

Ирина КОЗИНА

Организационная солидарность как механизм представительства и защиты интересов в малом бизнесе

При рассмотрении вопросов, связанных с малым бизнесом, исследователи, как правило, концентрируются на проблемах низких темпов роста сектора малого предпринимательства и поиска путей преодоления барьеров его развития. Относительно меньше внимания уделяется вопросам социально-трудовых отношений, сложившихся в этом секторе экономики, и соблюдению трудовых прав занятых в нем работников. Комплекс исследовательских вопросов, связанных с этой темой, отсылает нас к актуальной проблематике защищенности населения в сфере труда, разработанной МОТ и развитой до инструментального уровня в рамках концепции «достойной работы»¹. В данной концепции стандартом защищенного (достойного) рабочего места является модель традиционной занятости, которая характеризуется стабильностью трудовых отношений, наличием системы социальных гарантий и действенных институтов выражения и защиты интересов работников.

Согласно выделенным критериям «достойной работы» занятость в малом бизнесе связана с высокими рисками «плохой» работы и часто трактуется как вынужденная альтернатива, средство выживания в условиях дефицита возможностей более продуктивной занятости. Как показывают исследования, качество рабочих мест на российских предприятиях малого предпринимательства далеко от одобряемого стандарта, а трудовые отношения в значительной степени находятся вне действия правового регулирования, которое не предусматривает для этого сектора особых правил регламентации труда². В общей «конфигурации пространства социально-трудовых отношений» положение работников малого бизнеса характеризуется как самое низкое (в сравнении с бюджетным

сектором и сектором крупных предприятий)³. Это связано с распространенностью неформальных способов внутрифирменных взаимодействий при довольно жестких условиях труда, с которыми работники вынуждены мириться⁴. В рамках универсалистского подхода, с точки зрения социальных прав любые отклонения от установленного «эталона» трудовых отношений интерпретируются как показатель их неразвитости и отсталости. Культурологический подход к объяснению трудовых отношений в малом бизнесе отсылает не к нарушениям социальных прав, а к специфической российской трудовой культуре, основанной на коммуналистских ценностях, где не востребованы формализованные правила⁵. Другие авторы ищут объяснение в пространстве сотрудничества-конфликта между акторами трудовых отношений, обращая внимание на «специфическую форму патернализма», которая сложилась в сфере малого предпринимательства и фиксируется в поведенческих установках на «доверительное сотрудничество»⁶. Ряд западных исследователей, отмечая незначительное влияние правовых норм на реальные отношения, которые складываются и воспроизводятся в условиях небольших фирм, допускают компенсаторный характер переговорных механизмов, основанных на переплетении формальных и неформальных правил⁷.

³ Бизюков П.В., Бизюкова В.А., Бурнышев К.В., Донов И.В. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений. М.: ИСИТО, 2004.

⁴ Чепуренко А.Ю. Малое предпринимательство в России // Мир России: Социология, этнология. 2001. Т. 10. № 4. С. 130–161.

⁵ Шершнева Е.Л., Фельдхоффер Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования промышленных предприятий России. СПб.: Петрополис, 1999.

⁶ Куракин А. Соловьев А. Социально-трудовые отношения в малом бизнесе: социальное партнерство или патернализм? //Кадровик. 2012. № 10. С. 59–66.

⁷ Ram M., Edwards P., Jones T. Staying Underground: Informal Work, Small Firms, and Employment Regulation in the United Kingdom // Work and Occupations. 2007. Vol. 34 (3). P. 318–344.

¹ Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual / First edition. Geneva: ILO, 2012.

² Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе / отв. ред.: И.В. Соболева. М.: ООО «ИЗДАТ-Черноземье», 2015. С. 208–230.

Развивая тему трудовых взаимодействий на предприятиях малого бизнеса, мы обращаемся к таким аспектам социальной защищенности, как возможности осуществления представительства интересов (representation security) в сфере труда. В документах МОТ это выступает в качестве одной из ключевых форм защищенности, формирующих понятие «достойная работа». В статье обсуждается роль формальных институтов и неформальных практик регулирования взаимодействия работников и работодателей на предприятиях малого бизнеса. Мы рассматриваем отношение населения, занятого в малом бизнесе, к институтам представительства и защиты прав, их установки на взаимодействие работников и предпринимателей (владельцев предприятий) и связь этих установок с особенностями организационной культуры в небольших коллективах.

