

Экономическая социология

© 2016 г.

И.М. КОЗИНА, И.К. ЗАНГИЕВА

ЗАЩИЩЁННОСТЬ ТРУДА И УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ РАБОТОЙ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

КОЗИНА Ирина Марковна – кандидат социологических наук, профессор, заведующая кафедрой методов сбора и анализа социологической информации Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики” (ikozina@hse.ru); ЗАНГИЕВА Ирина Казбековна – кандидат социологических наук, старший преподаватель той же кафедры (izangieva@hse.ru). Обе – Москва, Россия.

Аннотация. Рассматриваются проблемы защищённости наемных работников в секторе малого предпринимательства и её роль в формировании общей удовлетворённости трудом. Анализ базируется на методологических разработках индикаторов защищённости в рамках концепции “достойной работы”. На материалах опроса сотрудников предприятий малого бизнеса Москвы выявляются уязвимые зоны в сфере трудовых отношений, вклад параметров защищённости в удовлетворённость трудом и её компенсационные механизмы. Сделан вывод о низком уровне формально существующей защищённости в сегменте малого предпринимательства. В то же время в качестве альтернативного защитного механизма были выявлены формы солидарности корпоративного типа.

Ключевые слова: труд • защищённость труда • малый бизнес • трудовые отношения • удовлетворённость трудом • организационная солидарность

Международная организация труда (МОТ) относит защищённость в сфере труда к разряду базовых прав человека, задавая стандарт качества трудовых отношений как ориентир для национальных законодательств [Weiler, 2004; Kahler, 2004]. Образующим признаком представлений о нормах защищенной работы является стабильная занятость, основанная на наличии социальных гарантий и действенных институтов выражения интересов работников. В современном мире такая занятость представляет собой дефицитный ресурс, который неравномерно распределен между различными профессиональными группами работников. Либерализация трудовых отношений и стремительное распространение неустойчивых форм занятости в последние десятилетия выводят проблему защищённости в сфере труда в разряд глобальных социальных проблем [Standing, 2011; Kalleberg, 2011; Webster et al., 2008]. Значительный импульс исследованиям защищённости придали также процессы, начавшиеся в странах с переходной экономикой. Процессы глобализации еще более усложнили картину.

Социологический подход к рассмотрению данной проблематики в российском контексте фокусируется в основном на связи параметров занятости с проблемами бедности, социальной справедливости и неравенства. Исследования направлены на изучение причин существования и характеристики “работающих бедных” [Радаев, 2000; Ярошенко, 2010]. В последние годы важной частью анализа качества рабочих мест стал подход, который реализуется в рамках критики неолиберальной програм-

мы. Работы, выполненные в его рамках, фиксируют качественные признаки прекаризованной занятости и состав уязвимой социальной группы работников, отчужденных “не только от результатов труда, но и от всего общества” [Тощенко, 2015: 3], а также пытаются определить количественные масштабы “бедствия” [Шкаратан и др., 2015].

Занятость в малом бизнесе, согласно выделенным критериям, связана с высокими рисками “плохой” работы и часто трактуется как вынужденная альтернатива, средство выживания в условиях дефицита возможностей более продуктивной занятости [Blackburn, 2005; Rinnie, 1989].

Положение работников российского малого бизнеса определяется как самое низкое в общей “конфигурации пространства социально-трудовых отношений” относительно качества рабочих мест на крупных предприятиях и в бюджетной сфере [Бизюков и др., 2004]. В значительной степени это связано с распространенностью неформальных способов регулирования трудовых отношений [Барсукова, 2006: 182] при довольно жестких условиях труда, с которыми работники вынуждены мириться [Чепуренко, 2001: 140–141].

