
Ирина Сизова, Юлия Чилипенко

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В научной литературе редко обсуждаются проблемы работодателя малого и среднего бизнеса как субъекта социально-трудовых отношений. Между тем изучение особенностей деятельности работодателей в этой области имеет значение для понимания конфигураций социальных отношений труда в бизнесе. Теоретическую основу исследования составили классические и современные направления, концепции и модели социально-трудовых отношений в рыночной экономике, исследования и аналитические обзоры состояния социально-трудовой сферы России в целом, и в малом и среднем бизнесе в частности. Эмпирическую базу составили глубинные интервью с работодателями, собственниками и наемными менеджерами в должности руководителей предприятий малого и среднего бизнеса Нижнего Новгорода и Нижегородской области. Результаты исследования, полученные с помощью качественного анализа текстов интервью, касаются таких видов деятельности работодателей в социально-трудовой сфере, как наем и увольнение работников, использование трудовых ресурсов, неформальные связи и отношения в трудовом процессе. Анализируется степень включенности работодателей в институциональные связи и отношения за пределами своих предприятий. Кроме того, впервые на обсуждение выносится тема морально-ценностных установок работодателей в системе социально-трудовых отношений. Полученные данные свидетельствуют о специфическом понимании и реализации работодателями субъектности в социально-трудовых отношениях, направленной на поддержание минимальных

Ирина Леонидовна Сизова – д. с. н., профессор, заведующая кафедрой социально-гуманитарных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Нижний Новгород, Россия. Электронная почта: isizova@hse.ru

Юлия Юрьевна Чилипенко – к. с. н., доцент, заведующая кафедрой общего и стратегического менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Нижний Новгород, Россия. Электронная почта: uchilipenok@hse.ru

гарантий и мотивации работников, а также о неудовлетворительном использовании трудовых ресурсов. С другой стороны, работодатель, имеющий проблемы, изолирован и в большинстве случаев решает их в ходе приспособления к ситуации. Кроме того, он лишь частично контролирует занятость в своем сегменте и не считает нужным участвовать в ее регулировании. Такая субъектность является усеченной, но позволяет работодателю поддерживать баланс отношений на микроуровне (на своем предприятии) в ситуации разрывов и взаимозависимостей, когда отношения доминирования не сводятся к простому произволу. В таком понимании работодатель играет роль субъекта, задающего устойчивое состояние системе, хотя она в данном случае сводится лишь к минимальному учету интересов и потребностей работников.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, малый и средний бизнес, работодатель, государство

При трансформации социально-трудовых отношений важная роль отводится агентам изменений, которыми считаются субъекты, отличающиеся наличием воли, творческого начала (Старикова 2009: 124–125), ресурсов (Ядов 2009: 28), способности действовать (Турен 1998: 55–58). В современной социологии труда наиболее существенными характеристиками субъекта являются обладание автономностью (Климова 2008: 94), наличие достигательных ценностей, готовность и подготовленность к конкретной деятельности (Мальковская 2008: 16–25), «сформированная ответственность» (Старикова 2009: 27). Субъектность может усиливаться и исчезать под давлением внешних обстоятельств: «статус социального субъекта либо подтверждается перед лицом новых вызовов и воспроизводится, либо трансформируется, адаптируясь к новым ситуациям» (Климова 2008: 97).

Если в индустриальных обществах относительно четко доминируют три стороны – наемные работники, работодатели и государство, то в постиндустриальном мире влияние профсоюзов и союзов работодателей сокращается или реформируется. Хотя государственное участие сохраняется, отдельные функции регулирования социально-трудовых отношений переходят частным организациям (например, кадровым агентствам) или менеджменту. Возникают новые риски, формы труда и занятости, новые требования к работникам, изменению способов организации и управления предприятием. Поэтому авторы теоретических и практико-ориентированных работ, прежде всего, предпринимают попытки изучить текущие процессы в этой сфере и найти способы поддержания стабильности всей социально-трудовой сферы и ее участников (Кастель 2009; Бочаров 2010; Голенкова 2015).

