**Развитие прекарности в трудовых отношениях в сфере малого и среднего бизнеса**

**The growth of** [**porecariousness**](http://proxylibrary.hse.ru:2119/stable/10.2307/3709873?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=precariousness&searchUri=%2Faction%2FdoBasicSearch%3FQuery%3Dprecariousness%26amp%3Bprq%3Dprecariousity%26amp%3Bgroup%3Dnone%26amp%3Bwc%3Don%26amp%3Bfc%3Doff%26amp%3Bacc%3Don%26amp%3Bso%3Drel%26amp%3Bhp%3D25) **in labour relations in small and medium business**

***Аннотация.*** В статье раскрывается понятие прекарности на современном рынке труда. Приводится обзор социологической теории, изучающей прекаризацию труда и занятости. На материалах двух баз данных, 22 волны Российского мониторинга экономического состояния и здоровья населения (RLMS) и исследования поведения сотрудников малого и среднего бизнеса на нижегородском рынке труда выявлено развитие прекарности в трудовых отношениях. Отмечается напряженное экономическое положение анализируемой группы, редуцирование ценности работы до уровня заработной платы, готовность поменять место работы при условии незначительного увеличения оплаты труда. Фиксируется существенная доля работников, испытывающих беспокойство по поводу возможной потери работы, отсутствие ощущения стабильности и уверенности в своем ближайшем будущем у большинства сотрудников малого и среднего бизнеса. При этом свое положение большинство оценивают как более или менее удовлетворительное на фоне собственного окружения, приближенное к среднему.

***Ключевые слова:*** прекарность труда и занятости, рынок труда, малый и средний бизнес, ресурсы работников, удовлетворенность условиями труда.

***Annotation.*** In the article the concept of [precariousness](http://proxylibrary.hse.ru:2119/stable/10.2307/3709873?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=precariousness&searchUri=%2Faction%2FdoBasicSearch%3FQuery%3Dprecariousness%26amp%3Bprq%3Dprecariousity%26amp%3Bgroup%3Dnone%26amp%3Bwc%3Don%26amp%3Bfc%3Doff%26amp%3Bacc%3Don%26amp%3Bso%3Drel%26amp%3Bhp%3D25) in labor relations is being developed. Presented a review of sociological theory that studies the [precariousness](http://proxylibrary.hse.ru:2119/stable/10.2307/3709873?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=precariousness&searchUri=%2Faction%2FdoBasicSearch%3FQuery%3Dprecariousness%26amp%3Bprq%3Dprecariousity%26amp%3Bgroup%3Dnone%26amp%3Bwc%3Don%26amp%3Bfc%3Doff%26amp%3Bacc%3Don%26amp%3Bso%3Drel%26amp%3Bhp%3D25) of work and employment. On the materials of the two databases, 22 waves of the Russian Longitudinal Monitoring Survey and research of the behavior of employees of small and medium businesses in Nizhny Novgorod labor market was identified the development of precarious labor relations. It is noted the tense economic situation of the analyzed group, reducing the value of the work to the level of wages, willingness to change jobs even in case of small increases in pay. Was fixed a significant proportion of workers who experience anxiety regarding the possible loss of a job, lack of sense of stability and confidence in the near future of the majority of employees in small and medium business. However, the majority consider their situation as more or less satisfactory, close to the average in the background of their own environment.

***Key words:*** [precariousness](http://proxylibrary.hse.ru:2119/stable/10.2307/3709873?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=precariousness&searchUri=%2Faction%2FdoBasicSearch%3FQuery%3Dprecariousness%26amp%3Bprq%3Dprecariousity%26amp%3Bgroup%3Dnone%26amp%3Bwc%3Don%26amp%3Bfc%3Doff%26amp%3Bacc%3Don%26amp%3Bso%3Drel%26amp%3Bhp%3D25) of work and employment, labor market, small and medium business, resources, employees, satisfaction with working conditions.

1. **Определение прекаризации труда и занятости**

Р.Кастель называет динамику сферы труда последних тридцати лет «прекаризацией» – это время, обрекающее все большее число людей на самостоятельную борьбу с проблемами и неопределенное будущее (Кастель 2009). Таким образом, к прекарной профессиональной деятельности относят такую, которая мало связана с достиженческими мотивами и не имеет символического и социального веса в обществе. В определениях прекарности в сфере труда существует двусмысленность. В одних случаях речь идет о прекарности самого труда, в другом – о прекарном статусе занятости. Прекарность в первом случае означает, что труд не ценится внутри предприятия (малоквалифицированный, легко заменяемый труд). Работники, занятые таким трудом, склонны терять мотивацию, у них усиливаются чувства бесполезности, собственной ненужности. Во втором случае, прекарный статус занятости связан с незащищенностью самой занятости и профессионального пути работника.

1. **Формы прекаризации труда и занятости, их выражение и последствия**

Используя выводы наиболее авторитетных авторов, можно вывести следующие краткие итоги в изучении прекаризации труда и занятости (Табл. 1).