Дискуссия по поводу труда в малом бизнесе разворачивается вокруг ключевого требования МОТ о равенстве в распределении защищенности от рисков между различными социальными группами работников, что подразумевает единые стандарты трудовых отношений для всех типов предприятий [Fenwick et al., 2007]. Данный тезис оспаривается на том основании, что малое предпринимательство никогда не будет столь доходным и устойчивым, как крупный бизнес, а значит способным соответствовать нормам, определенным для “защищенной” занятости на крупных производствах. Применение общего законодательного регулирования для малого предпринимательства рассматривается как чрезмерно обременительное [Harris, 2002; Edwards et al., 2004; Kitching, 2006]. В то же время одни исследователи отмечают незначительное влияние правовых норм на реальные отношения, которые складываются и воспроизводятся в условиях небольших фирм, допуская компенсаторный характер переговорных механизмов, основанных на переплетении формальных и неформальных правил [Ram et al., 2007; Atkinson, 2016]. Другие считают, что невыполнение установленных обязательств и отсутствие профсоюзного влияния делают положение работников крайне уязвимым, а сектор малого бизнеса “черной дырой” в системе трудовых отношений [Dundon et al., 1999].

Вопрос об оптимальном уровне и допустимых границах защищенности в сфере труда остается нерешенным и одним из наиболее острых. Все эксперты признают, что дефицит защищенности грозит утерей социальных норм, маргинализацией и ростом социального неравенства. В то же время “избыточная” защищенность может быть инструментально вредной, приводить к потере потенциала развития, социальной апатии и клиентелизму, противостоять экономическому росту и даже свободе как таковой [Виноградова и др., 2009: 270].

Очевидно, что конкретное наполнение категории защищенности различается во времени и пространстве. Актуальна задача выявления закономерностей применительно к конкретным условиям, определяющим необходимый или достаточный уровень защищенности, дифференцированный по различным социальным группам и территориям.

Существенную роль в определении “порогов” защищенности играет оценка взаимосвязи её параметров с общей удовлетворенностью работой. Объяснительный потенциал этого понятия заключается в том, что оно отражает специфику трудовых отношений и повседневных взаимодействий на уровне организации. В этом смысле общая удовлетворенность рабочим местом – своего рода фильтр, через который определяется субъективное значение тех или иных характеристик работы, а также связанных с ней ожиданий [Kalleberg, 2011: 164–170].

Задачей статьи является получение представления о реальных уязвимых зонах защищенности работников, занятых на малых и микропредприятиях, и определение

того вклада, который вносят параметры защищённости на рабочем месте в общую удовлетворённость работой. Мы предлагаем обоснование и анализ индикаторов защищенного труда с учетом организационных особенностей малых предприятий и далее тестируем их в качестве детерминант удовлетворённости трудом.

Эмпирическую базу для анализа составили данные анкетного опроса различных категорий наёмных работников, занятых в малом бизнесе столицы, и материалы интервью с владельцами малых предприятий, использующими труд наёмных работников.¹

Параметры защищённости и достойного труда. Социально-экономическая защищённость в её расширительном понимании определяется как важная составляющая качества жизни, характеризующая стабильность социально-экономического положения, уверенность в будущем, действенность и доступность механизмов защиты от рисков [Economic Security..., 2004: 3–5]. Методологические разработки по широкому кругу показателей защищённости в сфере труда представлены концепцией “достойной работы”, разработанной МОТ и развитой до инструментального уровня. Содержание понятия раскрывается путем перечисления его основных признаков, почти аналогичных показателям так называемой хорошей работы [Kalleberg, 2011: 9–10]. Согласно методологии МОТ, выделяется 5 основных форм защищённости, связанных с трудовой деятельностью: 1) защищённость на рынке труда; 2) защищённость занятости; 3) безопасность труда; 4) защищённость в сфере профессионального роста и карьеры; 5) защищённость профессиональных навыков [Decent work..., 2012: 16–17]. В рамках концепции “достойной работы” дополнительно рассматриваются две группы показателей, обеспечивающих основные социальные права и характеризующих защищённость дохода и права на представительство. Эта структура критериев имеет универсальный характер и может быть использована как концептуальная основа для обоснования подходов к оценке положения различных групп работников, принимая в расчет особенности этих групп.