В малом и среднем бизнесе изменения еще очевиднее и затрагивают не только состав субъектов, но и принципы, способы, формы трудовых взаимодействий, ресурсы, контекст и ландшафт этой сферы (Заславская 1995; Покровская 2001; Чепуренко 2004; Козина 2007). В 2014 г. на малый и средний бизнес приходилось 43% от общей численности российских предприятий, на которых работало 19% трудящихся, составляющих ядро

и периферию этого вида занятости (Росстат 2015: 107, 315). Специфика самих предприятий такова, что они осуществляют свою деятельность в условиях высокой степени нестабильности, незащищенности (Чепуренко, Обыденнова 2001; Степашова 2014; Козина 2015: 219), оказываются в ситуации «запуганности капиталов» (Радаев 1995: 165). Даже сейчас предпринимателей нередко называют «коммерческим пролетариатом» (Ясин и др. 2004: 7). С другой стороны, кризис государственного регулирования и крупного бизнеса сформировали внутреннюю потребность (Радаев 1995: 170–172) и интерес к развитию мелкого предпринимательства. В этом контексте данная деятельность воспринимается как образцово рациональная, связанная с самореализацией и ответственностью (Радаев 1995: 176).

Социально-трудовые отношения в этом секторе зависят от ряда факторов (см. подробнее: Гинс, Цыкман 1992: 171). В российских исследованиях утверждается, что объем реальных прав наемных работников определяется волей работодателей, положением сотрудника в профессионально-должностной иерархии (Козина 2015), его лояльностью, избирательностью работодателей в отношении следования трудовым нормам, характером взаимного (часто неформального) обмена (Масленникова 2012: 98–101). Причины отсутствия выраженной конфликтности в отношениях между работодателем и работником исследователи видят в неразвитости рынка труда и самой культуры предпринимательства, слабости профсоюзов, отсутствии сил и средств для борьбы, повседневном характере конфликтов. Работник вынужден либо уйти, либо подчиниться (Геташвили 2013: 45–50): он выбирает терпение и лояльность в обмен на заботу и попечительство. Отсюда – специфический российский патернализм и распространение неформальных отношений, выгодных обеим сторонам (Темницкий 2004: 26–37; Романов 2005: 287–304). Зачастую они носят полулегальный характер (Чепуренко, Обыденнова 2001). Улучшение основных элементов этих отношений напрямую связывается с развитием самого предприятия малого и среднего бизнеса, упрочением его положения в рыночной среде (Кирилушкина, Мраморнова 2007).

В структуре и механизмах регулирования социально-трудовых отношений работодатель малого и среднего бизнеса занимает подчиненное место. Сильное государство сдерживает активность работодателей в этой сфере, а слабость институциональных связей с другими участниками на разных уровнях кооперации (государством, профсоюзами, объединениями работодателей) не способствует удовлетворению потребностей и выстраиванию общих целей и ориентиров. Кроме того, работодатели слабо организованы и связаны между собой, в основном заняты проблемами выживания. В этих условиях произрастают стихийное и фрагментарное нормотворчество и спекуляции: работодатели выступают аттрактором трудовых отношений на своих предприятиях (Кастель 2009: 401), придавая им устойчивость, но не стимулируя развитие.

Изучение социальной ответственности работодателя составляет цель данной работы. Вначале анализируются суждения работодателей о различных

элементах социально-трудовых отношений, в которые они включены. Затем характеризуются институциональные связи и отношения с другими участниками социально-трудовой сферы. В заключение сформулирован вывод о роли работодателя малого и среднего бизнеса.

Характеристика исследования

В основу эмпирического изучения легли материалы интервью с работодателями малого и среднего бизнеса. Методом полуструктурированного глубинного интервью опрошены 68 собственников и наемных менеджеров предприятий малого и среднего бизнеса Нижнего Новгорода и Нижегородской области. Среди опрошенных – 45 мужчин и 23 женщины. Реплики и вопросы интервьюеров были исключены из качественного анализа, осуществленного в программе контент-анализа *QDA Miner 1.3*. Всего было выделено 60 тематических категорий с разным количеством кодов. Категории в ходе анализа были разнесены на семь блоков. Итоговая информация подвергалась дополнительной содержательной интерпретации.

Выборка наполнялась методом «снежного кома», ее пределы диктовались ростом повторов в ответах респондентов. Работодателями выступили представители микро-, малых и средних предприятий разной формы собственности и сфер хозяйственной деятельности. В основу деления предприятий по размеру был положен критерий численности занятых: микропредприятия с количеством работников до 15 человек (35% в исследовании), малые предприятия – от 16 до 100 человек (52%), средние предприятия насчитывали от 101 до 250 работающих (13%). Время существования предприятий варьировалось от 3 до 20 лет (46% – от 10 до 20 лет), их деятельность осуществлялась как на территории города, области (52%), страны (35%), так и за рубежом. Представленные предприятия отображают значительный сегмент хозяйственной деятельности и различные уровни развития.

