

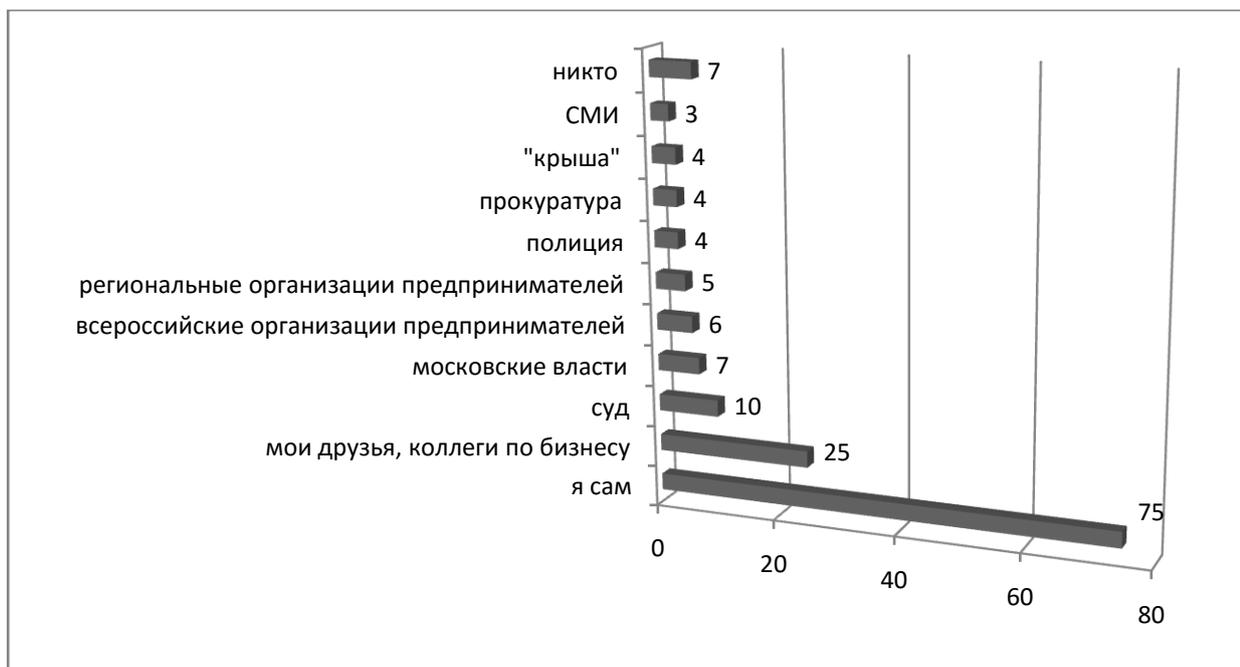
## 2.7 Формальные и неформальные практики представительства и защиты населения, занятого в малом бизнесе

Среди основных параметров, характеризующих уровень социальной защищенности населения, особое место занимает возможность осуществления представительства и защиты интересов (representation security) отдельных социальных групп. В данном случае этот параметр призван отражать состояние институциональной/правовой среды, в которой существует малый бизнес, и в которой формируются те или иные способы выражения интересов и защиты прав его представителей (предпринимателей и работников). В исследовании он оценивался через измерение степени доверия к основным существующим в этом поле социальным институтам представительства и защиты. В их число входят государственные органы, призванные контролировать соблюдение прав работников и предпринимателей, общественные организации, представляющие интересы данных групп, средства массовой информации - «четвертая власть», как институт воздействия на общественное мнение и, одновременно, канал массовых коммуникаций (блогосфера), способствующий реализации целей субъектов социальных интересов.

Поскольку в этом поле существуют как общие, так и специфические организации поддержки предпринимателей/самостоятельно занятых и работников, занятых по найму, вопрос формулировался, и задавались отдельно для респондентов каждой из этих групп.

Распределение ответов предпринимателей и самостоятельно занятых на вопрос «Как вы считаете, кто способен представлять, защищать ваши интересы, связанные с работой (ведением бизнеса) в настоящее время?» показывает, что уровень доверия к какому либо из существующих официальных институтов не превышает 3 - 10 % (рис.2.7.1). Поэтому доминирующие настроения можно определить короткой, но весьма показательной цитатой из интервью: *Малый бизнес вообще-то никто не защищает. ... Мне кажется, что вся эта защита только на словах и для проформы... (владелица салона красоты).*

Среди формальных институтов наибольшим авторитетом у предпринимателей обладает судебная система (10%). Другие субъекты защиты прав, набравшие сколько-нибудь значимое число позитивных оценок - это московские власти, доверие которым высказали 7% опрошенных, и общественные организации предпринимателей, кредит доверия которым составил 5-6% ответов. Доля отметивших иные позиции, в том числе и те, которые отражают криминальные практики («крыша»), не превышает 4%.