С учетом специфики малого бизнеса мы выделили группы индикаторов в качестве ключевых параметров профиля социальной защищённости. В них входят характеристики защищённости занятости, дохода и безопасность труда (рабочее время и социальные гарантии, страхующие от рисков для здоровья). Из анализа исключены индикаторы, чье значение определяется либо вне сферы действий организации (субъективная оценка шансов на рынке труда в случае потери работы), либо существенно ограничивается небольшими размерами фирмы (оценка возможности карьерного роста и повышения квалификации). В анализ не вошли также индикаторы, характеризующие право на представительство, которое для наёмных работников реализуется через институт профсоюзов. В нашей выборке члены профсоюза составили 5% от числа респондентов, и значение индикатора доверия к этому институту приближается к нулю. Мы полагаем, что это отражает общее положение дел, так как охват московских малых предприятий коллективными договорами составляет всего 0,6% [Аналитическая информация..., 2011].

В то же время мы вводим дополнительный критерий, характеризующий способ организации трудового процесса (наличие фиксированных правил в управлении и организации труда). Это не входит в стандартный ряд показателей защищённости, но является одним из квалифицирующих признаков трудовых отношений и в малом биз-

¹ Исследовательский проект “Социально-экономическая защищённость населения столицы, занятого в малом бизнесе”, государственный контракт № 0У3/18 (Институт экономики РАН, рук. И.В. Соболева). Полевая часть исследования проведена в феврале 2015 г., реализована квотная выборка по признакам: размер предприятия (малые и микропредприятия) и основной вид экономической деятельности по укрупнённым группам (операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; оптовая и розничная торговля; строительство; прочие). Объем выборки 592 чел., для которых занятость по найму в малом бизнесе столицы является основной.

несе, где процессы взаимодействия во многом основаны на личных договорённостях, может быть зоной уязвимости.

Результаты измерения, характеризующие профиль социальной защищённости наёмных работников, занятых на предприятиях малого предпринимательства столицы, представлены в табл. 1. Рассмотрим их более подробно.

Таблица 1

Профиль социальной защищённости работников малого бизнеса (в % к числу опрошенных)

Индикаторы защищённости на рабочем месте	В целом по выборке	Малые предприятия	Микро-предприятия	В целом по экономике*
Защищённость занятости				
Заняты на условиях бессрочного договора	60,0	70,1	46,0	91,5
Заняты на условиях срочного договора	20,7	24,2	15,9	3,3
Заняты на условиях подряда (ГПД)	2,1	0,3	4,2	1,1
Заняты на условиях устной договоренности	9,9	4,2	18,0	4,1
Договор с индивидуальным предпринимателем	7,3	1,2	15,9	–
Защищённость от несправедливого увольнения	25,2	28,7	20,5	–
Отсутствие дискриминационных практик	46,1	44,1	48,6	–
Защищённость дохода				
Среднемесячный заработок (“чистыми”)**	59179 руб.	64057 руб.	51908 руб.	51986 руб.***
Значительные колебания размера заработка	22,6	20,5	25,0	–
Доля переменной части в структуре заработка	32,4	28,2	38,3	–
Доля теневых выплат в структуре заработка	34,5	27,5	44,5	–
Получают “серую” зарплату	58,7	51,2	69,4	–
Безопасность труда				
Заняты более 40 часов в неделю	47,4	50,0	44,4	6,3****
Заняты более 48 часов в неделю	28,0	31,0	26,2	4,7*****
Оплата сверхурочной работы	40,5	40,9	39,8	–
Оплата больничных листов	32,0	40,2	18,9	–
Оплата очередного отпуска	77,6	85,8	64,5	–
Наличие социального пакета	38,0	49,7	23,2	–
Способ организации трудового процесса				
Наличие формальной структуры поощрений и санкций	80,0	84,0	74,0	–
Наличие должностной инструкции	52,0	67,0	32,0	–

Примечания.

*Экономическая активность населения России – 2014 г. М.: Федеральная служба государственной статистики. С. 30.

**Рассчитано без частично занятых (менее 35 часов в неделю).

***Социально-экономическое положение в г. Москве в январе–мае 2015 г. М.: Мосгорстат, 2015. № 50. С. 19.

****Экономическая активность населения России – 2014 г. М.: Федеральная служба государственной статистики. С. 104.

***** Индикаторы достойного труда. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения: 27.01.2016).

Защищённость занятости. Основным индикатором является наличие бессрочно-го трудового договора, который должен обеспечивать стабильность рабочего места и право на получение полного спектра предусмотренных трудовым законодательством социальных гарантий.