Эмпирическую базу анализа составили данные анкетного опроса населения, занятого на предприятиях малого бизнеса Москвы¹. Данные опроса дополняются цитатами из интервью с работниками и предпринимателями, проведенными в рамках этого же исследования.

Рисунок 1

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ НА ВОПРОС: «КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, КТО СПОСОБЕН ПРЕДСТАВЛЯТЬ, ЗАЩИЩАТЬ ВАШИ ИНТЕРЕСЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОТОЙ (ВЕДЕНИЕМ БИЗНЕСА) В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ?», % ОТ ЧИСЛА ОТВЕТИВШИХ.



¹ Исследовательский проект «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе», государственный контракт № ОУЗ/18 (Институт экономики РАН). Полевая часть исследования проведена в феврале 2015 г. В опросе реализована квотная выборка. Квотируемые признаки: тип предприятия (малые и микропредприятия); вид экономической деятельности по укрупненным группам: «операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг»; «оптовая и розничная торговля»; «строительство»; «прочие» (виды экономической деятельности, доля которых в структуре занятости не превышает 10%). Общий объем выборки 822 чел., из них 592 респондента являются наемными работниками, для которых занятость в малом бизнесе является основной, то есть обеспечивает основную часть трудового дохода и занимает большую часть времени, затрачиваемого на работу, 230 респондентов являются работающим владельцами бизнеса или самостоятельно занятыми.

Уровень доверия институтам представительства и защиты прав

Наличие действенных институтов защиты прав и выражения интересов работников занимает особое место среди параметров, характеризующих уровень социальной защищенности населения. В данном случае этот параметр призван отражать состояние институциональной/правовой среды, в которой формируются те или иные способы выражения интересов представителей малого бизнеса. В исследовании он оценивался через измерение степени доверия к существующим социальным институтам представительства и защиты. Поскольку в их число входят специализированные общественные организации, способствующие реализации целей разных субъектов социальных интересов (предпринимателей и наемного персонала), вопрос формулировался и задавался отдельно для каждой из этих групп респондентов.

Начнем с того, что обозначим доминирующие настроения владельцев предприятий малого предпринимательства короткой, но показательной цитатой из интервью: «Малый бизнес вообще никто не защищает... Вся эта защита

только на словах и для проформы». Большинство респондентов из группы предпринимателей демонстрируют отчетливую ориентацию исключительно на собственные силы и/или каналы личного взаимодействия (рис. 1). Наибольший уровень доверия формальным институтам составляет 10% и относится к оценке судебной системы. Безусловно, вопрос о доверии этому институту предполагает учет гораздо более сложных установок разных групп населения².

² Ворожейкина Т., Гудков Л., Зоркая Н., Овакимян А. Мониторинг отношения российского населения к судебной реформе и судебной системе // Вестник общественного мнения. 2014. № 3/4. С. 13–69.

Тем не менее другие институциональные каналы, в том числе «четвертая власть», СМИ, как институт воздействия на общественное мнение, а также те, которые отражают криминальные практики («крыша»), не набирают сколько-нибудь значимое число позитивных оценок.

Значение показателя доверия определенным образом связано с размером предприятия: чем меньше предприятие, тем сильнее чувствуются настроения исключения, социальной изоляции от существующих институтов, призванных защищать/представлять интересы малого бизнеса. Так, уровень доверия к судебным органам работающих владельцев малых предприятий достигает 22%; владельцев микропредприятий – 10%; самостоятельно занятых – только 6%¹. Та же тенденция наблюдается относительно других институциональных субъектов: московским властям доверяют 19% руководителей малых предприятий, 10% владельцев микропредприятий и 1% самостоятельно занятых. Кредит доверия общественным предпринимательским организациям составляет 15–19% у представителей малых предприятий, – 6% у представителей микропредприятий и 2–3% у самостоятельно занятых.