Таблица 1

**Обзор теорий прекаризации труда и занятости**

|  |  |
| --- | --- |
| **Авторы** | **Содержание идеи** |
| П.Бурдье (Бурдье 1998, 2000, 2005) С.Паугам (Paugam 2009), К.Юргенс (Jürgens 2011),У.Бек (Бек 2000),К. Дёрре (Dörre 2010) | Повышенные риски и требования в профессиональной деятельности составляют основу современной неолиберальной идеологии и постиндустриального менеджмента. Большинство трудоспособных не готово к подобной ситуации из-за сложившегося образа жизни и нехватки ресурсов. Чем ниже у человека экономический, социальный и культурный капитал, тем уже у него диапазон для и без того небезграничных действий. Незначительные шансы приводят к истощению в стремлении соответствовать идеалу трудового пути. Проблемой является износ трудовых ресурсов. Многие ходят на работу больными, опасаясь за свое рабочее место или несделанные задания. Инструменты управления персоналом, направленные на повышение эффективности сотрудников, действуют в обратную сторону. Работники стигматизируются (например, «не выполнивший норму», «не набравший баллов», «не соответствующий должности» и т.д.), болезненно реагируют, или впадают в «презентизм» (субъективно-идеалистическое представление о собственных возможностях). Методы современного менеджмента, направленные на нагнетание обстановки нестабильности внутри предприятия, приносят несомненный успех в деле по снижению издержек на труд. Подобного результата можно добиться и при помощи перманентных реструктуризаций предприятий или целых отраслей хозяйства, особенно тех, в которых слабы или отсутствуют рабочие организации.В условиях динамичной среды, нарастает спонтанность трудовой жизни, сложнее становиться организовать трудовую жизнь, следствием чего становятся резигнативные (отрешенные, покорные и фаталистические действия. В результате, они обесцениваются, часть включается в безработицу, другие – в проблематичную занятость, не гарантирующую даже минимума социально-экономической независимости. |
| С.Паугам (Paugam 2009),Р.Кастельс (Кастель 2009) | Прекарность отображается в содержании профессиональной интеграции работников на предприятиях. Идеальный тип профессиональной интеграции («Защищенная интеграция») образует двойную защиту – материальное и символическое признание работы. Он имеет три отклоняющиеся формы. 1. «Незащищенная интеграция» предполагает на базовом уровне удовлетворенность работой в сочетании с нестабильной занятостью (например, из-за роста измененных форм контрактных отношений, а также из-за неизвестности будущего в условиях нестабильной экономики). Прекарность выражается в перманентном страхе потери места работы, что одновременно означает утрату статуса представителя среднего класса. 2. «Удрученная профессиональная интеграция» включает неудовлетворенность работой в стабильных трудовых отношениях, и рассматривается как классический вариант профессиональной деятельности. Работа не приносит радости, но интеграция заключается в гарантиях занятости. Работники могут надеяться, что ситуация когда-то изменится в лучшую сторону. 3. «Дисквалифицирующая интеграция» содержит одновременно недовольство работой при нестабильной занятости, и рассматривается как «кризис интеграции». В итоге происходит полное подчинение работников, кроме того развивается процесс нарастания у них проблем. Элементарная выживаемость при помощи работы совмещается со множеством дискриминирующих вещей, имеющих неотделимый от работы смысл: достоинством человека, получением необходимых материальных средств, социальной защищенности и стабильности. Часто такие характеристики связываются с положением длительно безработных лиц. |
| К.Дёрре (Dörre 2010) | Происходит заметное смещение в трудовой интеграции населения через развитие новых форм труда и занятости. Особый вид в гибких формах труда образует «темпоральный прекаритет». Привилегии, связанные с работой, большинство не получает вовсе, либо только очень поздно (пример научной карьеры). В текущий же момент труда работники оценивают свою ситуацию как неудовлетворительную (например, с материальной точки зрения). Часто поэтому работники осуществляют параллельную деятельность, еще более сокращая свои возможности в области обретения желаемого статуса, дохода и занятости.  |
| А.Горц (Горц 2007) | Нестандартные (или атипичные) формы труда в большей степени связаны с развитием прекарности самого труда, а не статуса выполняемой работы. Одной из существенных проблем является выполнение так называемой неоплачиваемой реляционной работы – действий, связанных с обеспечением главной деятельности (например, забота о сетевых связях, контактах с клиентами, активность в рекламной области и др.). Подобная деятельность захватывает все больше личного времени и пространства, и, как считает А.Горц, приводит к господству труда над жизнью. |
| У. Бек (Бек 2000), С.Паугам (Paugam 2009) | Современные предприятия перестают участвовать в формировании профессиональной биографии своих сотрудников. Положение прекариата склонно ухудшаться, если речь идет о закрытом (атомизированном) пространстве или о заброшенной территории. У работников низкая оплата труда совмещается с низкой удовлетворенностью оплатой своего труда. Далеко не в каждом предприятии растущая ответственность за труд признается и оценивается адекватно. Еще реже обращают внимание на плохие условия труда, которые также не компенсируются в заработной плате. Многие работники даже при достижении пика профессиональной карьеры не получают прибавок к зарплате, а часть из них – с момента приема на работу. Длительная принадлежность к одному предприятию перестала быть условием для увеличения зарплаты, работодатели не ценят больше опыт своих сотрудников и не предлагают им перспектив для карьерного роста. В этих условиях наиболее востребованной стратегией работников является, с одной стороны, достижение собственных целей, вместо осуществления деятельности, подлежащей оплате, а с другой стороны – стремление к признанию своих заслуг другими, особенно руководством. Те, кто придерживается указанного поведения, быстрее и легче достигают признания, а соответственно и высокого статуса как внутри организации, так и в мире труда. Поскольку в постиндустриальной экономике оцениваются не коллективные, а индивидуальные действия каждого работника, то почти неизбежно поощряются немногие и дисквалифицируются остальные сотрудники, менее ловкие, или в меньшей степени соответствующие ожиданиям. Хотя традиционные социальные отношения, выраженные противопоставлением «работодатель – коллектив», все еще используются в некоторых индустриальных отраслях хозяйства, все чаще встречается индивидуализация отношений. В этих условиях для любого работника возрастает риск оказаться в ситуации невозможности индивидуально защитить свои интересы. |
| П.Бурдье (Бурдье 1998, 2000, 2005)К. Дёрре (Dörre 2010) | Среди основных последствий прекаризации труда и занятости для индивидов и общества указывается новое свойство «коллективной ментальности», которое является знаком современной эпохи и создает основания для деморализации и демобилизации населения. Демобилизация возникает из-за невозможности планирования будущего, отсутствия у людей даже минимума власти. Современные прекарии образуют слой «субпролетариев», которые не имеют уверенности и защищенности в жизни как предпосылки для надежд на изменение к лучшей жизни в будущем. Субпролетарии – это те, кто исповедуют крестьянскую мораль традиционного времени. Для них работа – это поддержание чувства собственного достоинства, они заняты в деятельности, которая не приносит им дохода, покрывающего жизненное существование. В таких условиях они способны поддерживать только свое прошлое, тем самым отличаются от пролетариев марксистского толка.Наличие прекариата формирует новую форму господства, основанную на психологии незащищенности и уязвимости массы подчиненных работников или тех, кто должен включиться в трудовые отношения, подталкивающих их к принятию новых форм эксплуатации. Распространяются особо опасные механизмы разрушения способностей трудящихся к противодействию, которые одновременно стимулируют всеобщее подчинение и послушание. Это явление называют «постдемократической тенденцией», при которой все силы уходят на борьбу с ежедневными заботами об обеспечении жизни, вместо того, чтобы использовать энергию на политическую, общественную или профсоюзную работу. Однако прекарность в форме пролетаризации не приводит к социальному упадку и прогрессирующей дезинтеграции. Как парадокс возрастает способность людей к развитию стратегий выживания и самоактивизации (прекарная занятость как трамплин в будущее, прагматичная оценка своих трудовых шансов, трудовая деятельность как подработка и т.д.). Основная тенденция заключается в формировании зоны вторичной интеграции в мир труда, которая частично является уже традиционной, а частично создается вновь. |
| С.Паугам (Paugam 2009) | Способность к интеграции во многом зависит от типа занятости населения, который обеспечивается уровнем и объемом социальной поддержки в каждой конкретной модели государства. В ходе сравнения европейских стран выявлено, что худшие условия занятости существуют в «либеральном» государстве», в государствах «рейнского капитализма», в рудиментарных странах. Соответственно в этих государствах и отмечаются большие проблемы в профессиональной и социальной интеграции трудящихся. |