В настоящее время долгосрочный наём широко применяется в российских средних и, в особенности, крупных корпорациях, главным образом, в отраслях, не типичных для бизнеса “малого” статуса: машиностроение, химическое производство, электроэнергетика и др. Для малого бизнеса характерна высокая вариативность оформления трудовых отношений. Доля постоянного найма в целом по выборке составляет 60% и сокращается внутри сектора с уменьшением численности персонала. Так, в секторе микропредприятий на постоянной основе заняты около половины работников – вдвое меньше, чем в среднем по экономике.

Доля самого незащищённого – неформального найма составляет около 10% и варьирует в зависимости от размера и сферы деятельности предприятия. “Лидером” здесь является торговля, где на условиях устной договоренности занят каждый четвертый работник. Оценивая масштабы неформальной занятости, следует учитывать, что в малом бизнесе, особенно в секторе микропредприятий, получила распространение практика регистрации наёмных работников в качестве индивидуальных предпринимателей. Юридически они считаются самостоятельно занятыми и не попадают под действие норм трудового права, хотя фактически имеют работодателя, обеспечивающего их работой и выплачивающего зарплату.

Эксперты отмечают, что участие работников в неформальных схемах трудовых отношений может быть как вынужденным, так и добровольным [Соболева, 2014: 173]. Так, фактором, вытесняющим работников пенсионного возраста в сферу неформальной занятости, является особенность московского пенсионного обеспечения: предусматривается надбавка к пенсиям неработающим пенсионерам до уровня регионального прожиточного минимума. В малом бизнесе практики “подстройки” к такой системе весьма распространены. Вот как рассказывает об этом одна из наших респонденток, много лет работающая в швейном ателье: *“Пенсию мне назначили 5300 руб., поэтому я уволилась официально, и мне доплачивают до 12000 руб. Пока я не уволилась, у нас был трудовой договор – бессрочный, а сейчас устная договоренность. У нас официально числится 2 человека. Все остальные, выходя на пенсию, увольняются и продолжают ходить на работу...”*

Субъективные оценки защищённости занятости показывают довольно пессимистичный общий настрой работников, который практически не зависит ни от типа договора, ни от размера и сферы деятельности предприятия. Две трети респондентов считают реальной угрозой необоснованного и несправедливого увольнения, более половины отмечают наличие на их предприятии дискриминационных практик (в ситуациях трудоустройства, карьерного продвижения, при установлении размера зарплаты и пр.). Наиболее характерными и значимыми дискриминационными признаками являются пол и возраст. Согласно полученным результатам, возрастная дискриминация по распространенности превышает гендерную: наличие ограничений по возрасту отметили 39%, по полу – 19%. Иные признаки, идентифицированные в качестве дискриминационных, включают внешность, национальность и наличие детей – на них указали 10–13% респондентов.

Защищённость дохода и продолжительность рабочего времени. В России слабость социальных амортизаторов выводит защищённость дохода в сферу труда [Козина и др., 2009: 282]. Ключевой его индикатор – фактический размер заработной платы. По нашему массиву средний размер чистого дохода от занятости составил около 60 тыс. руб. Это выше средней зарплаты по Москве, составлявшей на период проведения опроса (после вычета налогов) около 52 тыс. руб. в месяц.

Примерно треть заработка приходится на теневые выплаты. Эта доля устойчива на протяжении последних лет, – примерно такая же оценка масштабов скрытой заработной платы была получена в 1999 г. на основе исследования российского малого предпринимательства [Чепуренко, 2001: 145]. Логично предположить, что повышающий эффект на размер дохода оказывают теневые выплаты, но в отношении наших данных это не находит подтверждения: наличие “серой” части в структуре заработка не влияет на величину почасовой оплаты труда.