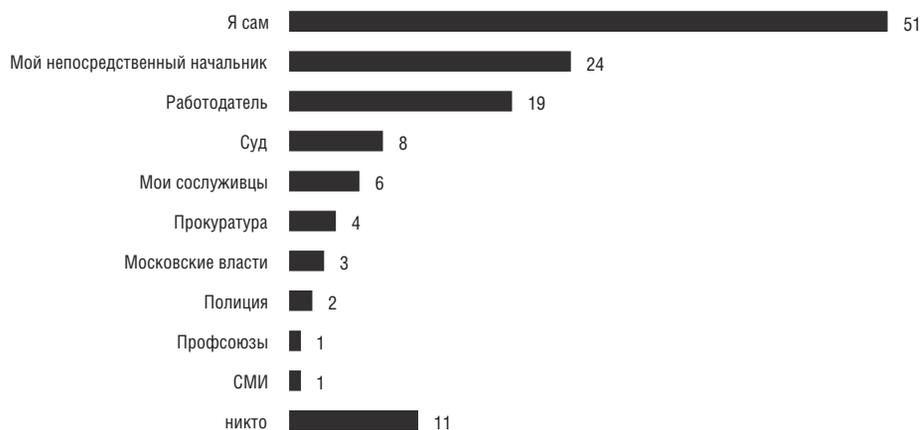
Ощутимый дефицит эффективных каналов представительства и защиты проявляется и в оценках работников. Как и в группе предпринимателей, относительно значимый уровень доверия, 8%, имеет судебная система. Осталь-

ные формальные каналы не набирают статистически значимого порога в 5% (рис. 2). Отметим, что, в отличие от предпринимателей, среди наемных работников не наблюдается различий во мнениях в зависимости от размера предприятия, так же, впрочем, как и от других характеристик.

В вопросах защиты работников 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, в какой степени эта идея остается актуальной для современного мира в целом и для российских реалий в частности, в настоящее время является дискуссионным. Тем не менее российские профсоюзы на сегодняшний день объединяют около 30% занятого населения, что считается немалым даже по европейским меркам². При этом они сосредоточены в основном в промышленности и бюджетной сфере, а в секторе малого бизнеса профсоюзы представлены слабо. Коллективной защитой (коллективными договорами) охвачены только 5,2% субъектов малого предпринимательства в РФ, а среди московских малых предприятий эта доля еще меньше – 0,6%³. Отражением этой ситуации является крайне низкий уровень доверия к профсоюзам. В малом бизнесе он составил 1–2%, что существенно ниже значений, которые по-

Рисунок 2

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ РАБОТНИКОВ НА ВОПРОС: «КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, КТО СПОСОБЕН ПРЕДСТАВЛЯТЬ, ЗАЩИЩАТЬ ВАШИ ИНТЕРЕСЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ?», % от числа ответивших.



¹ К малым предприятиям относятся фирмы с численностью персонала от 16 до 100 человек, к микропредприятиям – фирмы с численностью персонала от 2 до 15 человек, самостоятельно занятые не имеют наемного персонала.

² Профсоюзы на предприятиях современной России: возможности ребрендинга / подред. И.М. Козиной. М., 2009.

³ Аналитическая информация о развитии социального партнерства в субъектах РФ. Министерство труда и социальной защиты РФ. [Электронный ресурс]. Дата обращения: 27.01.2016. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/salary/50>.

казывают общероссийские замеры. К примеру, Левада-центр определяет доверие к профсоюзам на уровне 18%¹, ВЦИОМ – на уровне 38%².

Отношение к профсоюзам обычно имеет корреляцию с профсоюзным членством, доля которого в нашей выборке составила 5%. Эта группа в основном представлена рабочими и младшим обслуживающим персоналом (из специалистов – медиками и преподавателями), занятыми на предприятиях и в организациях с численностью работников свыше 50 человек. Работники, состоящие в профсоюзных организациях, настроены более позитивно: 18% из них высказали доверие к институту профсоюзов. Это вполне сопоставимо с общими оценками населения и означает, что профсоюзы на малых предприятиях, там, где они существуют, в какой-то степени выполняют свои задачи.

Низкая оценка существующей системы представительства и защиты создает картину институционального вакуума, в котором ныне функционирует малый бизнес. Тем не менее 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 предположить наличие иных, выработанных практикой защитных механизмов, существую-