1. **Характеристика баз данных**

Наше эмпирическое изучение прекарности труда и занятости проводилось на основании двух баз данных (Табл. 2).

Таблица 2

**Эмпирическая база исследования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **База данных** | RLMS – Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (22 волна, индивидуальный опрос граждан РФ, 2013 г.) | Анкетный опрос работников малого и среднего бизнеса Нижнего Новгорода |
| **Выборочная совокупность** | Граждане РФ, занятые в сфере малого и среднего бизнеса. Проведен 5-ступенчатый отбор: принадлежность к организации, занятость в организациях малого и среднего бизнеса по численности сотрудников (<250), частная форма собственности, занятость на российских предприятиях, исключение собственников и предпринимателей.N = 1629 | Работники г. Нижний Новгород, занятые на частных предприятиях малого и среднего бизнеса. Выборка двухступенчатая, неслучайная, квотная. Основа для выделения квот – данные Росстата и экспертные оценки. Отбор предприятий для работы с респондентами проведен, по численности сотрудников и по сферам деятельности. Использована гнездовая технология опроса. N = 502 |
| **Анализ данных** | - ресурсность работников (ресурсы: квалификационный, экономический, социальный, информационный, временной, здоровье), - удовлетворенность трудом- страх потери работы- уверенность в возможности найти новую работу- желание сменить работы | - ресурсность работников;- цели, ценности, мотивации, интересы работников, связанные с их профессиональной карьерой и жизнью;- значение работы и удовлетворенность ею;- условия занятости;- отношения в трудовом коллективе;- уровень материального благополучия и трудовые доходы;- членство в разных объединениях;- воздействие на трудовую жизнь (агенты рынка труда) |

1. **Результаты и основные выводы**

Экономика не может существовать в условиях, когда труд и занятость приобретут полностью прекарные формы. Однако такое преобразование не исключается в некоторых отраслях хозяйства, основанных на малоквалифицированном труде и занятости легко заменяемых работников. Малый и средний бизнес в России в основном представлен именно такими сферами деятельности, например, системой общественного питания, торговыми сетями, частями строительного бизнеса и т.д.