Относительно высокие денежные доходы образуются не столько за счет неформальных выплат, сколько из-за повышенной продолжительности труда: доля занятых сверх нормальной продолжительности рабочего времени выше средней по экономике в 7 раз, а с чрезмерной продолжительностью (более 48 часов) – в 6 раз. В среднем работники московских малых предприятий работают на 4–5 часов в неделю дольше, чем в целом по экономике (42,9 и 38,0 часов соответственно). Работа за пределами установленного законом рабочего времени имеет правовые основания, если является оплачиваемой сверхурочной работой, выполняемой по инициативе работодателя. Соблюдение этой базовой правовой гарантии для малого предпринимательства не характерно. Оплату за сверхнормативный труд получают лишь 40% респондентов, работающих дольше положенного, а ответы на вопрос: “Что заставляет вас работать так интенсивно?” разделились между вариантами “мне нужны деньги” и “у нас так принято, я просто должен работать, пока не закончу все дела”. Показателен в этой связи протест одного из работодателей (предприятие общественного питания) во время опроса: *“Я не могу дать вашу анкету заполнять своим работникам – там же вопросы про сверхурочные... Они про это пока не думают, вот и не надо напоминать”*.

Социальные гарантии и льготы. Структура социальной поддержки работников включает два основных компонента: базовые и дополнительные социальные гарантии и льготы. Базовыми гарантиями для лиц, заключивших трудовой договор, являются оплачиваемые отпуска и пособия по временной нетрудоспособности. Наиболее уязвимой группой, по определению, являются работники, занятые неформально, но анализ показывает, что в малом бизнесе для большинства сотрудников социальная поддержка обеспечена лишь доброй волей работодателей. Так, “право на болезнь” реализуется в основном неформальным образом практически для всех работников. Среди респондентов, у которых “за последний год возникала потребность не выходить на работу в связи с болезнью”, временная нетрудоспособность оплачивалась в 70% случаев, но только трети из них – “официальным” путём. Отказ от оформления бюллетеней по временной нетрудоспособности предприниматели объясняют бюрократическими сложностями, с которыми не справляются малые предприятия, а также нецелесообразностью для работника, который *“болеет – не болеет, все равно свою работу сделает, а получит мало”*. Особенно это актуально для предприятий с высокой долей “серой” заработной платы, где размер перечисляемых взносов социального страхования не позволяет выплачивать пособия, соответствующие реальной заработной плате. Предприниматели по максимуму дистанцируются от общения с Фондом социального страхования, даже ценой небольших материальных потерь, предпочитая негласно компенсировать сотрудникам такое “поражение в правах”: *«С сотрудников своих я “больничные” не прошу. Возни с ними много, выигрыш, по деньгам, для фирмы слишком маленький. Легче заплатить полную зарплату. У нас коллектив маленький, все на виду, просто так прогулять немисливо. Потом у каждого свой кусок ответственности, свою работу сделать все равно надо. А по “больничным” все равно заплатят не полную зарплату, а только часть. Так зачем людей обижать?»* (директор консалтинговой фирмы).

Сохранение заработной платы во время отсутствия по болезни является распространенной практикой, *“иначе все работники разбегутся”*. Для работников это тоже становится нормой: *“Где бы я ни работал, а это были в основном небольшие или сред-*

ние по размеру фирмы, я ни разу не брал больничный лист. Просто можно позвонить и сказать, что болею. Оплата во время болезни такая же, как если ходить на работу. ... Везде порядок был одинаковый” (работник IT фирмы). В небольшом коллективе заболевшего сотрудника часто просто нечем заменить, поэтому многие продолжают работать дистанционно. Как в сердцах высказалась одна из сотрудниц, работающая бухгалтером: «Какие “больничные”? У хозяина три магазина и все с алкоголем. А я – одна ... А если я болею, то кто с меня работу снимет? Кто за меня что сделает? Все равно работаю дома...».

Похожая картина складывается с реализацией “права на отдых”. Очередной отпуском в текущем году пользовались большинство респондентов, однако размер компенсации, часто определяется произвольно: “Отпускные у нас дают всем одинаковые – по 10 тыс. руб. Неважно, кто 40 тыс. получает, кто 25 тыс. – все равно...”.