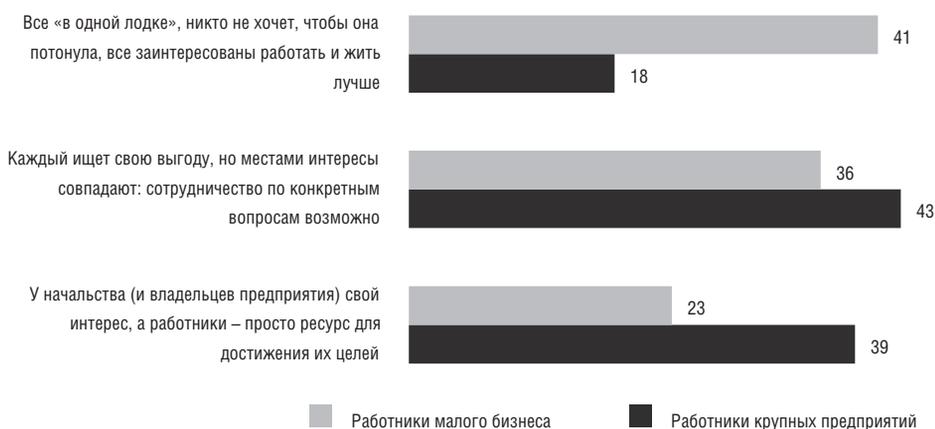
щих в этом сегменте трудовых отношений. При отсутствии эффективных институциональных каналов эти механизмы явно имеют неформальный характер. Предприниматели в вопросах представления, защиты интересов, связанных с ведением бизнеса, ориентированы на профессиональные социальные сети и помощь коллег по бизнесу (25%), работники полагаются на «начальство» – на непосредственных руководителей (24%) и владельцев бизнеса (19%). Последнее означает, что поиск ресурсов «защиты» наемных сотрудников малых предприятий ограничен в основном микроуровнем (рамками фирмы).

Установки на взаимодействие работников и работодателей

Реальное содержание взаимодействия между работниками и работодателями внутри фирмы формируется в том числе под влиянием разделяемых представлений о характере и возможностях такого диалога и способах решения возникающих проблем. Эти установки являются базой для формирования моделей трудовых отношений, скрепляют их, в значительной степени определяя сложившиеся практики представительства и защиты. Установки на внутрифирменное взаимодействие между работниками и менеджерами тестировались с помощью вопроса «Могут ли в принципе совпадать интересы предпринимателей и на-

Рисунок 3

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС: «МОГУТ ЛИ В ПРИНЦИПЕ СОВПАДАТЬ ИНТЕРЕСЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ?», %



¹ Доверие институтам власти. Пресс-выпуск 02.11.2012. Левада-центр [Электронный ресурс]. Дата обращения: 27.01.2016. URL: <http://www.levada.ru/07-10-2013/doverie-institutam-vlasti>.

² Ratings of social institutions. 2014–2015 г. Russian Public Opinion Research Center [Электронный ресурс]. Дата обращения: 27.01.2016. URL: <http://www.wciom.com/index.php?id=123>.

емных работников?», где основанием для выделения разных типов ориентаций выступают идеологические различия в представлениях об организации (предприятии) как о специфической социальной общности.

Специфика представлений работников, занятых на предприятиях малого предпринимательства, наглядно проявляется в сравнении с установками работников, занятых на крупных предприятиях¹. Эти представления неоднородны в обеих группах, но контрастны по крайним идеологическим полюсам (рис. 3). Среди работников малого бизнеса существенно большее распространение имеют настроения, в основе которых лежит идея общности интересов работников и владельцев бизнеса, основанная на представлении об организации как о едином организме, «большой семье». Такого рода патерналистские установки соответствуют утверждению «мы все в одной лодке, никто не хочет, чтобы она потонула, все заинтересованы работать и жить лучше», которое находит наибольшую поддержку у работников малого бизнеса (40%) и наименьшую у работающих в крупных компаниях (18%).

Относительно меньше распространены «партнерские» ориентации, выраженные в поддержке утверждения *«каждый ищет свою выгоду, но местами интересы все-таки совпадают: сотрудничество по конкретным вопросам возможно»*. Отличие от идеи общности интересов всех сотрудников состоит прежде всего в признании наличия групп различных или даже противоположных интересов, которые тем не менее могут быть согласованы в рамках организации.

Утверждение *«у начальства (и владельцев предприятия) свой интерес, а работники – просто ресурс для достижения их целей»* отражает признание существования принципиального антагонизма интересов труда и капитала и находят наименьшую поддержку у работников малых предприятий и наибольшую у сотрудников крупных компаний.

Преобладание представлений об общности интересов работников и администрации на малых предприятиях предопределяет высокий уровень лояльности сотрудников. Это проявляется в больших ожиданиях от руководства, которому делегируется ответственность за работников: с утверждением *«руководитель (владелец) нашего предприятия чувствует ответственность за работников»* согласились 73% опрошенных работников малого бизнеса. Наши данные не дают возможности судить о том, насколько ожидания работников совпадают

с ожиданиями работодателей, соответствующий анкетный вопрос последним не задавался. Однако мотивы ответственности за работников как неотъемлемой части обязательств часто звучали в ходе интервью с ними: *«Да, абсолютная (общность интересов). Да, и за своих работников я чувствую ответственность. Это неотъемлемый момент. Тут и объяснять нечего»*.