**Рис. 2.7.1 - Распределение ответов предпринимателей и самостоятельно занятых на вопрос: «Как вы считаете, кто способен представлять, защищать ваши интересы, связанные с работой (ведением бизнеса) в настоящее время?», %**

Уровень доверия определенным образом связан с размером предприятия: чем меньше предприятие (численность занятых на нем людей), тем сильнее чувствуются настроения исключения, социальной изоляции от существующих институтов, призванных защищать/представлять интересы малого бизнеса. Если среди руководителей предприятий, с численностью работающих от 16 до 100 человек, уровень доверия судебным органам достигает 22%, то среди владельцев микропредприятий аналогичный показатель составляет только 10%, а среди самостоятельно занятых - 6%. Та же тенденция наблюдается относительно других официальных инстанций: московским властям доверяют 19% руководителей малых предприятий, 10% владельцев микропредприятий и лишь 1% самостоятельно занятых. Общественным организациям предпринимателей высказали доверие 15-19% представителей малых предприятий, 4-6% представителей микропредприятий и 2-3% самостоятельно занятых.

Такой же ощутимый дефицит эффективных институтов защиты проявляется в оценках работников. Распределение ответов на вопрос «Как вы считаете, кто способен представлять, защищать ваши интересы на рабочем месте в настоящее время?», показывает относительно значимый уровень доверия только судебным органам – 8%. Остальные каналы не набирают статистически значимого порога в 5% (рис.2.7.2). Отметим, что в отличие от предпринимателей, среди наемных работников не наблюдается различий во мнениях в зависимости от размера предприятия, на котором они работают, также, впрочем, как и от других социальных характеристик.

В вопросах защиты работников, занятых по найму, особое место традиционно отводится профсоюзам. Профсоюзы - основной институт представительства наемного персонала, которому работники делегируют часть своих прав в обмен на коллективную защиту их членов. Вопрос о том, в какой степени эта идея остается актуальной для современного мира в целом, и для российских реалий, в частности, в настоящее время является дискуссионным. Но, российские профсоюзы на сегодняшний день представляют разветвленную систему организаций, выстроенную по территориально-отраслевому признаку и объединяющую около 30% занятого населения, сосредоточенного, в основном, в промышленности и бюджетной сфере. В секторе малого бизнеса профсоюзы представлены слабо. Так, согласно официальной статистике, охват коллективной защитой (коллективными договорами) составляет только 5,2% от числа субъектов малого предпринимательства в РФ, а среди московских малых предприятий еще меньше - 0,6%.<sup>1</sup>

Доля членов профсоюза в нашей выборке составляет 5%. Эта группа, в основном, представлена рабочими и младшим обслуживающим персоналом (из специалистов – медиками и преподавателями), занятыми на предприятиях с численностью работников, свыше 50 человек.

Уровень доверия к институту профсоюзов со стороны работников малого бизнеса – практически нулевой. Это существенно ниже общероссийских результатов. К примеру, Левада-центр определяет доверие к профсоюзам на уровне 18%,<sup>2</sup> а ВЦИОМ – на уровне 38%.<sup>3</sup> Даже учитывая различие методик замеров разных опросных кампаний, такая низкая оценка является существенным отклонением от оценок населения, в целом. Возможное объяснение кроется в том, что отношение к профсоюзам всегда имеет прямую корреляцию с членством в профсоюзе – работники, состоящие в профсоюзе, настроены, как правило, более позитивно и оценивают их выше. В нашей выборке, среди респондентов, входящих в профсоюз, уровень доверия к ним также существенно выше - 18%. Это означает, что профсоюзы на малых предприятиях (там, где они существуют) в какой-то степени все-таки выполняют свои задачи.

В целом, на сегодняшний день деятельность существующих организаций работодателей и профсоюзов работников можно признать неэффективной для малого бизнеса, поскольку они слабо представлены среди московских малых предприятий и практически не пользуются ни «весом», ни влиянием.