Дополнительные услуги и выплаты социального характера считаются одним из важных источников социальных благ. Они предоставляются на основе добровольно взятых обязательств, и в малом бизнесе присутствуют реже и менее “толстым” пакетом, чем в крупных и средних компаниях с устойчивым финансовым положением. Состав их, как правило, ограничен либо дотациями на транспорт, либо на питание на работе. В ходе интервью с предпринимателями неоднократно прозвучала мысль о приоритете заработной платы как своеобразной компенсации невысокого уровня социальных гарантий. Как выразился один из предпринимателей (владелец типографии): “Карман у меня один. Если буду деньги пускать на всякие глупости, зарплата будет ниже, а люди прежде всего на зарплату смотрят”. В большинстве предприниматели считают такой компенсационный механизм если не предпочтительным, то абсолютно нормальным.

Организация труда и внутрифирменное взаимодействие. На небольших предприятиях организация труда, как правило, не требует специально выстроенных структур, а взаимодействие в процессе работы выстраивается по упрощенным и в значительной степени неформальным правилам. Это проявляется в сведении к минимуму документов, регламентирующих обязанности, режим работы, дисциплину, порядок поощрений и наложения административных взысканий и пр., т.е. тех формальных правил внутреннего трудового распорядка, которые охватывают трудовую жизнь в более крупной организации. Чем меньше предприятие, тем ниже уровень формализации: если прописанный должностной функционал (основной документ, определяющий круг обязанностей и сферы ответственности) на малых предприятиях имеют две трети работников, то на микропредприятиях – только треть. Уровень формальной регламентации существенно выше только в сфере социальных услуг и здравоохранения, где необходимость установления четких правил и зон ответственности определяется спецификой работы.

Особенности взаимодействия в процессе совместного труда небольшого коллектива создают запрос на универсализацию рабочих функций и взаимозаменяемость сотрудников, т.е. почти условный характер разделения труда. В повседневной трудовой жизни даже наличие должностной инструкции не играет значимой роли: большинство (70%) респондентов отметили, что выполняют многочисленные функции, несвойственные должности. Реже остальных об этом упоминают представители только двух категорий: работники неквалифицированного труда с четким и простым функционалом (уборщики, курьеры, охранники и пр.) и те, чья работа носит индивидуально творческий характер, как правило, не предполагающий объединения усилий (IT-специалисты, дизайнеры и пр.).

Одним из следствий обязанностей “без границ” является коллективный контроль над производственным процессом. Как выразилась в интервью одна из наших респонденток (работница микропредприятия в сфере бытовых услуг): “Мы все дружно бдим, и если вдруг случается какой-то прокол, мы его не доводим до [руководителя],

а решаем всё сами по ходу пьесы”. Таким образом, вольно или невольно работники в малом бизнесе в значительной мере разделяют с собственником риски ведения бизнеса.

Низкий уровень формальной защищённости компенсируется высоким уровнем внутриорганизационного доверия. Это нематериальный ресурс, который накапливается годами и формирует высокую взаимозависимость. Это отчасти объясняет тот факт, что в небольших фирмах в течение многих лет сохраняются стабильные коллективы: *“За те 15 лет, как существует предприятие, никто не уволился и никого не увольняли. Как только кто-то из коллектива выпадет, развалится всё. Как сели, так и сидим. ... У нас тут соболя валяются тоннами, и никто их не считает. Мы работаем только потому, что давно вместе и знаем, что никто из нас не украдет...”* (работница мехового ателье).

В таких условиях мало востребованы формальные механизмы контроля и мотивации работников. Практики поощрений распространяются не на всех сотрудников: чем ниже статус работника, тем реже его работа предусматривает возможность поощрений и тем скуднее их набор. В качестве санкций широко практикуется сокращение заработка: лишение премии (на это указали 40% респондентов), штрафы, вычеты из зарплаты (10%). Наконец, каждый пятый респондент назвал увольнение единственным способом наказания, применяемым на его предприятии.

Отметим, что трудовое право лишь отчасти регулирует возможности таких механизмов в трудовых отношениях. Поощрение за труд – право, а не обязанность работодателя, которым он может воспользоваться на свое усмотрение. Использование штрафов и удержаний из заработной платы, за исключением случаев причинения работодателю прямого материального ущерба, действующее трудовое законодательство не предусматривает.