Используя вышеозначенные идеи, в материалах исследований выявлялись ресурсность работников, и их связь со страхом потери работы и уверенности в своей способности найти работу в случае увольнения, а также с желанием найти другую работу.

По данным RLMS совокупность занятых в малом и среднем бизнесе представлена следующим образом (Рис. 1):

Рисунок 1. «Занятость в малом и среднем бизнесе России (RLMS, 22 волна, 2013 г., в %)» и Таблица 3. «Расшифровка обозначений распределения возраста, стажа работы и размера предприятия»

Большинство работников этой группы (48%) работают на относительно малых предприятиях с числом занятых до 100 человек, чуть меньшая часть (41%) занята в микробизнесе, с числом работающих до 15 человек. У многих существует значительный стаж работы, от 10 лет – 67% занятых. Основные возрастные категории – это лица от 25 до 54 лет (78%). Таким образом, основной контингент занятых, это лица, находящие на пике карьеры, с хорошим стажем трудовой деятельности, занятые в основном на небольших или очень маленьких предприятиях.

* 1. **Ресурсоемкость работников малого и среднего бизнеса**

Все ресурсы работников, которые можно оценить на основании базы данных RLMS, были разделены на части. Оценивались квалификационный, информационный, экономический, властный, временной ресурсы и состояние здоровья работников. Все переменные, позволяющие сформировать впечатление по каждому из ресурсов, перекодировались в порядковые переменные с трехмерной шкалой. В результате выявлялись обладатели низкого, среднего и высокого ресурсов (Рис. 2).

Рисунок 2. «Ресурсные группы работников малого и среднего бизнеса (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)»Ресурсы работников не сбалансированы. Здоровье позволяет им работать, они располагают временем (рабочее время ограничено положенными 8-ю часами). Ощущается заметная нехватка материальных возможностей, квалификации, власти и информационных возможностей. Особенно удручающе выглядит экономическое положение работников малого и среднего бизнеса. Подчеркнем, что это весьма опытные люди, находящиеся на пике своих возможностей, которым нужно кормить семьи и растить детей. По трем видам ресурсов выделились подгруппы с высоким содержанием: здоровье, информационный ресурс и временной. Они важны, но едва ли их обладания достаточно, чтобы предотвратить или преуменьшить прекарные отношения занятости.

 Если рассматривать дефицитные ресурсы в отдельности, то следует акцентировать следующие моменты.

1. Для анализа **квалификационного ресурса** изначально использовались три исходные переменные, описывающие

* уровень образования;
* самооценка профессионального уровня;
* повышение квалификации за последний год.

Было обнаружено, что лишь незначительная часть изучаемой группы проходили какое бы то ни было обучение за предшествовавший опросу год – 4%. Такой дисбаланс принципиальным образом повлиял на получаемую среднюю. Поэтому суммарная переменная, описывающая квалификационный ресурс, содержит только две первые переменные.

В группе обладателей низкого уровня квалификационного ресурса образование ниже среднего специального. Представители группы оценивают свою квалификацию ниже среднего модального значения. Преобладающая группа со средним квалификационным ресурсом имеет среднее специальное и высшее специальное образование и дает модальные средние оценки своей квалификации (7-8 баллов из 9ти). Эти переменные прямо не коррелируют. Так, часто обладатели высокого уровня формального образования низко оценили свою квалификацию и мастерство.

2. Оценка **экономического ресурса** формировалась по базе данных RLMS на основании четырех переменных.

Просуммированные две переменные:

* количество денег, в рублях, полученных респондентами в качестве зарплаты за предшествующий опросу месяц работы;
* количество денег, в рублях, полученных респондентами в качестве любого рода премий и доплат за предшествующий опросу месяц работы.

Эти данные дали возможность определить доход опрошенных от осуществления трудовой деятельности по основному месту работы. Подработки охватывали только 4% опрошенных, поэтому данные об иных доходах не использовались. В итоге была сформирована интервальная шкала (Рис. 3). Рисунок 3. «Распределение трудовых доходов по основному месту работу, за месяц в рублях (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)»

Другие две переменные дали такую возможность:

* самооценка имущественного статуса: «нищие» – «богачи»;
* самооценка удовлетворенности материальным положением.