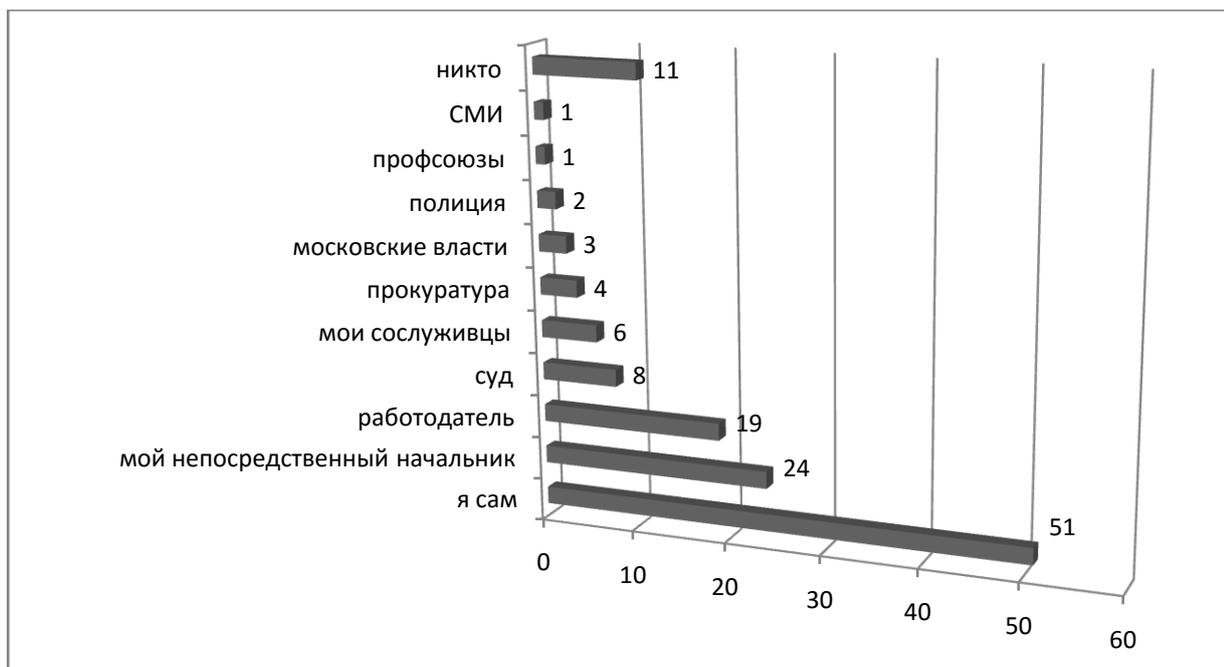
---

<sup>1</sup> АНАЛИТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ О РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

[HTTP://WWW.ROSMINTRUD.RU/DOCS/MZSR/SALARY/50](http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/salary/50)

<sup>2</sup> ДОВЕРИЕ ИНСТИТУТАМ ВЛАСТИ. [HTTP://WWW.LEVADA.RU/07-10-2013/DOVERIE-INSTITUTAM-VLASTI](http://www.levada.ru/07-10-2013/DOVERIE-INSTITUTAM-VLASTI)

<sup>3</sup> RATINGS OF SOCIAL INSTITUTIONS. [HTTP://WWW.WCIOM.COM/INDEX.PHP?ID=123](http://www.wciom.com/index.php?id=123)



**Рис.2.7.2 - Распределение ответов работников на вопрос «Как вы считаете, кто способен представлять, защищать ваши интересы на рабочем месте в настоящее время?»**  
%

Низкая оценка существующей системы представительства и защиты создает картину институционального вакуума, в котором ныне существует малый бизнес. Ситуация ожидаемая, но, в определенном смысле, достаточно противоречивая. При значительном дефиците доверия к существующим институтам, доля респондентов, для которых характерны позиции крайней социальной апатии («рассчитывать нельзя ни на кого») невелика: 7% среди предпринимателей и 11% среди наемных работников. Это позволяет сделать предположение о существовании иных, выработанных практикой, специфических защитных механизмах, существующими в этом сегменте трудовых отношений. Каковы эти механизмы, представить нетрудно. Как видно на рис.2.7.1-2.7.2, большинство представителей малого бизнеса демонстрируют отчетливую ориентацию почти исключительно на собственные силы и/или каналы личного взаимодействия. Преобладающим является настрой на индивидуальные стратегии защиты и самостоятельное решение проблем: на себя и свои силы рассчитывают 75% предпринимателей и 52% работников. Другие позиции, выбранные наибольшим числом респондентов, обозначают «людей», а не «институты». Предприниматели ориентированы на профессиональные социальные сети и помощь коллег по бизнесу (25%), а работники полагаются на свое «начальство» - непосредственных руководителей (24%) и владельцев бизнеса (19%). Последнее предполагает, что поиск ресурсов «защиты» работников происходит на микро-уровне (в рамках предприятия/организации) и определяется спецификой внутрифирменного взаимодействия и складывающихся социально-трудовых отношений.

## **Особенности организации труда в малом бизнесе**

В основе жизнеспособности малого бизнеса лежит гибкость, подвижность, способность быстро реагировать на изменения внешней среды и эти особенности, безусловно, находят отражение в управлении персоналом на малых предприятиях. Кроме того, организация труда в небольших коллективах, как правило, не требует специальных выстроенных структур, и взаимодействие в процессе работы выстраивается по иным правилам.