Подводя итог этой части анализа, мы констатируем, что защищённость работников в малом предпринимательстве далека от одобряемого стандарта. Тем не менее различные его сегменты обладают разным уровнем социально-экономической защищённости. По всем выделенным аспектам её уровень находится в прямой зависимости от размеров предприятия. В сегменте малого бизнеса есть определенные категории предприятий, которые в большей степени ориентируются на управление трудом, характерное для крупных предприятий. Как правило, это фирмы производственного профиля с численностью работников свыше 50 человек. Микропредприятия живут не по трудовым законам, а по законам малой группы, действие которых распространяется на всю фирму (офис, ателье, магазин, мастерскую и пр.). Неформальные практики здесь являются постоянными и, возможно, даже привлекательными для обеих сторон (работников и работодателей), они нормализуются, вновь пришедший работник знакомится с ними сразу при приеме на работу вместе со своими обязанностями. Они, собственно, уже и являются частью его обязанностей.

Параметры защищённости как факторы удовлетворённости трудом. При низких объективных и субъективных показателях социальной защищённости работники малого бизнеса демонстрируют относительно высокий уровень удовлетворённости работой. Оценки различных сторон работы существенно колеблются, но почти 80% респондентов более или менее удовлетворены работой, около четверти – полностью удовлетворены. Исследовательский вопрос в этой части анализа сформулирован следующим образом: какую роль играют факторы социальной защищённости в формировании общей удовлетворённости работой, и какие из её параметров повышают вероятность быть более удовлетворённым своим рабочим местом?

Для определения вклада параметров защищённости в общую удовлетворённость работой построена бинарная логистическая модель, где в качестве зависимой переменной использованы дихотомизированные ответы на вопрос: “Насколько вы удовлетворены вашей работой?” (1 – “вполне удовлетворен”). В качестве объясняющих

факторов были включены признаки, идентифицирующие основные формы защищённости: *защищённость занятости* (наличие бессрочного договора, защищённость от несправедливого увольнения и дискриминации); *защищённость дохода* (размер и стабильность заработка); *безопасность труда* (фактическая продолжительность рабочего времени, оплата временной нетрудоспособности и очередного отпуска, наличие дополнительных социальных льгот); *наличие фиксированных правил в управлении трудом* (должностной инструкции, поощрений, отсутствие необходимости выполнять чужие обязанности). В модель также включены основные социально-демографические характеристики респондентов – пол, возраст и наличие высшего образования.

После исключения объектов, для которых неизвестно значение хотя бы одной из включённых характеристик, доступная для анализа выборка составила 333 человека. Полученная регрессионная модель обеспечивает точное предсказание зависимой переменной в 79,3% случаев (табл. 2).

Результаты регрессионного анализа показали неоднозначную картину: работники малого бизнеса весьма избирательно оценивают социальные перспективы разных форм защищённости на рабочем месте. Наибольший вклад в общую удовлетворённость трудом вносят факторы защиты занятости. Особое значение имеет бессрочный трудовой договор, наличие которого увеличивает шансы удовлетворённости работой в 3,39 раза. Другие признаки защищённой занятости при прочих равных также значительно повышают вероятность быть более довольным работой: отсутствие дискриминации – в 1,85 раза, защита от несправедливого увольнения – в 1,83 раза. Следующими по величине положительного эффекта идут факторы, связанные с защитой дохода. При этом размер и стабильность получения заработка оказывают примерно равное влияние: каждые дополнительные 10000 руб. увеличивают шансы удовлетворённости работой в 1,15 раза, а отсутствие колебаний размера заработка – в 1,77 раза.

Подтвердилось предположение о том, что наличие фиксированных правил в организации труда в целом способствует повышению удовлетворённости. Все переменные, характеризующие этот фактор, влияют положительно: наличие поощрений увеличивает шансы быть довольным работой в 3,27 раза, должностных инструкций – в 2,56 раза, а отсутствие необходимости выполнять чужие обязанности – в 2,27 раза.

В то же время мы не нашли подтверждения связи с теми факторами, которые в нашей модели объединены в группу индикаторов безопасного труда. Наличие социальных гарантий, как дополнительных, так и основных, а также продолжительность рабочего времени не оказывают значимого влияния на удовлетворённость. Мы также ожидали увидеть негативный эффект теневых выплат, но наличие “серой” части в заработной плате не отражается на субъективной оценке работы.