Результаты и дискуссия

Этические основы деятельности работодателя в сфере социально-трудовых отношений

В определенном самими респондентами рейтинге, в котором всего оказалось 16 целей, работники (забота о сотрудниках, повышение зарплат, их профессиональное развитие, создание рабочих мест) занимают шестое место, наряду с такими целями, как расширение бизнеса, создание нового продукта и стремление к общественной пользе. В представлениях работодателя об «идеальном бизнесе» работники не фигурируют вообще. Этические аспекты в деятельности работодателей малого и среднего бизнеса мало затрагивают сферу социально-трудовых отношений. Так,

в представлении работодателей «социальная ответственность» означает, прежде всего, одобрение со стороны клиентов, государства, защиту экологии и соблюдение налогового законодательства.

Кроме того, при обсуждении темы «Этика бизнеса» сформировались две противоположные коннотации: необходимость соблюдать общечеловеческие морально-этические нормы деятельности («*плохо не иметь моральных принципов*» (ж., 30 лет)) и соотношение выгоды— издержек как основная диспозиция деятельности («*приходится переступить через людей*» (м., 33 года)). Называя неэтичные действия или позиции в бизнесе, работодатели указывали, что неэтично не видеть за бизнесом людей, переманивать кадры, увольнять работников, не выплачивать зарплату. Таким образом, современный работодатель малого и среднего бизнеса придерживается основ так называемой микроэтики; его убеждения и мнения касаются только внутренней деятельности предприятия, сводятся к минимальной ответственности, то есть в основном касаются соблюдения юридических и экономических норм. Отсутствие корпоративной политики связано с непросвещенностью предпринимателей как субъекта социально-трудовых отношений. Можно предположить, что такие установки не развиты в этой среде. Причинами являются сами малые и средние предприятия с их ограниченными ресурсами (временными, организационными, материальными и человеческими) и возможностями действий.

Наем и увольнение работников

Важное место в практиках работодателей занимает процесс отбора и найма сотрудников. Наиболее частыми являются варианты самостоятельного поиска работников через Интернет или в сетях постоянных контактов (корпоративных, среди непосредственного окружения). Реже работодатели обращаются в кадровые агентства, формируют соответствующие подразделения внутри своего предприятия.

Интересно стремление работодателя совершенствовать процесс поиска работников: «*мы стараемся оптимизировать подбор сотрудников, сделать его более быстрым и эффективным*» (ж., 28 лет). Здесь «сильная» позиция работодателя в первичных социально-трудовых отношениях явно проседает, поскольку «совершенствование поиска работников» не означает перехода на более высокий организационный уровень, используется лишь отработка методик с целью сокращения времени поиска сотрудников или подбора более подходящих фирме/работодателю кадров.

Осевой формой найма работников выступает бессрочный трудовой контракт. В то же время значительное число опрошенных выражает позитивное отношение к временной или иной «атипичной» занятости. В основном временные формы занятости характерны для уязвимых работников («*так с ними гораздо легче расставаться*» (м., 31 год)), к которым относятся малоквалифицированные рабочие кадры (например, грузчики, водители),

«сверхзатратные» работники (например, женщины, находящиеся в декретных отпусках) и занятые на редких для этого бизнеса должностях (например, в проектах). Некоторые колебания позиции работодателя в сторону негативного отношения к временному найму, скорее всего, связаны с обобщенным социальным портретом перечисленных категорий работников, чаще других занимающих соответствующие должности. Там, где сложились необходимые условия (специфика деятельности предприятия и способности работодателя), временные работники рассматриваются как кадровый резерв фирмы. Данная стратегия уже является одним из ведущих элементов постиндустриальной модели занятости, но представляет редкость для трудовых отношений в малом и среднем бизнесе России.

Иначе действуют работодатели относительно групп удаленных работников. Такие формы найма также чрезвычайно редки, однако в этом случае привлекаются другие работники: как правило, это квалифицированные кадры, обладающие высокой степенью автономности и ответственности (например, юристы, экономисты, аналитики). Существующие культурные образцы занятости ослабляют позицию работодателя на рынке труда, хотя не приводят автоматически к усилению работника.

Использование трудовых ресурсов

Для того чтобы понять, какие трудовые ресурсы необходимы современному работодателю, в исследовании выявлялись его установки в отношении компетенций и поведения работника, а также ассоциации, связанные с представлениями об «идеальном работнике». Наиболее ценными качествами работника названы дисциплинированность и профессионализм. Чуть менее часто упоминаются активность и преданность организации. Отдельные высказывания работодателей касались таких черт сотрудников, как слабость, покладистость, лояльность: *«нам удобно работать со слабыми»* (м., 28 лет). Скорее всего, такие работники оказываются в лучшем положении в рамках трудового процесса.