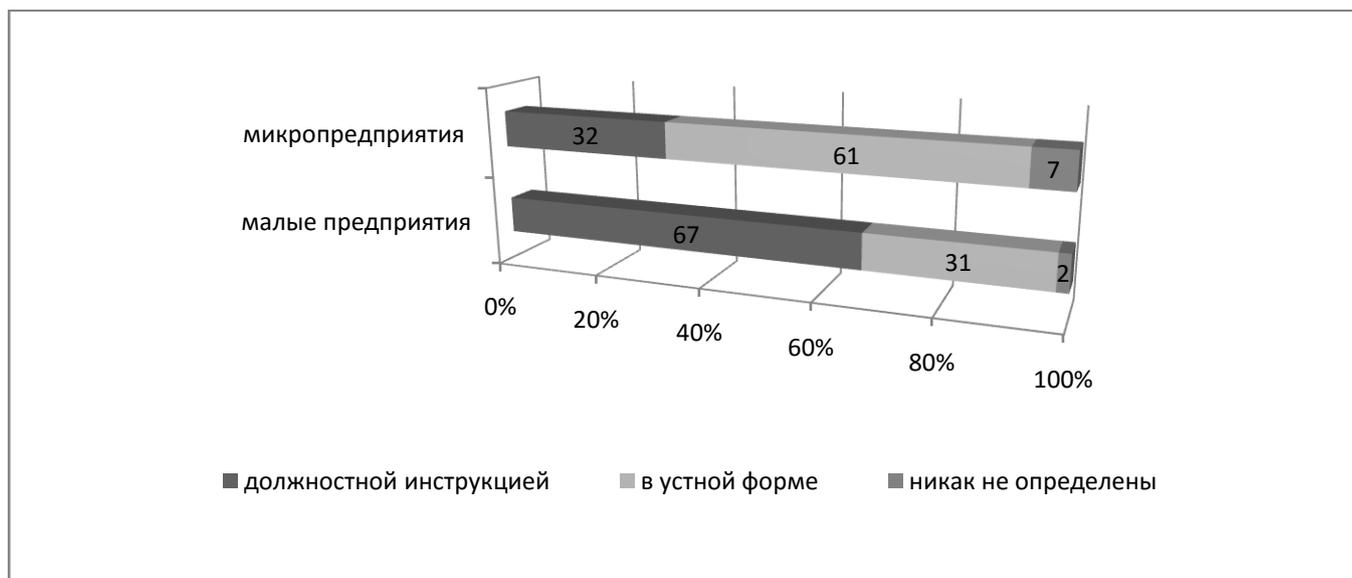
**Регламентация обязанностей сотрудников.** Одной из характерных черт организации труда на малых предприятиях является сведение к минимуму документов, регламентирующих правила внутреннего трудового распорядка: функциональные обязанности, режим рабочего времени, дисциплину, порядок поощрений и наложения административных взысканий и пр., то есть тех формальных правил, которые охватывают всю трудовую жизнь человека на более крупном предприятии или в учреждении.

Основным документом, определяющим круг обязанностей и сфер ответственности сотрудников, является прописанный должностной функционал (должностная инструкция). В малом бизнесе, как показывают результаты опроса, такой документ сопровождает работу только половины (52%) опрошенных сотрудников. Чем меньше трудовой коллектив, тем ниже уровень формальной регламентации обязанностей: если на малых предприятиях (с численностью работников от 16 до 100 человек) должностные инструкции имеют две трети работников, то на микро-предприятиях (с численностью до 15 человек) – только треть. У остальных работников трудовые функции определены устно или вообще никак не определены (рис.2.7.3).

Помимо размера предприятия уровень формализации трудовых обязанностей связан с профилем деятельности. Наличие должностных инструкций в большей степени характерно для работников, занятых в сфере услуг здравоохранения, медицины и социальной защиты, то есть там, где необходимость установления четких формальных правил и зон ответственности определяется спецификой работы. В этой сфере должностные инструкции имеют более 80% сотрудников.

Тем не менее, как свидетельствуют результаты исследования, наличие или отсутствие прописанного функционала у работников малого бизнеса не играет большой роли в реальной трудовой жизни. Общей чертой, отмеченной большинством опрошенных работников, вне зависимости от размера и вида деятельности предприятий, на которых они заняты, является несоответствие должностных обязанностей реальному содержанию выполняемой работы. Распространенность этого явления не связана также с наличием должностных инструкций: 64% тех респондентов, чьи обязанности определены документально, и 70% тех, кто таковых

документов не имеют, указали, что им постоянно или время от времени приходится выполнять разные функции, несвойственные должности. Реже остальных об этом упоминают работники неквалифицированного труда с четким и простым функционалом (уборщики, курьеры, охранники и пр.). А среди представителей других профессионально-квалификационных групп - те респонденты, чья работа в большей степени носит творческий характер и, как правило, не предполагает объединения усилий или перераспределения отдельных заданий между сотрудниками (IT-специалисты, дизайнеры и пр.) .



**Рис. 2.7.3. Распределение ответов на вопрос: «Каким образом определены ваши обязанности?», по размеру бизнеса, %**

Одним из следствий наличия обязанностей «без границ» для большинства работников малого бизнеса, является почти условный характер разделения труда на предприятии. Небольшое количество работников означает, что действие законов малой группы распространяется на всю фирму (магазин, мастерскую, офис и пр.), где всем видна работа каждого, а необходимость совместной работы на единый результат часто становится не просто условием эффективности бизнеса, но и условием самого существования организации.

