininkai nepasinaudojo asociacijos suteikta lengvatine galimybe patobulinti anglų k., kompiuterinio raštin-

gumo ar buhalterinės apskaitos žinias kursuose. Prekiautojų nuomone, šio darbo trūkumai – didelis fizinis darbo krūvis ir darbas lauko sąlygomis. Be to, daugelis prekyautojų nerimauja, kad kai kurie žmonės nepalankiai vertina jų darbą.

5. Smulkiųjų prekyautojų nuomone, pagrindinis šio darbo privalumas – visiška sprendimų laisvė ir nepriklausomybė nuo darbdavio. Tai leidžia teigti, kad jie turi verslumo „gyslelę“ ir geba prisiimti atsakomybę už savo veiklą ir rezultatus.
6. Ekonominių-teisinių ir psichologinių darbo motyvų teiginių žemiausi įvertinimai (ypač tie, kurie nesiekia 3 balų) rodo, su kokiomis didžiausiomis problemomis susiduria UAB „Pabalių turgus“ ir UAB „Mažeikių turgus“ prekyviečių prekyautojai ir kokių veiksmų turėtų imtis analizuojamų prekyviečių administracijos, asociacija ir Vyriausybė, siekdama pagerinti smulkiųjų verslininkų verslo sąlygas.

Literatūra

1. Bakanauskienė I., Ubartas, M. (2009). *Motyvacijų teorijų empirinio panaudojimo analizė telekomunikacijos bendrovėje. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai* [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-12]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/bsi/pdf?vid=6&hid=5&sid=57962dd1-a3ed-42b4-afe2-8eb8b8fef55d%40sessionmgr11>>.
2. Carsrud, A., Brännback, M., Elfving, J., Brandt, K. (2009). *Motivations: The Entrepreneurial Mind and Behavior. Understanding the Entrepreneurial Mind*, 24 (3), 141–165 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.springerlink.com/content/v4w245693n421258/?p=91cf42f7a49d49d3b24ebd85759fae65&pi=6>>.
3. Curral, L., Marques-Quinteiro, P. (2009). *Self-leadership and Work Role Innovation: Testing a Mediation Model with Goal Orientation and Work Motivation. Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 25 (2), 165–176 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-16]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=13&hid=102&sid=4c9ea2a5-b8d9-4c1d-84fb-e0a95f848fa1%40sessionmgr110&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=43821688#db=a9h&AN=43821688>>.
4. Ehrlich, Ch. (2006). The EFQM – Model and Work Motivation. *Total Quality Management & Business Excellence*, 17 (2), 131–140 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-15]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=32&hid=105&sid=9bfe1b4f-3bc9-43f4-9d54-9c5df368bfd2%40sessionmgr111>>.
5. Fagan, M., H., Neill, S., Wooldridge, B., R. (2008). Exploring the Intention to Use Computers: An Empirical Investigation of the Role of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Perceived Ease of Use. *Journal of Computer Information Systems*, 48 (3), 31–37 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-15]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf>>