Однако сами работники далеко не всегда соответствуют подобным представлениям, что способствует возникновению различных проблем и конфликтов, связанных с использованием трудовых ресурсов. Работодатели развивают в связи с этим две основные стратегии. Первая – «найти и удержать хороших работников» – заключается во внедрении различных стимулов и поощрений, в формировании доверительных служебных и межличностных отношений. Вторая – «подавить» – отражает желания работодателей установить свои «правила игры», скорректировать такое поведение персонала, которое рассматривается как деструктивное: нежелание работать, некомпетентность, требования высокой зарплаты, безответственность и пассивность, недисциплинированность, психологическое и эмоциональное выгорание, превышение полномочий, требования соблюдения прав, нелояльность, эгоизм, отсутствие желания повышать квалификацию, болезненность.

В целом современный работодатель неудовлетворен трудовыми ресурсами, которые он использует. Однако эта проблема не сильно его занимает, гораздо важнее оказывается решение экономических проблем предприятия или своих личных. Работники занимают периферийное место в его системе диспозиций и деятельности. При желании работодатель способен усилить свое присутствие на этом поле, но, скорее всего, вместе с тем он потеряет хрупкий баланс отношений взаимной терпимости и обмена с работниками, поскольку в силу специфики бизнеса не может предложить им больше. Складывается ситуация «замкнутого круга», когда усиление/ослабление позиции работодателя не будет способствовать росту производительности труда или лучшей социальной защищенности работника и усилению его влияния в системе трудовых отношений.

Неформальные отношения и внутренняя социальная политика работодателя

Для малого и среднего бизнеса характерно то, что работодатель часто напрямую взаимодействует со своими работниками. Там, где не существует промежуточных иерархических звеньев в организационной структуре и взаимодействие не деперсонализируется, работодатель занимает более сильную позицию в отношении контроля своих работников, но и они, в свою очередь, способны в этом случае повлиять на работодателей. Чем больше по размеру предприятие, тем слабее становятся позиции той и другой стороны и тем в большей степени связи и отношения носят формализованный характер, что сокращает влияние одних и усиливает подчинение других. Единственной возможностью для работника избежать участи полного подчинения является его вхождение в состав наиболее ценных кадров для конкретного предприятия или профессиональной деятельности: *«мы готовы учитывать каждую мелочь, особенно если сотрудник ценен»* (м., 42 года). Из материалов интервью следует, что работник может быть ценен в случае, если он обладает труднозаменяемыми для фирмы компетенциями и знаниями.

Поскольку отношения работодателей и работников в значительной мере подчинены неформальным правилам, стоит их рассмотреть отдельно. В первую очередь они возникают в малых трудовых коллективах. В анализируемом бизнесе распространены родственные, дружеские и просто лично акцентированные взаимоотношения. Отсутствие действенных рычагов управления (например, при помощи тех же этических кодексов либо корпоративной идеологии), а также несовершенство трудового законодательства заставляют работодателей искать свои, подходящие, формы. Например, наем может быть основан на сетевых связях (по протекции): *«конечно, случалось принимать на работу своих либо чьих-то родственников, по личной просьбе друзей и знакомых»* (м., 39 лет). Часто вначале человека заставляют работать бесплатно: испытательный срок, неоплачиваемая стажировка. В трудовом процессе весьма распространена практика

неформального премирования или оплаты труда, когда от личных симпатий или антипатий руководителя зависит, сколько получит сотрудник. Нередко рабочая сила используется в личных целях, или рабочие вопросы обсуждаются и решаются в нерабочее время сотрудников.

Однако нельзя утверждать, что неформальные отношения носят абсолютно односторонний (только работодателю выгодный) характер. В малых коллективах, где практикуются прямые отношения с работодателем (без посредников), развита система патерналистской поддержки работников, в том числе материальное вспомоществование, санкционированные пропуски работы, совместное проведение свободного времени: «могу дать сотрудникам денег в долг» (м., 38 лет), «вместе обедаем» (ж., 30 лет), «вместе ходим на футбол» (м., 27 лет), «вместе путешествуем» (м., 34 года), «мы как одна семья» (ж., 24 года).