Оборотной стороной выступает распространение практик кооперации, взаимозаменяемости сотрудников, делегирования полномочий. Это дает возможность принимать самостоятельно определенные решения и расширяет зону свободного выбора работников малых предприятий, но, одновременно, означает и сдвиг от индивидуальной ответственности к ответственности коллективной. Как выразилась в интервью одна из наших респонденток, описывая повседневную рабочую рутину: *«Мы все дружно бдим, и если вдруг случается какой-то прокол, мы его не доводим до [руководителя], а решаем все сами по ходу пьесы (работница мехового ателье)»*.

Такие практики становятся постоянными и даже привлекательными для обеих сторон (работников и работодателей), они нормализуются (определяются как норма) - вновь пришедший работник знакомится с ними сразу по приему на работу - вместе со своими обязанностями. Они, собственно говоря, уже и являются частью его обязанностей.

**Система мотивации и контроля.** В основании систем мотивации работников и контроля за трудовой дисциплиной лежат механизмы поощрений и наказаний. Наше исследование не позволяет определить, в какой мере открытой и справедливой является система мотивации и контроля на малых предприятиях, но, дает возможность в общем виде оценить распространенность тех или иных применяемых на практике способов поощрения и наказания работников.

Отметим, что трудовое право лишь отчасти регулирует возможности таких механизмов в системе трудовых отношений. Поощрение за труд – право работодателя, которым он может воспользоваться, либо не воспользоваться на свое усмотрение.<sup>4</sup> Для поощрения работников как такового не обязательно устанавливать в организации какой-либо порядок и закреплять его в формальных документах. Что касается наказаний, то действующее трудовое законодательство не предусматривает права работодателя использовать какие-либо системы штрафов и удержаний из заработной платы работника, за исключением случаев причинения работодателю прямого материального ущерба вследствие виновных действий работника.<sup>5</sup>

Небольшой объем ресурсов, которыми обладает малый бизнес, ограничивает организационные возможности создания какой либо развернутой системы мотивации и контроля для всех занятых на предприятии работников, поэтому диапазон практикуемых мер различен для разных социально-профессиональных групп. Именно этот признак (положение в профессионально-должностной иерархии), а не размер или профиль деятельности предприятия определяет характер применяемых стимулов и инструментов контроля. Чем ниже статус работника, тем реже его работа предусматривает возможность поощрений и тем скуднее их набор. Так, какие-либо виды поощрений предусмотрены для 80% руководителей и специалистов, 75% служащих, 64% рабочих и только для 36% младшего обслуживающего персонала (табл.2.7.1). Ограничение инструментов мотивации характерно в отношении рабочих и особенно младшего обслуживающего персонала, не имеющих значимой социальной роли.

В качестве наказания часто практикуются способы, имеющие характер сокращения реального заработка. Около 40% респондентов отметили как наиболее распространенный вид

---

<sup>4</sup> Ст. 191 ТК РФ выделяет следующие виды поощрений: объявление благодарности (может быть занесена в трудовую книжку работника), выплата премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой. Та же статья указывает, что работодатель, на свое усмотрение, может установить в организации и другие виды поощрений работников.

<sup>5</sup> Глава 39 XI раздела ТК РФ

наказания - лишение, сокращение премии. С учетом того, что переменная (премиальная) часть составляет, в среднем, четверть заработка, это может быть существенной потерей. Примерно каждый десятый респондент указал в качестве наиболее частого наказания – штрафы, вычеты из зарплаты. В два раза чаще они практикуются для работников, принадлежащих к категории младшего обслуживающего персонала. Наконец, для каждого десятого респондента в качестве наказания применяется единственный способ – сразу увольнение.

Дифференциация способов поощрения и наказания в зависимости от статуса работника свидетельствует о том что, несмотря на упрощенную структуру управления, социальная организация малого бизнеса включает разделение ключевых и периферийных работников с разными условиями занятости и применяемыми к ним инструментами мотивации и контроля.

**Таблица 2.7.1. - Виды поощрений и наказаний в малом бизнесе, по категориям персонала, %**

Виды поощрений и наказаний	Категории персонала					Все
	Руководители (организации, подразделения /проекта/направления)	Специалисты (инженеры, врачи, юристы, бухгалтеры и др.)	Служащие (агенты, кассиры, секретари, продавцы и др.)	Рабочие (ручной, физический труд)	МОП (уборщик и, курьеры, охранник и др.)	
<b>Поощрения</b>						
Денежное поощрение	57	53	39	38	17	48
Устная благодарность	47	45	47	34	22	44
Повышение зарплаты	17	12	3	8	-	10
Ценные подарки	14	6	9	8	-	8
Никаких поощрений	21	22	26	36	64	26
<b>Наказания</b>						
Устный выговор	56	61	49	48	52	56
Лишение, сокращение размера премии	47	38	29	39	30	37
Вычеты из зарплаты	11	8	14	13	22	11
Никаких наказаний	8	11	14	13	-	11
Сразу увольнение	6	7	9	10	13	8