Средняя группа составлена из тех, кто на описанной воображаемой лестнице расположил себя на ступенях 4-6 (середина лестницы, равноудаленная от крайних значений), а при оценке удовлетворенности собственным материальным положением выбрали ответы «Скорее удовлетворены» и «И да, и нет».

 Как видно было на общей схеме (Рис. 3), у работников малого и среднего бизнеса крайне неблагоприятное положение по критерию экономического ресурса. Это подтверждают и выделенные доходы рассматриваемой категории. Большинство (78%) работников получили по основному месту работы зарплату в размере до 25 тыс. рублей (в 2013 г. при прожиточном минимуме в 8283 рубля в первом квартале 2014 г.). Только 22% имели доход свыше 25 тыс. рублей. Таким образом, материальное положение в семьях работников, с учетом наличия иждивенцев может быть оценено как очень напряженное.

Объем прожиточного минимума за первый квартал 2014 г. для трудоспособного населения составил 8283 рублей на человека. Теоретически это граница бедности, фактически она может быть определена и выше, в зависимости от размера списка товаров и услуг, которые можно определить как необходимые для достойного образа жизни. Обратим внимание, что это цифра - расчёт на одного человека, примерно такая же сумма необходима на каждого иждивенца в семье. В то же время представление об уровне жизни специалиста с высшим или средним специальным образованием (статус «специалист») и постоянным местом работы предполагает приближенность к уровню жизни некого среднего класса, на который рассчитано большое количество рекламы товаров потребления. Средним положением в социальной структуре субъективно и характеризуют себя опрошенные.

Напряженно финансовое положение рассматриваемой категории граждан обуславливает такую «эластичность по цене» при выборе места работы – даже небольшая разница зарплат будет ощутима на фоне явной недостаточности средств для приближения к ведению нормативного, благодаря СМИ, образа жизни (Рис.4). Рисунок 4. «Сравнение реальных доходов и доходов, которые являются стимулом для перехода на другое место работы, месяц/в рублях (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)»

Однако большинство опрошенных субъективно определили свой финансовый статус как средний (60%), опираясь на свое окружение, и столько же не удовлетворены своим финансовым положением, и еще 30% отнесли себя к группе низкого материального достатка. Здесь отмечается определенное рассогласование: с одной стороны, на фоне окружения люди не ощущают себя изгоями, с другой стороны, реалии жизни заставляют их ощущать нехватку средств. Последнее соображение косвенно подтверждает готовность людей сменить место работы сразу же, как только будет предложена чуть более высокая зарплата.

3. **Властный ресурс** оценивался по самооценкам респондентам и наличию личного авторитета. Власть опрошенными воспринимается весьма специфическим образом. Об этом свидетельствуют данные различных переменных RLMS, между которыми отсутствует какая-либо определенная корреляция. работники малого и среднего бизнеса практически её лишены на формальном уровне, но в самооценках она присутствует, хотя и слабо выражена. Существует также заметная разница между ощущением власти, которое смещено к низким оценкам, и личным авторитетом, которое смещено к высшим оценкам.

**4.2. Страхи потери работы**

Более половины работников малых и средних предприятий России более или менее обеспокоены тем, что могут потерять работу. Умеренное беспокойство присуще трети опрошенных, и около 75% беспокоятся о потере работы (Рис. 5).

Рисунок 5. «Беспокойство по поводу возможной потере работы, в % от общего числа опрошенных (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)»

Наличие и объемы информационного ресурса влияют на наличие/отсутствие такого страха. С повышением информационной компетентности работников прослеживается снижение выраженной обеспокоенности. Отмечено: чем выше общая ресурсность, тем ниже беспокойство о потери работы. В большинстве случаев самые высокие коэффициенты сопряженности с другими рассматриваемыми параметрами трудовой жизни работников принадлежат переменным, показывающим уровень экономического ресурса. Это подчеркивает значение именно экономического аспекта трудовой жизни работников малого и среднего бизнеса в России. Более 63% тех, кто не удовлетворен своим финансовым положением, испытывают сильный и умеренный страх потери работы. Наиболее уверены в своей трудовой деятельности те, кто удовлетворен своим финансовым положением.

**4.3. Уверенность в способности найти другую работу в случае увольнения**

В среднем среди работников малого и среднего бизнеса присутствует тенденция уверенности в своей способности найти новое место работы в случае внезапной потери текущего: полностью уверенных больше, чем полностью неуверенных (17% против 12%), а «скорее уверенных» больше, чем «не очень уверенных» (32% против 22%).

Обладатели высокого уровня информационного ресурса демонстрируют заметно более выраженный оптимизм. В сторону пессимистических оценок сдвинуто распределение ответов в группе низкого информационного ресурса. Группа нормального квалификационного ресурса демонстрирует несколько больший оптимизм, чем группа низкого.

Уважение со стороны окружающих меньше коррелирует с уверенностью на рынке труда, чем ощущение власти. Власть, вероятно, воспринимается как более стабильный ресурс для трудовой карьеры. Обладатели высокого уровня власти и авторитета больше уверены в своих возможностях при резкой смене обстоятельств.