Факторный анализ накопленных оценок работодателей показал, что пространство неформальных отношений и патернализма зависит (по убыванию нагрузок) от размера предприятия; времени существования фирмы; сферы деятельности; качеств и характеристик работника; групповой динамики и неформального лидерства в трудовом коллективе. Отсутствие единообразия в управлении персоналом является преимуществом работодателя (предоставляет простор для выбора, альтернатив в управлении персоналом) и проблемой для работника. При частой смене работы сотрудники каждый раз попадают в оригинальную среду и вынуждены снова и снова к ней приспособливаться. Это порождает неприятие занятости в этой сфере при наличии других предложений о работе и одновременно способствует развитию уязвимой (прекарной) занятости, когда трудности приспособления отступают на второй план перед опасностью остаться без средств к существованию.

Для работодателя стимулирование неформальных отношений, часто переходящих границы разумного, чревато снижением производительности труда, поскольку они подвержены эмоциональной, чувственной, то есть стихийной стороне: работники практикуют «забывчивость», «покрывательство», «шантаж» и другие формы коррекции ситуации в свою пользу. Таким образом, внутренняя социальная политика существует и на малых и средних предприятиях России, однако, в отличие от крупных фирм и госсектора, она носит неформальный, нерегулярный и неопределенный характер. Она не дополняет трудовые права работников, не стабилизирует их занятость и жизнеобеспечение. Для работодателей такие регулярные гарантии в сфере мотивации к труду и социальной защиты трудящихся также обременительны, поскольку лишают их части автономии и самостоятельности в принятии решений.

Институциональные связи и отношения работодателя в социально-трудовой сфере

Наиболее часто в ответах работодателей о связях и отношениях за пределами предприятия фигурирует государство в лице его органов и служб.

Очень редко работодатели указывают образовательные учреждения и совсем не упоминают о профсоюзах и объединениях работодателей. Таким образом, в сфере отношений работодателя малого и среднего бизнеса в социально-трудовой области практически отсутствуют априори эти традиционно «сильные» агенты влияния и поддержки.

Государство является актором, цель которого заключается в насильственном (по закону, но не на договорной основе) изъятии части средств работодателя для социальной защиты работника: *«мы платим, государство контролирует»* (м., 40 лет). На этом большинство интеракций с государством заканчивается. Государство не требует многого от работодателя, фактически оставляя на его усмотрение организацию и условия труда персонала. В ситуации, когда и работодатели не сильно озабочены состоянием трудовых отношений, это означает, что работника обе стороны призывают позаботиться о себе самостоятельно. Это наиболее проблемный узел во всей системе социально-трудовых отношений.

Описанный «консенсус» в отношениях государства и работодателей все-таки носит характер взаимного неприятия и неравных возможностей. Как и свойственно малому и среднему бизнесу, часто возникает стремление отгородиться, отделиться от государства (*«меня не трогают»* (м., 45 лет)) либо возникает отчуждение (*«меня не любят»* (ж., 31 год)). Но все-таки большинство работодателей желают приспособиться, подстроиться к ситуации: *«надо подстраиваться»* (ж., 42 года), *«воспринимаем как данность»* (м., 47 лет). Работодатели даже не надеются на возможность создания договорных, партнерских государственно-частных отношений и не взывают к защите со стороны государства: *«нет помощи, только вред»* (м., 32 года), *«берет больше, чем дает»* (ж., 28 лет).

Во взаимодействии с другими субъектами социально-трудовой сферы/рынка труда отсутствует сложность. Работники как индивидуализированные единицы или коллектив/персонал фирмы, а также государство в лице инстанций – сборщиков налогов/взносов – составляют ядро отношений. На периферии расположены всевозможные официальные и неофициальные организации и группы, функции которых лежат в области регулирования социально-трудовых отношений, но которые, по разным причинам, не оказывают на эту сферу должного воздействия.

В первую очередь это касается профсоюзов. Как показывают материалы интервью, взаимодействия работодателей с ними практически сведены к нулю. Негативных суждений о профсоюзах больше – они в основном содержат вывод о потере смысла в профсоюзных организациях или их невосребованности для малого и среднего бизнеса: *«они актуальны только для крупных компаний»* (м., 41 год). В иных случаях работодатели ассоциируют их деятельность с советским временем, то есть говорят о профсоюзах как об организациях, обслуживающих властные интересы (*«профсоюзы должны быть подконтрольны руководству предприятия»* (м., 45 лет)) или выполняю-

щих роль собеседов. Те работодатели, которые уделяют больше внимания работникам, часто идентифицируют свои задачи с задачами государства или профсоюзов: *«раньше заботилось государство, а теперь наша организация»* (ж., 42 года), *«я – их профсоюз и соцзащита»* (м., 52 года).