Стратегии управления трудом в малом бизнесе демонстрируют поиск оптимизации издержек, касающихся, прежде всего, затрат на работников. С другой стороны, четко детерминированные структуры, ориентированные на упорядочение большого объема работ, для предприятий малого бизнеса могут быть не только обременительны, но и неэффективны. В

сегменте малого бизнеса есть определенные категории предприятий, которые в большей степени ориентируются на систему управления трудом, характерную для крупных предприятий. Как правило, это фирмы производственного профиля с численностью работников свыше 50 человек. Однако, как показывают результаты анализа, специфика малых предприятий отчетливо проявляется и в этом сегменте.

Особенности взаимодействия в процессе совместного труда небольшого коллектива создает запрос на универсализацию рабочих функций и высокий уровень кооперации в процессе труда. В таких условиях формальный контроль не дает желаемых результатов, - на первый план выходят межличностные отношения. Важным условием эффективного взаимодействия становится создание доверительной атмосферы и тесного контакта, - гибкий, неформально-договорной характер отношений выступает инструментом эффективного управления.

### **Установки на взаимодействие работников и работодателей**

Установки относительно возможности взаимодействия работников и менеджмента (владельцев) предприятия отражают специфичность трудовых отношений в малом бизнесе, что отчетливо проявляется при сравнении соответствующих ориентаций работников малых и крупных предприятий. Установки идеологического характера тестировались в исследовании с помощью вопроса «Могут ли в принципе совпадать интересы предпринимателей и наемных работников?». Основанием для выделения типов установок выступают различия в представлениях работников об организации (предприятии), как о специфической социальной общности. Является она единой командой людей, объединенных общей целью, или «обществом в миниатюре», с присущими ему неоднородностью и противоречивостью интересов и целей. И далее: если интересы и цели (прежде всего, работодателей и работников) расходятся, возможно ли в принципе их согласование или они обречены на перманентный конфликт. В зависимости от позиций работников по данному фундаментальному вопросу формируются их отношения с работодателем и реальное содержание внутриорганизационного взаимодействия.

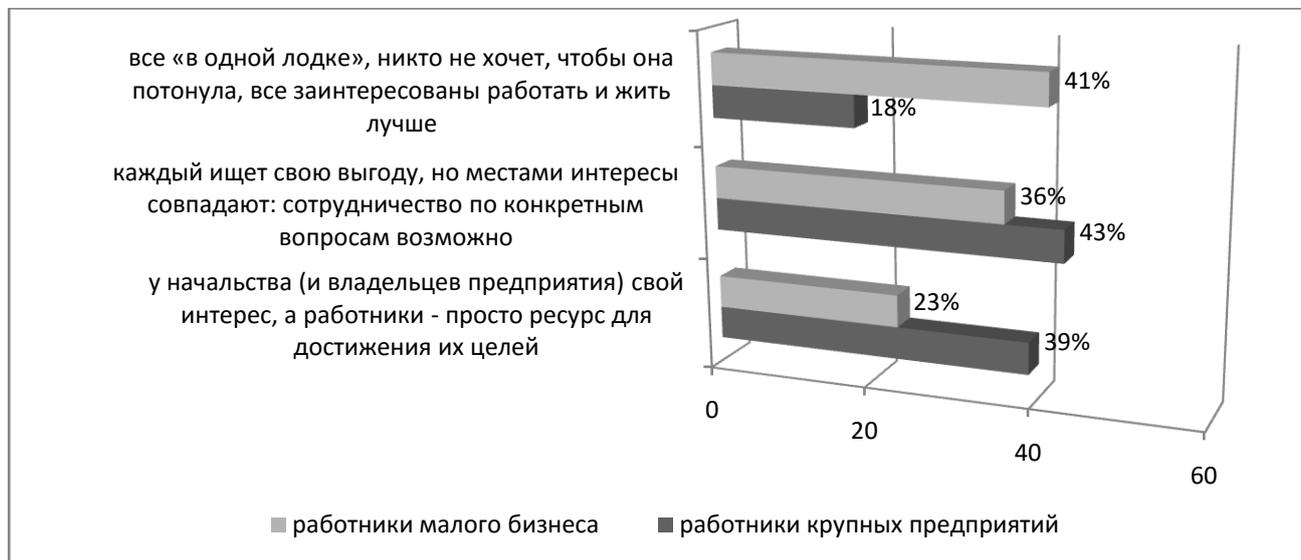
На рис.2.7.4 показано соотношение установок работников малого бизнеса в сравнении с условной «контрольной группой», в качестве которой выступают сотрудники крупных предприятий производственного профиля.<sup>6</sup>

Наибольшую поддержку среди работников малого бизнеса имеет идея общности интересов работников и администрации. Эта идея отражает установки на патерналистский характер трудовых отношений и исходит из представления об организации (предприятии) как о едином

---

<sup>6</sup> Распределение ответов работников крупных предприятий, см.: Козина И., Виноградова Е. Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников // Социологические исследования, 2011, № 9, с. 33.