Удовлетворенные собственным финансовым положением более чем в 75% полностью или скорее уверены в том, что смогут найти работу не хуже текущей в случае необходимости (Табл. 3). Это более чем в 3 раза превышает средний показатель. В группе низкой оценки финансовой удовлетворенности оптимисты и пессимисты распределяются почти пополам, то есть, в этой группе не выделяются общие тренды. Группы, образованные оценками респондентов своего положения на финансовой лестнице, практически повторяют распределение групп, выделенных по оценке удовлетворенности финансовым положением, за исключением группы, расположившей себя высоко на финансовой лестнице по сравнению с группой высокой удовлетворенности.

Таблица 3

**Уверенность в способности найти работу в зависимости от уровня дохода, %**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на кот. работ. сейчас? | доходы по интервалам | Всего,% |
| 0-8000р | 9000-14000 р | 15000-25000 р | 26000-35000 р | 36000-45000 р | 46000-55000 р | 56000-65000 р | 66000-75000 р | 76000-85000 р | 85000-200000 р |
| Полностью уверены | 16,0 | 12,7 | 17,1 | 24,4 | 20,0 | 19,6 | 28,0 | 40,0 |  | 57,1 | 17,4 |
| Скорее уверены | 21,6 | 27,3 | 36,0 | 32,4 | 40,0 | 34,8 | 24,0 | 60,0 | 50,0 | 28,6 | 31,4 |
| И да, и нет | 16,4 | 14,2 | 15,5 | 17,6 | 14,1 | 21,7 | 12,0 |  | 16,7 |  | 15,6 |
| Не очень уверены | 24,7 | 26,7 | 20,5 | 13,6 | 12,9 | 21,7 | 28,0 |  | 16,7 | 14,3 | 21,4 |
| Совсем не уверены | 19,2 | 17,9 | 9,4 | 10,2 | 11,8 | 2,2 | 4,0 |  | 16,7 |  | 12,7 |
| ЗАТРУДНЯЮСЬ ОТВЕТИТЬ | 2,1 | 1,2 | 1,5 | 1,7 | 1,2 |  | 4,0 |  |  |  | 1,5 |
| Всего, % | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

При анализе групп, выделенных на основании размера дохода (Табл. 3), выделяется группа самого высокого уровня дохода – здесь самая высокая доля (57%) полностью уверенных в том, что в случае необходимости найдут работу, не уступающую нынешней. Совсем не уверенных в такой возможности больше всего (37%) в двух группах самого низкого дохода (до 14 тыс. рублей в месяц). Исключительно в этих группах пессимизм в целом преобладает над оптимизмом. Начиная с обладателей доходов 15 тыс. рублей в месяц, респонденты в 50 и более процентов случаев в той или иной степени уверены в своих силах на рынке труда.

|  |
| --- |
|  |
| Таблица 4 |
| **Уверенность в способности найти работу в зависимости от уровня обладания временным ресурсом, %** |
| Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на кот. работ. сейчас? | временной ресурс | Всего |
| низкий временной ресурс | средний временной ресурс | высокий временной ресурс |
| Полностью уверены | 14,7 | 15,3 | 22,8 | 15,7 |
| Скорее уверены | 30,1 | 32,9 | 36,8 | 32,7 |
| И да, и нет | 22,1 | 14,1 | 15,8 | 15,4 |
| Не очень уверены | 22,1 | 22,5 | 8,8 | 21,5 |
| Совсем не уверены | 9,6 | 13,7 | 15,8 | 13,2 |
| ЗАТРУДНЯЮСЬ ОТВЕТИТЬ | 1,5 | 1,6 |  | 1,5 |
| Всего | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Работники с высоким временным ресурсом показывают распределение, вытянутое к полюсам (Табл. 4): с одной стороны, в этой группе самые большие доли оптимистично настроенных работников, полностью и скорее уверенных в способности найти работу в случае внезапной потери текущей. С другой стороны, именно в этой группе превышена относительно среднего доля наиболее пессимистично настроенных людей («совсем не уверен»). Группа низкого временного ресурса содержит наибольшую долю респондентов (на 8% больше, чем в среднем распределении), которые выбрали неопределенный ответ («и да, и нет»).

**4.4. Желание найти другую работу и обеспеченность ресурсами**

По данным базы RLMS 20% сотрудников малых и средних предприятий хотели бы найти другую работу, 75% не высказывают такого желания. Чаще всего такое желание присутствует у тех, кто обладает информационным ресурсом: в группе обладателей высокого уровня отклонение от среднего в сторону такого желания составляет 6% и на 10% меньше процент тех, кто категорично отвергает эту мысль. Среди сотрудников с низкими показателями здоровья чаще встречаются те, кто высказывает желание найти другую работу (30% против 20% среднего по выборке).

Наиболее значимая корреляция существует с экономическими ресурсами, если ориентироваться на объективную оценку размера дохода. Реже всего такое желание демонстрирует группа со средним материальным обеспечением. Но в группе низкого материального обеспечения на 13% больше желающих поменять место работы, чем в среднем. При самооценке своего уровня материальной обеспеченности, соотношение ответов в группах приближено к среднему по всей выборке, однако тенденции демонстрируются те же, что и в группах, выделенных на основе объективной оценки материального положения.