- ?vid=5&hid=102&sid=b7dd1bf8-7b6b-4720-bf42-f98c73746ec5%40replicon103>.
6. Gard, G., Larsson, A. (2003). Focus on Motivation in the Work Rehabilitation Planning Process: A Qualitative Study from the Employer's Perspective. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 13 (3), 159–167 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.springerlink.com/content/6nly-luka89xdvk8b/fulltext.pdf?page=1>>.
 7. Kasiulis, J. Barvydienė, V. (2005). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
 8. Kretchmar J. (2008). *Research Starters Education: Motivation* [interaktyvus] [žiūrėta 2009-02-26]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=12&hid=106&sid=ece6ad4b-38d0-4c8e-abb8-2d93fb7640b2%40sessionmgr107>>.
 9. Kučinskaitė, K. (2009). *Verslo liudijimus atstoja „šešėlis“* [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-16]. Prieiga per internetą: <http://www.alfa.lt/straipsnis/10279385/?Verslo.liudijimus.atstoja.seselis=2009-06-29_07-25>.
 10. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, 2002 m. gruodžio 3 d., nr. IX-1219 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-03-09]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=197457&p_query=&p_tr2=>>.
 11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl verslo liudijimų išdavimo gyventojams taisyklių“, 2002 m. ILapkričio 19 d., nr. 1797 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-10]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=326242&p_query=&p_tr2=>>.
 12. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija. (2008). *Smulkiojo ir vidutinio verslo sektoriaus statistika. MVĮ vaidmuo šalies ūkyje* [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-06]. Prieiga per internetą: <<http://www.ukmin.lt/lt/svv/statistika/Statistika3-2006-%202007.pdf>>.
 13. Lipinskienė, D. (2008). *Motyvuojanti atlygio sistema: vadovėlis*. Kaunas: „Technologija“.
 14. Lukošius, S., Žibaitis, E. (2003). Lietuvos smulkus ir vidutinis verslas Europos Sąjungos kontekste. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos 2002: Ernesto Galvanausko mokslinė konferencija*, p. 110–115. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
 15. Marcinkevičiūtė, L. (2006). *Darbuotojų darbo motyvavimo modeliai* [interaktyvus] [žiūrėta 2009-01-21]. Prieiga per internetą: <http://sf.library.lt/marc/getobj.php?obj=LT-eLABa-0001:J.04~2006~ISSN_1392-3137.N_1_34.PG_11-18>.
 16. Osterloh, M., Frey, B. S., Frost, J. (2001). Managing Motivation, Organization and Governance. *Journal of Management & Governance*, Vol. 5 Issue 3/4, 231–239 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-09-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.springerlink.com/content/6nly-luka89xdvk8b/fulltext.pdf?page=1>>.
 17. Pinnington, A., Edwards, T. (2000). *Introduction to human resource management*. London: Oxford University press.
 18. Rabey, G. P. (2001). *Motivation is response. Industrial and Commercial Training*. Vol. 33 (1), 26–28 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-02-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewPDF.jsp?Filename=html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Pdf/0370330104.pdf>>.
 19. Račys, A. (2002). *Ką reikia žinoti turinčiam patentą (verslo liudijimą)?* Vilnius: Pačiolis.
 20. Rainey, H. G. (2003). *Understanding and Managing Public Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
 21. Ratkevičienė, V. (1999). Motyvacija – kelias į rezultatyvų valdymą. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 12, p. 145–151. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
 22. Seilius, A. (1998). *Organizacijų tobulinimo vadyba*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
 23. Staren, E. D. (2009). *Optimizing Staff Motivation. Physician Executive*, 35 (4), 74–77 [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-09-16]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=12&hid=102&sid=4c9ea2a5-b8d9-4c1d-84fbc0a95f848fa1%40sessionmgr110&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbG12ZQ%3d%3d#db=f5h&AN=43883800#db=f5h&AN=43883800>>.
 24. Thiedke, C. C. (2004). *What Motivates Staff? Family Practice Management*, Nov/Dec, No. 11, 10, p. 54–55. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-11-20]. Prieiga per internetą: <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=22&did=790813361&SrchMode=1&sid=11&Fmt=6&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1140616800&clientId=57878>
 25. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos „Verslo liudijimą išigyjančio gyventojų atmintinė“, 2008 m., spalio 28 d. [interaktyvus] [žiūrėta 2009-03-06]. Prieiga per internetą: <http://www.vmi.lt/GetFile.ashx?fileName=Verslo_liudijima_isigyjancio_gyventoju_atmintine.doc>.
 26. Гамезо, М. В., Домашенко, И. А. (1986). *Атлас по психологии*. Москва: Просвещение.

The Peculiarities of Labour Motivation of Small Businessmen Trading in Marketplaces

Summary

The article deals with the peculiarities of labour motivation of small businessmen who are engaged in individual activities under a business certificate. The following main reasons determined our choice to perform a research on labour motivation of small businessmen working under business certificates and trading in the market places: though many scientific publications on the issue of labour motivation can be found (for instance, Osterloh, Frey, Frost, 2001; Gard, Larsson, 2003; Carsrud, Brännback, Elfving, Brandt, 2009; Staren, 2009; Curral, Marques-Quinteiro, 2009; Ehrlich, 2006; Fagan, Neill, Wooldridge, 2008; Ratkevičienė, 1999; Bakanauskienė, Ubartas, 2009 and others), having performed a more precise analysis of these works it is obvious that the problem of labour motivation is examined only at an organization level. However, specificities particularity of labour activity of people working under business certificates and people working in organizations differ. A person working under a business certificate independently solves all questions related to the activity he/she is engaged in, i.e. there are no features of usual labour relations like: agreement on salary, place of work and functions, hours of work, annual leave, etc. In addition, a smaller or bigger risk, uncertainty, pressure, risky decisions always accompany the person working under a business certificate because in business stability may be destroyed very quickly, therefore it is impossible to foresee everything in advance. A list of the kinds of individual activities undertaken engaged under a business certificate approved by the Government of the Republic of Lithuania includes 98 kinds of activities (the Government of the Republic of Lithuania, 2002). According to K. Kučinskaitė (2009), „On the grounds of the data of State Tax Inspectorate, the most part – approximately third of all obtained business certificates provides the right to trade in the markets“. This was the major spur to investigate the peculiarities of labour motivation of small businessmen working under business certificates and trading in the markets.

The sample of the research was 192 small businessmen who trade in the JSC “Pabalių Turgus” and JSC “Mažeikių Turgus”. Anonymous questionnaire survey of traders was performed on the 11th – 29th of March 2009.

The research problem was formulated on the grounds of the following questions: what are the most important motives inducing the traders in JSC “Pabalių Turgus” and JSC “Mažeikių Turgus” to be engaged in this kind of work? What are the disadvantages of being engaged in an individual activity under a business certificate? What are the advantages that stimulate small businessmen to work in the markets and what are the difficulties they encounter while being engaged in individual activity?