организме, идеальный образ которого ассоциируется с семьей. С утверждением *«мы все в одной лодке, никто не хочет, чтобы она потонула, все заинтересованы работать и жить лучше»* согласились более 40% опрошенных сотрудников малых предприятий. Среди работников крупных компаний эта же идея находит наименьшую поддержку, ее разделяют только 18% опрошенных.



**Рис.2.7.4 - Распределение ответов на вопрос: «Могут ли в принципе совпадать интересы предпринимателей и наемных работников?», по крупным предприятиям и малому бизнесу, %**

Патерналистские установки разделяются статистически наиболее многочисленной группой респондентов - работников малого бизнеса, но, не являются доминирующими. Почти сопоставимы с ними по распространенности - умеренные или «плюралистические» настроения, выражаемые в поддержке утверждения *«каждый ищет свою выгоду, но местами интересы все-таки совпадают: сотрудничество по конкретным вопросам возможно»*. С этим утверждением согласились 36 % опрошенных. Отличие данной позиции от идеи общности интересов всех сотрудников состоит, прежде всего, в признании наличия в рамках организации групп, интересы которых различны (или даже противоположны), однако подлежат согласованию и гармонизации.

Наконец, наименьшую поддержку (23%) имеют «радикальные» настроения, которые выражены в утверждении *«у начальства (и владельцев предприятия) свой интерес, а работники - просто ресурс для достижения их целей»*. Среди сотрудников крупных компаний такие настроения разделяют примерно 40% респондентов. Эти взгляды, которые в актуальном российском контексте было бы правильнее квалифицировать как латентно-конфронтационные, основаны на признании существования принципиального антагонизма интересов труда и капитала. Отметим также, что доля сторонников радикальных взглядов в нашей выборке

сокращается по мере перехода к более высоким профессионально-квалификационным группам: если среди младшего обслуживающего персонала и рабочих доля радикально настроенных респондентов составляет 41 - 48%, то среди специалистов и руководителей 13 - 16%.

Установки работников обеих групп (работников малых и крупных предприятий) неоднородны, но, при этом, контрастны по крайним идеологическим полюсам. Главное отличие работников малого бизнеса, которое проявляется при таком сравнении – это заметно большее распространение настроений и установок клиентелы, характерных для патерналистского типа социально-трудовых отношений. Традиционные институты представительства интересов работников в этих условиях не востребованы.

**Организационная солидарность.** Признание общности целей, объединяющих всех работников, означает принятие общих рисков (потери бизнеса, а значит и потери рабочих мест), наряду с индивидуальными. Это предопределяет лояльность организации и ориентацию на принципиально гармоничный характер отношений работников и менеджмента. «Фокус лояльности» проявляется в высоком уровне ожиданий от руководства, которому делегируется ответственность за работников: с утверждением «руководитель (владелец) нашего предприятия чувствует ответственность за работников» согласились 73% опрошенных работников малого бизнеса.

Патерналистский стиль управления предполагает, что ожидания работников совпадают с настроем работодателей, владельцами бизнеса. Мы не можем судить о распространенности патерналистских установок среди предпринимателей, поскольку соответствующий анкетный вопрос им не задавался, но, в некоторых интервью подобные настроения проявляются достаточно отчетливо. Весьма показательным является ответ одной из респонденток на вопрос о том, существует ли общность интересов у сотрудников фирмы: *Да, абсолютно. Да, и за своих работников я чувствую ответственность. Это неотъемлемый момент. Тут и объяснять нечего (владелица салона красоты).* Это подается как данность, не требующая уточнений.