Таким образом, прекарность в российском малом и среднем бизнесе (в части страха потери работы, неуверенности в способности найти другую работу в случае увольнения и желаний продолжать работу на прежнем месте) в основном связана с уровнем материальной обеспеченности и размерами трудовых доходов занятых. Можно еще предположить, что если у работника вдруг выражен иной ресурс (например, квалификационный или информационный), это помогает ему быть более уверенным в своей трудовой карьере.

**4.5. Значение труда и мотивация к труду и занятости, удовлетворенность работой**

Как данные RLMS, так и Нижегородское исследование, связывают с низким уровнем экономического ресурса еще и мотивацию к труду работников, а также удовлетворенность работой.

Удовлетворенность трудом растет в группах с более высокой оплатой труда, наоборот, неудовлетворенность выраженнее в группах с низкой оплатой труда (Рис. 6). Примерно такие же тенденции наблюдаются при оценке взаимосвязей между удовлетворенностью своим финансовым положением и удовлетворенностью трудом работников малого и среднего бизнеса, а также между расположением себя на лестнице финансового достатка и удовлетворенности трудом. Рисунок 6. «Удовлетворенность условиями труда в группах различного уровня дохода (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)»

Низкая оплата труда не является единственным показателем для удовлетворенности работой. Существует корреляция между удовлетворенностью условиями труда и работой (Рис. 7). В группе низкой удовлетворенности своим финансовым положением самое высокое число тех, кто не удовлетворен условиями труда. Таких больше и в группе со средней оценкой, чем в группе с высокой оценкой своего финансового положения. Рисунок 7. «Взаимосвязь между самооценкой финансового положения и удовлетворенностью условиями труда (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)»

Низкий экономический ресурс работающих в данных RLMS также сопряжен с неудовлетворенностью возможностями карьерного роста опрошенных. Полученные данные подтверждаются результатами Нижегородского исследования. Наиболее мощными стимулами к труду являются повышение зарплаты, материальное вознаграждение и гарантии рабочего места. Низкий экономический ресурс, сокращающий возможности для действий и планирования будущего, влияет на жизненные приоритеты работников. В Нижегородском исследовании абсолютными приоритетами-лидерами являются семья, самореализация и материальный достаток (Рис. 8). Рисунок 8. «Рейтинг жизненных приоритетов занятых в малом и среднем бизнесе, Нижегородское исследование, 2015 г.»

Все остальные жизненные перспективы играют второстепенную роль. Наибольшее внимание трудящиеся уделяют возможности получать удовольствия, жить в безопасности и в условиях справедливости. Внизу рейтинга оказываются труд, амбиции и обладание властью. Понять, почему такие важные вещи оказались в таком положении, непросто. Возможно, труд как самоценность теряет свое значение, власть едва ли достижима на данном этапе пути (в молодом возрасте), амбиции имеют просто отрицательную коннотацию в обществе.

В целом, люди настроены достаточно оптимистично, многие удовлетворены своей жизнью в целом. Правда, по данным RLMS, это опять же во многом зависит от удовлетворенности финансовым положением работника. Корреляция Спирмена (-,372) показывает, что самооценка удовлетворенности жизнью возрастает вместе с ростом удовлетворенности финансовым положением. Самая высокая неудовлетворенность отмечается в группах с низкими доходами и с низкой степенью удовлетворенности финансовыми положением, а также с низким местом саморасположения себя по шкале финансового благосостояния. С другой стороны, оценивая свое финансовое положение как то, которое улучшается, работники малого и среднего бизнеса высказывают определенные страхи в отношении своей способности или возможности обеспечить себя в ближайшем будущем даже самым необходимым. Особенно такая тенденция выражена в малодоходных группах работников этого сектора (Рис 9). Рисунок 9. «Насколько Вас беспокоит, что вы не сможете себя обеспечивать самым необходимым в ближайшие 12 месяцев? Группы по доходам, % (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)»

Из наиболее наполненных групп по доходам, выделяются низкодоходные работники, которые не уверены в перспективах самообеспечения (умеренная положительная корреляция). Интересно, что такая неуверенность сокращается медленно, вне зависимости от уровня дохода. Так, 64% тех, которые получают 56-65 тыс. рублей в месяц, не лишены такого беспокойства. Наименьшее беспокойство и одновременно уверенность высказывают работники средних доходных групп в малом и среднем бизнесе (26-55 тыс. рублей). Особенно выражена корреляция между беспокойством по поводу самообеспечения и самооценки удовлетворенности своим финансовым положением (-,311): эмоционально низкая степень удовлетворенности человека финансовым положением связывается с высокой степенью беспокойства по поводу самообеспечения в ближайшем будущем.

**4.6. Взаимосвязь негативных изменений на рабочем месте и степени беспокойства по поводу возможности самообеспечения**

Существует умеренная обратная корреляция между удовлетворенностью трудом и степенью беспокойства по поводу самообеспечения (Табл. 5).