Аналогичным образом обстоят дела и с участием работодателей в объединениях, представляющих их интересы. Большинство опрошенных работодателей ничего не слышали о подобных объединениях и не нуждаются в них. Другие не доверяют им и не видят смысла в сотрудничестве. Только в редких случаях присутствует интерес, который на деле касается лишь приобретения «нужных связей» в бизнес-среде. Однако такое членство было бы полезно, как с точки зрения разделения полномочий в области социально-трудовых отношений между государством и бизнесом, так и в просвещении, обучении работодателей малого и среднего бизнеса, оказании помощи в управлении персоналом, решении иных проблем.

Заключение

Субъектность социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего бизнеса представлена в усеченном виде. Работодатель настроен на стихийное управление и нормотворчество, локализован государством и другими субъектами в этой сфере и даже изолирован в своих проблемах, которые в большинстве случаев решаются в ходе приспособления к предлагаемым/формируемым им самим условиям. Быть аттрактором на профессиональном поле, то есть в данном случае только учитывать интересы работников, работодателя вынуждают рынок, необходимость поддерживать деятельность своей фирмы и, в некоторой степени, законодательство.

Социальная ответственность работодателя является минималистской, частично ориентированной на общечеловеческие ценности, но одновременно это следствие рациональных установок, жизненного опыта и непросвещенности (в отсутствие знаний об управлении человеческим капиталом). Такое нормативно-ценностное представление о трудовых отношениях сказывается на всех без исключения аспектах деятельности работодателя: найме и увольнении работников, использовании трудовых ресурсов, оплате труда и реализации внутренней социальной политики, в стратегиях контроля и надзора за сотрудниками.

Со своей стороны, работники адаптируются к такой модели отношений, используют ее недостатки в личных целях и не заинтересованы в ее изменении. В итоге формируется специфический трудовой капитал для малого и среднего бизнеса: либо «дешевые» работники (малоквалифицированные, неквалифицированные иностранцы, члены групп риска, неамбициозные люди), либо те, кто рассматривает подобную занятость как временную, а предприятие (фирму) – как источник для удовлетворения сиюминутных потребностей, где не следует реализовать все свои способности и навыки. В итоге малый и средний бизнес консервируется в своем развитии, то есть остается в рамках «кустарного» сектора экономики, не подвергается современным, принципиальным преобразованиям.

Список литературы

- Бочаров В. Ю. (2010) *Социальный институт наемного труда в современной России*, Самара: СамГУ.
- Гинс Г., Цыкман Л. (1992) *Предприниматель*, М.: Посев.
- Геташвили М. А. (2013) Патернализм как элемент социально-трудовых отношений. Вестник ПНИПУ. *Социально-экономические науки*, (19): 43–50.
- Голенкова З. Т. (2015) *Наемный работник в современной России*, М.: Новый хронограф.
- Заславская Т. И. (1995) Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус. *Социологические исследования*, (3): 17–32.
- Кастель Р. (2009) *Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда*, СПб.: Алетейя.
- Кирилушкина И. А., Мраморнова О. В. (2007) Особенности формирования социально-трудовых отношений в малом бизнесе. *Вестник Саратовского государственного технического университета*, (1): 151–159.
- Климова С. Г. (2008) Условия и признаки субъектности наемных работников. Р. В. Карапетян, А. А. Русалинова, Б. Г. Тукумцев (ред.) *Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества*, СПб: Изд-во СПбГУ: 94–99.
- Козина И. М. (2015) Формальные и неформальные практики представительства и защиты населения, занятого в малом бизнесе. И. В. Соболева (ред.) *Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе*, М.: Издат-Черноземье: 208–230.
- Козина И. М. (2007) Трудовые отношения и социальные практики на «новых» предприятиях малого и среднего бизнеса. *Социологические исследования*, (7): 35–44.
- Мальковская И. А. (2008) Метаморфозы субъектности в современном мире. *Социологические исследования*, (5): 16–25.
- Масленникова Е. В. (2012) Особенности развития социально-трудовых отношений в России. *Вестник Челябинского государственного университета*, (3): 98–101.
- Покровская Н. Н. (2001) Подходы к определению малого предпринимательства. *Личность и Культура*, (1/2): 32–34.
- Радаев В. В. (1995) Два корня российского предпринимательства: фрагменты истории. *Мир России*, (1): 159–179.
- Романов П. В. (2005) Промышленный социальный патернализм в системе социальной политики предприятий. *Журнал исследований социальной политики*, (3): 287–304.
- Росстат (2015) *Малое и среднее предпринимательство в России*, М.: Росстат.
- Старикова М. М. (2009) Социологический дискурс субъектных свойств личности (на примере западных социологических концепций). *Вестник ННГУ им. Лобачевского. Серия «Социальные науки»*, (4): 124–131.
- Степашова А. Ю. (2014) Влияние санкций на малый бизнес. *Молодой ученый*, (21): 425–428.
- Темницкий А. Л. (2004) Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством. *Социологические исследования*, (6): 26–37.
- Турен А. (1998) Возвращение человека действующего. *Очерк социологии*, М.: Научный мир.
- Чепуренко А. Ю. (2004) *Малое предпринимательство в социальном контексте*, М.: Наука.
- Чепуренко А. Ю., Обыденнова Т. Б. (2001) Трудовые отношения на российских малых предприятиях (по материалам социологических обследований). *Вопросы экономики*, (4): 110–122.
- Ядов В. А. (2009) *Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности*, М.: Омега-Л.
- Ясин Е. Г., Чепуренко А. Ю., Буев В. В., Шестоперов О. М. (общ. ред.) (2004) *Малое предпринимательство в России: прошлое, настоящее и будущее*, М.: Новое издательство.