Организационная солидарность

На предприятиях малого бизнеса, где организация труда, как правило, не требует специально выстроенных структур, взаимодействие в процессе работы строится по собственным правилам. Практики организации труда в небольших коллективах создают запрос на универсализацию рабочих функций, взаимозаменяемость сотрудников и почти условный характер разделения труда. Об этом свидетельствует тот факт, что более 70% респондентов, практически вне зависимости от размера и профиля фирмы, указывают на обязанности «без границ», то есть выполнение различных функций, не свойственных должности. Одним из следствий этого является коллективный контроль за производственным процессом. Описание такого механизма мы находим во многих интервью: *«Мы все дружно бдим, и если вдруг случается какой-то прокол, мы его не доводим до (руководителя), а решаем все сами по ходу пьесы»*. На малом и особенно на микро-предприятии, где связь устойчивости бизнеса и устойчивости рабочих мест прямая и очевидная, вольно или невольно наемные работники разделяют с собственником риски ведения бизнеса. Это предопределяет ориентации на взаимное доверие, лояльность и относительную гармонию в отношениях работников и менеджмента. Это нематериальный ресурс, который накапливается годами и формирует высокую взаимозависимость, что отчасти объясняет тот факт, что во многих небольших фирмах в течение долгих лет сохраняются стабильные коллективы: *«За те 15 лет, как существует предприятие, никто не увольнялся, и никого не увольняли. Как только кто-то из коллектива выпадет, развалится всё... Мы работаем только потому, что давно вместе и знаем, что никто из нас не украдет»*.

В понимании этой специфики отношений частично кроется ответ на вопрос, почему при объективно низких показателях социальной защищенности работники малого бизнеса демонстрируют высокий уровень удовлетворенности рабочим местом. Оценки различных сторон работы существенно колеблются, но в целом 80%

¹ Детальный анализ установок работников крупных предприятий см.: Виноградова Е., Козина И. Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников // Социологические исследования. 2011. № 9. С. 33.

респондентов более или менее удовлетворены работой, а четверть опрошенных удовлетворена полностью. Наиболее привлекательные стороны текущей работы связаны с характеристиками «комфортности» и «удобства» и в гораздо меньшей степени с характеристиками доходности или содержания труда. Выше всего ценится «хороший коллектив» и, с небольшим отрывом, «режим работы» (рис. 4). Для предпринимателей этот параметр также достаточно значим, но он располагается далеко не на первом месте. Основные привлекательные стороны занятия бизнесом – независимость и самореализация.

Несмотря на то что предприятия малого бизнеса существенно уступают крупным по уровню гарантий, внутрифирменное доверие и кооперация, основанные на взаимной ответственности, становятся факторами, привлекающими работников. В каком-то смысле малые и особенно микропредприятия живут по законам малой группы, действие которой распространяется на всю фирму и включает формирование собственных компенсационных механизмов представительства и защиты интересов сотрудников. Традиционные, внешние по отношению к фирме, институты в такой ситуации не только невостребованы, но и отчасти «инструментально» вредны: «*Это же сговор. На него идет работник, который все это понимает и сознательно идет на риск того, что у него неформальные отношения. Но и предприниматель идет*

на риск... Это получается такой тотальный сговор, когда невозможно разрешение внутрикорпоративных конфликтов. Потому что любой конфликт невольно тянет за собой все эти теневые вопросы».

С одной стороны, неформальные отношения, основанные на взаимозависимости, делают положение работников в малом бизнесе весьма уязвимым. В современной литературе по социальным правам для обозначения такого типа отношений выделяется понятие «зависимой защищенности», близкое к патернализму, который несовместим с реальной социальной защищенностью. С другой стороны, конструирование отношений неформальности как нормы способствуют формированию специфической модели коллектива, объединяющегося для коллективного страхования рисков, формируя солидарность корпоративного типа. Категория организационной солидарности важна для понимания форм взаимодействия и способов выстраивания отношений на предприятиях малого предпринимательства. В трудовых коллективах, основанных на «зависимой защищенности», дефицит эффективных институциональных каналов компенсируется развитием альтернативных неформальных механизмов согласования интересов и разрешения проблемных ситуаций, а высокий уровень доверия становится одним из важных условий эффективной работы и самого существования небольшой фирмы.

Рисунок 4

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС: «В ЧЕМ ВЫ ВИДИТЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ВАШЕЙ РАБОТЫ?», %