Таблица 5

**Коэффициенты корреляции беспокойства по поводу возможностей самообеспечения с характеристиками условий труда (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Беспокойство по поводу самообеспечения** |
| Удовлетворенность работой в целом | -,175\*\* |
| Официальное оформление на работе | - |
| Уменьшение зарплаты или сокращение часов работы не пожеланию работника | ,070\*\* |
| Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе администрации | ,058\* |
| Уверенность в том, что найдется другая работа в случае увольнения | -,202\*\* |
| Беспокойство по поводу потере текущей работы | ,468\*\* |

| \*\*Корреляция значима на уровне p<0,01\*Кореляция значима на уровне p<0,05 |
| --- |

Значимыми для работников оказываются сомнения в том, что вообще можно будет найти другую работу. Самое большое волнение существует по поводу возможной потери текущей работы. Именно негарантированность занятости вызывает наибольшие беспокойства по поводу самообеспечения, причем речь идет о ближайшем будущем. Это означает, что нехватка экономического ресурса для работников малого и среднего бизнеса не дает возможность даже обеспечить себя самым необходимым в случае потере работы и поиска другой.

1. **Основные выводы**

В представленном анализе речь идет скорее о прекарности занятости, то есть о незащищенности занятости и профессионального пути работников малого и среднего бизнеса. Сведения о ресурсности работников, значении труда и общей мотивации дают представление и о том, что сам труд может становиться прекарным. Какие качественные преобразования в труде и занятости происходят в сфере малого и среднего бизнеса? Скорее всего, это использование малоквалифицированного труда и легкая заменимость работников. Вместе с нехваткой значимых ресурсов, таких как экономический, квалификационный, информационный и властный, сужается поле возможностей адаптации на рынке труда и в введении жизни. Поэтому основным идеалом трудового пути является получение стабильной работы, которая была бы лучше предыдущей с точки зрения даже незначительного повышения в оплате труда. Одновременно высокие страхи, относительно сохранения своего рабочего места, указывают на ситуацию нестабильности внутри предприятия. Малое или среднее предприятие не ценит своих работников, не стремится компенсировать плохие условия, не открывает своим работникам перспективы профессионального роста. Для многих такая занятость не гарантирует даже минимума социально-экономической независимости и уверенности в ближайшем будущем.

Для многих занятых в малом и среднем бизнесе характерна на базовом уровне удовлетворенность выполняемым трудом. В соединении с рисками потери работы, такая занятость, согласно С.Паугаму, больше тяготеет к типу «незащищенной интеграции» в профессиональной деятельности, что является в целом не самым плохим вариантом, за исключением полной неуверенности работников в возможности материального выживания и обеспечения своих семей, что прямо влияет на степень удовлетворенности работой (или наоборот) и формирует самый уязвимый тип профессиональной интеграции или лучше сказать ее кризис.

Новые формы труда и занятости не играют существенной роли в занятости современных работников малого и среднего бизнеса. Многие из них не осуществляют параллельной деятельности, имеют достаточное количество времени. В малом и среднем бизнесе практически не развиты коллективные действия, человек в случае возникновения проблем, вынуждается решать их самостоятельно. В условиях чрезвычайно низких доходов, работник может только воспроизводить свое положение, он не стремится к самореализации, все силы уходят на борьбу с ежедневными заботами. В отличие от развитых стран, пролетаризация трудящихся не формирует новый рынок труда, для которого характерна вторичная интеграция (занятость групп риска – молодых, пожилых, старых), поскольку в кризисных условиях в сектор включаются и люди, находящиеся на пике своей трудовой жизни.

**Список литературы**

*Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну / Пер. с нем. М.: Прогресс-Традиция, 2000.

*Бурдье П.* Страдания мира или Новые отверженные // Альманах «Восток». №1/2 (25/26). 2005. Доступ через интернет: <http://www.situation.ru/app/j_art_816.htm>

*Горц А*. Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний // Философско-литературный журнал "ЛОГОС". №4 (61), 2007. Режим доступа: <http://www.lawfirm.ru/article/index.php?id=292>

*Кастель Р*. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. М: «Алетейя», 2009.

*Bourdieu P.* Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK, 1998.

*Bourdieu P.* Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft, Konstanz, 2000.

*Castel R.* Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit / R. Castel, K. Dörre, (Hrsg.) Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M., New York, 2009.

*Castel R.* Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg 2011.

*Castel R.* Dörre, K.(Hg.) Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main / New York, 2009.

*Dörre K.* Prekarität – Zentrum der sozialen Frage im 21.Jahrhundert /Интернет-ресурс: <http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Veranstaltungen/VA-Dokumentationen/Doerre_Prekaritaet__Zentrum_der_sozialen_Frage_im_21._Jahrhundert.pdf>

*Jürgens K.* Prekäres Leben //WSI-Mitteilungen 8/2011.S.379-385.

*Paugam S.* Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung /R.Castel, K.Dörre (Hg.) Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main/New York, 2009. S.175-196.