The aim of the research is to evaluate the peculiarities of labour motivation of small businessmen trading in the markets of JSC “Pabalių Turgus” and JSC “Mažeikių Turgus”.

A questionnaire on the grounds of which a questionnaire survey of the traders in JSC “Pabalių Turgus” and JSC “Mažeikių Turgus” was performed, was based on the theoretical provisions of a labour motivation model of V. Ratkevičienė (1999). As these provisions are more suitable for research on motivation of persons working in organization, some of the elements of the model were modified and adjusted to the research on the peculiarity of labour activity of small traders. Thus a *small trader's remuneration consisted* of the following complex of labour motives: economic (pay/profit), legal (business certificate, “Sodra”, compulsory health insurance, etc.) and psychological (self-expression, appreciation of colleagues, provision of possibilities to educate, blocks conditions, etc.). The questionnaire consisting of 20 statements comprising economic-legal and psychological sets of labour motives was given to the respondents. For the evaluation of the statements of the diagnostic block the following grading scale was chosen “Certainly yes”, “Yes”, “I don't know”, “Probably no”, “Surely no”. When processing the research data to answer “Certainly yes” 5 points was given, the answer “Yes” - 4, “I don't know” - 3, “Probably no” - 2, and “Surely no” - 1. *The research data was interpreted as follows: if the average of statement assessment approximated to 1, this meant that this statement was problem-oriented. If the average of statement assessment approximated to 5, this meant that there was no any problem.*

The following conclusions were drawn during the research:

The small traders trading in the market JSC “Mažeikių Turgus” are more interested in the execution of their work than the ones trading in the market JSC “Pabalių Turgus” (the averages of the statements being assessed of JSC “Mažeikių Turgus” are higher than the ones of JSC “Pabalių Turgus”).

During the analysis of the assessments of the statements of *economic and legal* labour motives, the statement “I positively assess the fact that when buying a business certificate there is a possibility to choose the number of working days in a month (it is not necessary to pay full price for the whole month)” was *most advantageous* among the traders. The average of the assessment of the traders in JSC “Pabalių Turgus” was 4,57 and of JSC “Mažeikių Turgus” – 4,44. The assumption was made that maximum (5 points) average of statement assessment was not reached because some of the holders of business certificates would like bigger social guarantees, therefore they would agree to pay “full price” for business certificate. While the statement *most poorly evaluated* was the following: “Tension in this work lays in the problem that there are no guarantees regarding constant payment for job (you may get profit or you may experience loss)” (the average of the evaluation of the opinion of the traders working in the market JSC “Pabalių Turgus” was only 1,66 and accordingly of JSC „Mažeikių Turgus“).

kių Turgus“ – 1,86). This may be explained by the present difficulties that are determined by the economical situation when one or another company goes bankrupt every day, people are dismissed on a mass scale, purchasing power decreases and all these factors influence the smallest business sphere – i.e. small traders. In addition, small traders negatively assessed the „infusion“ of the largest trading centers and their establishment in the most convenient places of the city (the average of the assessment of the opinions of the traders in JSC „Pabalių Turgus“ approximated 1,66 points and JSC „Mažeikių Turgus“ – 1,55). From the point of view of the small traders, the largest trading centers ruin their business.

During the analysis of the evaluations of the statements of *psychological* labour motives, the highest average of evaluation was assigned to the statement „I like independence from an employer and total freedom in decision making“. (the average of the assessment of the opinions of the traders in JSC „Pabalių Turgus“ approximated 4,52 points and JSC „Mažeikių Turgus“ – 4,48). As the average of the opinion assessment in both markets is close to 5 we may state that small traders are satisfied with their independence from the employer and this reveals that they have rely on the enterprise and take responsibility for their activity and results. The major difficulties in individual activity faced by small traders is a huge physical load at work: „Physical load at work is rather high for me (lifting large bags with

goods and equipment, standing work, etc.) (the average of the assessment of the opinions of the traders in JSC „Pabalių Turgus“ approximated 1,2 points and JSC „Mažeikių Turgus“ – 2,2). This is a negative side of this kind of job. The other disadvantage of this job is outdoor work, „the disadvantage of this job is that we must work outdoors“ (the average of the assessment of the opinions of the traders in JSC „Pabalių Turgus“ approximated 1,2 points and JSC „Mažeikių Turgus“ – 1,2). In summer the traders experience heat and in winter – cold. In winter during cold season the traders feel discomfort by wearing warm clothes because it impedes their movement. While in summer when the weather is rather hot, there is nowhere they can cool down and sometimes during strong rain not only the traders themselves but the goods, too are soaked.

The research results were presented to the chairpersons of Mažeikiai and Šiauliai Small Businessmen and Trading Association (LSVPA) departments. We may expect reaction and actions taken by the chairpersons of LSVPA in order to improve the situation for the traders in this difficult economic period. Thus from a practical point of view, the research is relevant and meaningful. The aspects of labour motivation presented in the article are relevant for small business.

Keywords: motive, labour motivation, small businessman, business certificate.