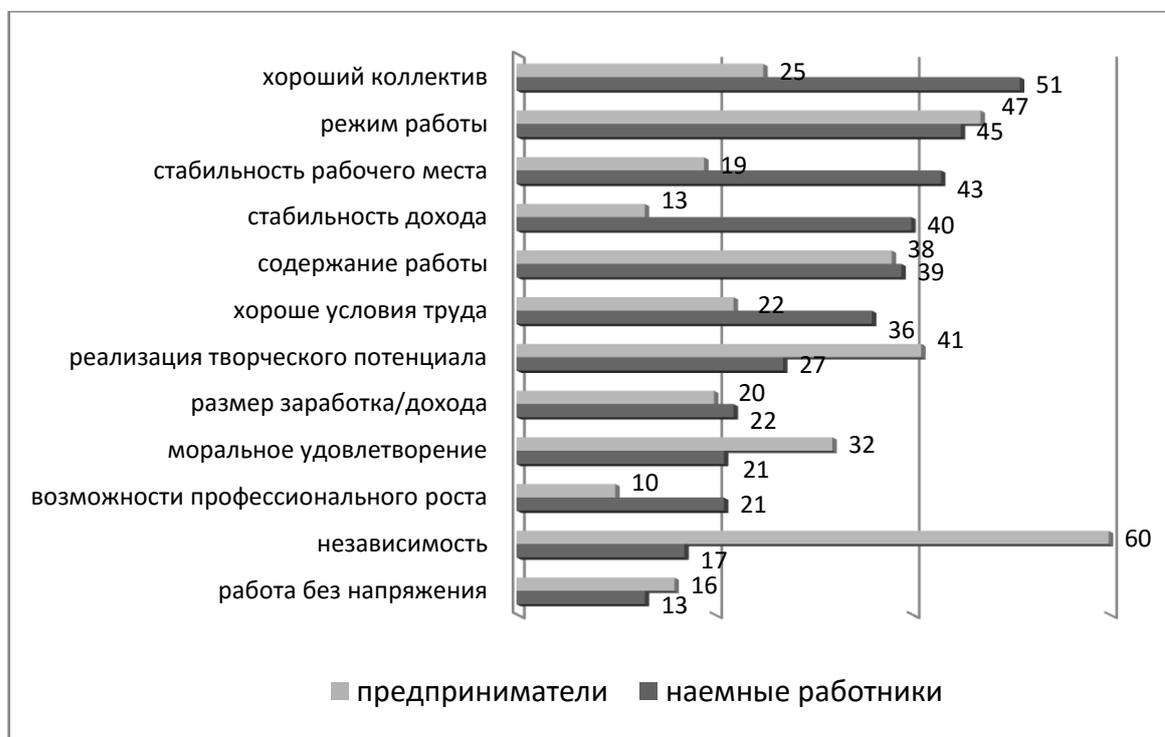
Неформальные отношения делают положение работников в малом бизнесе весьма уязвимым, а кооперация, основанная на взаимной ответственности, может привести к тому, что многие проблемы остаются невысказанными, и, соответственно, к латентным конфликтам. Открытый конфликт в таких условиях практически исключен, хотя 56% респондентов все-таки полагаются на поддержку коллег при возникновении конфликтов.

Конструирование отношений неформальности как нормы способствуют формированию специфической модели организационной солидарности, что делает работников терпимыми к фактическому нарушению трудовых прав. Категория организационной солидарности важна для понимания форм взаимодействия и способов выстраивания трудовых отношений в малом бизнесе. Это солидарность базируется на высокой степени лояльности работников и признании

возможности сотрудничества, а доверие строится на сетевых принципах, индивидуальных связях и привязанностях, что делает такую организацию в принципе мало восприимчивой к сигналам извне. В рамках малого предприятия наличие общности такого типа является фактором формирования реально (а не только, формально) организованных коллективов, на которые можно опираться в решение задач, как в сфере производства, так и сфере социально-трудовых отношений. Формальная организованность и неформальная сплоченность одновременно представляют собой основу устойчивости сложившихся трудовых отношений и эффективного сопротивления нежелательным внешним воздействиям.

В понимании этой специфики частично кроется ответ на вопрос, почему при объективно низких показателях социальной защищенности, работники малого бизнеса демонстрируют относительно высокий уровень субъективной удовлетворенности рабочим местом.

Если посмотреть на распределение ответов на вопрос о привлекательных сторонах работы в малом бизнесе, то работники характеризуют ее, скорее, как «комфортную», чем как «доходную». Выше всего ценится «хороший коллектив». Можно предположить, что специфика внутрифирменного взаимодействия способствует созданию благоприятного морально-психологического климата в организациях малого бизнеса. Для предпринимателей этот параметр также достаточно значим, но, далеко не на первом месте. Основные ценности работы занятия бизнесом – независимость и самореализация (рис.2.7.5).



**Рис.2.7.5. Распределение ответов на вопрос «В чем вы видите преимущества Вашей работы?», по статусу занятости, %**

Образующим признаком укоренившихся среди специалистов представлений о нормах социальной защищенности в сфере труда является традиционная занятость, основанная на стабильности и длительности трудовых отношений с целым рядом сопутствующих гарантий. Отклонения от этого «эталона», характерные для трудовых отношений в малом бизнесе, можно интерпретировать как показатель их неразвитости и отсталости. С другой стороны, малое предпринимательство никогда не будет столь доходным и устойчивым как крупный бизнес, а значит, способным соответствовать нормам, определенным для «защищенной» занятости на крупных производствах. В то же время, несмотря на то, что предприятия малого бизнеса существенно уступают крупным по уровню гарантий, имеется ряд факторов, делающих их привлекательными для работников. Это ставит на повестку вопрос об адаптации законодательства о труде к условиям существования малого бизнеса и об установлении для субъектов малого предпринимательства ряда специфических норм регулирования труда и занятости.