THE SOCIAL RESPONSIBILITY WITHIN LABOR RELATIONS AMONG THE EMPLOYERS IN SMALL AND MEDIUM BUSINESSES

The issue of SME employers as a subject of social and labor relations is rarely discussed in the academic literature. At the same time, studying the activity of employers in developing entrepreneurship, taking risks and seeing opportunities in this area is important to foster understanding how social relations are configured in business. The theoretical framework of this study was based on classic and modern trends and the use of social and labor relations models in a market economy. It was also inspired by research done on the condition of social and labor relations in Russia as a whole, and in SME in specifically. The empirical base of the research was made up of in-depth interviews with employers, owners and hired top managers of SMEs in Nizhny Novgorod and the Nizhny Novgorod Region. The results The findings suggest that a specific understanding and implementation of employers of subjectivity in social and labor relations exist, which are mainly aimed at preserving minimum guarantees and motivation for employees. On the other hand, the employer's problems are isolated and in most cases resolved in the course of natural adaptation and adjustment to the situation. The employers only partially controls employment in their area and do not consider it necessary to participate in managing this. Subjectivity is truncated but this allows the employer to maintain a balance of relations at the micro level in case of conflict and interdependencies when relations of domination cannot be simply reduced to raw arbitrariness. With such a view the employer plays the role of the driving factor, although in this case it is in essence only a minimalist account of the interests and needs of employees.

Key words: labour relations, small and medium business, employer, State

References

Bocharov V. Yu. (2010) *Sotsial'nyy institut naemnogo truda v sovremennoy Rossii* [The Social Institution of Wage Labor in Modern Russia], Samara: SamGU.

Castel R. (2009) *Metamorfozy sotsial'nogo voprosa. Khronika naemnogo truda* [Metamorphosis of the Social Question. Wage Chronicle], St. Petersburg: Aletyya.

Irina Sizova – Doctor of Sociology, Chair of the Department of Social Sciences and Humanities, National Research University "Higher School of Economics", Nizhny Novgorod, Russian Federation. Email: isizova@hse.ru

Yulia Chilipenok – PhD in Sociology, Associate Professor, Chair of the Department of General and Strategic Management, National Research University "Higher School of Economics", Nizhny Novgorod, Russian Federation. Email: uchilipenok@hse.ru

Chepurenko A. Yu. (2004) *Maloe predprinimatel'stvo v sotsial'nom kontekste* [Small Entrepreneurship in a Social Context], Moscow: Nauka.

Chepurenko A. Yu., Obydionnova T. B. (2001) Trudovye otnosheniya na rossiyskikh mal'kh predpriyatiyakh (po materialam sotsiologicheskikh obsledovaniy) [Labour Relations in the Russian Small Companies (on Materials of Sociological Research)]. *Voprosy ekonomiki* [Economics Questions], (4): 110–122.

Getashvili M. A. (2013). Paternalizm kak element sotsial'no-trudovykh otnosheniy [Paternalism as an Element of Social and Labor Relations]. *Vestnik PNIPU. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki* [Vestnik PNIPU. Socio-Economic Sciences], (19): 43–50.

Gins G., Tsykman L. (1992) *Predprinimatel'* [Entrepreneur], Moscow: Posev.

Golenkova Z. T. (2015) *Naemnyy rabotnik v sovremennoy Rossii* [The Hired Worker in Modern Russia], Moscow: Novyy khronograf.

Kirilushkina I. A., Mramornova O. V. (2007) Osobennosti formirovaniya sotsial'no-trudovykh otnosheniy v malom biznese [Features in the Formation of Social and Labor Relations in Small Business]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of Saratov State Technical University], (1): 151–159.

Klimova S. G. (2008) Usloviya i priznaki sub'ektnosti naemnykh rabotnikov [Conditions and Attributes of Subjectivity of Employees]. R. V. Karapetyan, A. A. Rusalina, B. G. Tukumtsev (eds.) *Sotsial'nye problemy truda v usloviyakh perekhoda k innovatsionnomu razvitiyu obshchestva* [Social Problems of Labor in the Transition to Innovative Development of the Society], St. Petersburg: SPU: 94–99.

Kozina I. M. (2015) Formal'nye i neformal'nye praktiki predstavitel'stva i zashchity naseleniya, zanyatogo v malom biznese [Formal and Informal Practices of Representation and Protection of the Population Engaged in Small Business]. I. V. Soboleva (ed.) *Sotsial'no-ekonomicheskaya zashchishchennost' naseleniya stolitsy, zanyatogo v malom biznese* [Socio-economic Security of the Population of the Capital, Employed in Small Businesses], Moscow: Izdat-Chernozem'e: 208–230.

Kozina I. M. (2007) Trudovye otnosheniya i sotsial'nye praktiki na "novykh" predpriyatiyakh malogo i srednego biznesa [Labor Relations and Social Practices in the "New" Companies of Small and Medium-Sized Businesses]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological Research], (7): 35–44.

Mal'kovskaya I. A. (2008) Metamorfozy sub'ektnosti v sovremennom mire [The Metamorphosis of Subjectivity in the Modern World]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], (5): 16–25.

Maslennikova E. V. (2012) Osobennosti razvitiya sotsial'no-trudovykh otnosheniy v Rossii [Features of the Development of Social and Labor Relations in Russia]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Chelyabinsk State University], (3): 98–101.

Pokrovskaya N. N. (2001) Podkhody k opredeleniyu malogo predprinimatel'stva [Approaches to the Definition of Small Enterprise]. *Lichnost' i Kul'tura* [Personality and Culture], (1/2): 32–34.

Radaev V. V. (1995) Dva kornya rossiyskogo predprinimatel'stva: fragmenty istorii [Two Roots of Russian Enterprise: Fragments of Stories]. *Mir Rossii* [The Universe of Russia], (1): 159–179.

Romanov P. V. (2005) Promyshlennyy sotsial'nyy paternalizm v sisteme sotsial'noy politiki predpriyatiy [Industrial Social Paternalism in the System of Social Policy of the Enterprises]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [Journal of Social Policy Studies], (3): 287–304.

Rosstat (2015) *Maloe i srednee predprinimatel'stvo v Rossii* [Small and Medium-Sized Businesses in Russia], Moscow: Rosstat.

Starikova M. M. (2009) Sotsiologicheskiy diskurs sub'ektnykh svoystv lichnosti (na primere zapadnykh sotsiologicheskikh kontseptsiy) [Sociological Discourse of Subjective Personality Traits]. *Vestnik NNGU im. Lobachevskogo. Seriya "Sotsial'nye nauki"* [Bulletin UNN. A Series "Social Sciences"], (4): 124–131.

Stepashova A. Yu. (2014) Vliyaniye sanktsiy na малыy biznes [The Impact of Sanctions on Small Businesses]. *Molodoy uchenyy* [Young Scientist], (21): 425–428.

Temnitskiy A. L. (2004) Orientatsii rabochikh na paternalistskie i partnerskie otnosheniya s rukovodstvom [The Orientation of Workers to Paternalistic and Partner Relations with the Management]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], (6): 26–37.

Touraine A. (1998) *Vozvrashchenie cheloveka deystvuyushchego. Ocherk sotsiologii* [The Return of the Man of Action. An Essay in Sociology], Moscow: Nauchnyy mir.

Yadov V. A. (2009) *Strategiya sotsiologicheskogo issledovaniya. Opisanie, ob'yasnenie, ponimanie sotsial'noy real'nosti* [The Strategy of Sociological Research. Description, Explanation, Understanding Social Reality], Moscow: Omega-L.

Yasin E. G., Chepurenko A. Yu., Buev V. V., Shestoperov O. M. (eds.) (2004) *Maloe predprinimatel'stvo v Rossii: proshloe, nastoyashchee i budushchee* [Small Enterprise in Russia: Past, Present and Future], Moscow: Novoe izdatel'stvo.

Zaslavskaya T. I. (1995) Biznes-sloy rossiyskogo obshchestva: sushchnost', struktura, status [Business Layer of Russian Society: the Nature, Structure, Status]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], (3): 17–32.