Отклонения от “эталоны”, характерные для трудовых отношений в малом бизнесе, можно интерпретировать как показатель их неразвитости и отсталости. Тем не менее использование фильтра удовлетворённости трудом при оценке значения тех или иных характеристик защищённости рабочих мест может отражать начавшийся процесс сегментации запросов (притязаний) в сфере труда и дифференциацию критериев “достойного рабочего места” по группам работников.

Низкий уровень формальной защищённости в сегменте малого предпринимательства отчасти компенсируется развитием альтернативных защитных механизмов. В небольшом коллективе, где всем видна работа каждого, необходимость совместной работы на единый результат часто становится условием не просто эффективности бизнеса, но и самого существования организации. Это способствует формированию специфической модели трудового коллектива, который объединяется для коллективного страхования рисков, формируя солидарность корпоративного типа. Она базируется на высокой степени лояльности работников, а доверие строится на сетевых принципах, индивидуальных связях и привязанностях, что является фактором становления устойчивых коллективов, в принципе мало восприимчивых к сигналам извне.

Таблица 2

Детерминанты удовлетворённости работой (регрессионная модель)

Объясняющие переменные	B	Знч.	Exp(B)
Бессрочный трудовой договор (1 – да)	1,222	0,003***	3,392
Система поощрений (1 – да)	1,186	0,017**	3,274
Должностные инструкции (1 – да)	0,94	0,009***	2,56
Отсутствие необходимости выполнять чужие обязанности	0,817	0,014**	2,265
Дискриминационные практики (1 – нет)	0,613	0,051*	1,845
Защита от несправедливого увольнения (1 – для большинства работников)	0,604	0,065*	1,829
Стабильность заработка (1 – размер заработка не менялся в течение 12 месяцев)	0,571	0,081*	1,771
Размер заработной платы (каждые 10 000 тыс. руб.)	0,142	0,046*	1,152
Доля гарантированной части зарплаты (1–100%)	–0,491	0,152	0,612
Доля "белой" части зарплаты (1–100%)	0,42	0,243	1,522
Фактическая продолжительность рабочего времени (1 – ≤ 40 час. в неделю)	–0,263	0,424	0,769
Оплата временной нетрудоспособности (1 – да)	–0,276	0,425	0,759
Оплата очередного отпуска (1 – да)	–0,123	0,762	0,884
Наличие дополнительных социальных услуг, льгот (1 – да)	0,226	0,493	1,253
Пол (1 – женский)	0,139	0,673	1,149
Возраст	–0,005	0,738	0,995
Высшее образование (1 – да)	–0,561	0,116	0,57
Константа	–4,908	0	0,007

Примечания. Уровни значимости: * – 10%; ** – 5%; *** – 1%.

B – регрессионный коэффициент, который показывает разницу в значениях логарифма шансов удовлетворённости работой в соответствующей группе и в контрольной.

Exp(B) показывает, во сколько раз больше или меньше соотношение шансов удовлетворённости работой в данной группе по сравнению с контрольной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Аналитическая информация о развитии социального партнерства в субъектах РФ. Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/salary/50> (дата обращения: 27.01.2016).
- Барсукова С.Ю. Неформальные способы регулирования трудовых отношений // ЭКО. 2006. № 5. С. 180–191.
- Бизюков П.В., Бизюкова В.А., Бурнышев К.В., Донов И.В. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений. М.: ИСИТО, 2004.
- Виноградова Е.В., Чадова Т.А., Четвернина Т.Я. Социально-экономическая защищённость: межстрановые сопоставления и субъективные оценки российского населения // Модернизация экономики и глобализация: Кн. 2 / Под ред. Е.Г. Ясина. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2009. С. 270–280.
- Козина И.М., Лакунина Л.Д., Соболева И.В., Смирнов П.Г. Защищённость российского населения в сфере труда // Модернизация экономики и глобализация: Кн. 2 / Под ред. Е.Г. Ясина. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2009. С. 281–292.
- Куракин А., Соловьев А. Социально-трудовые отношения в малом бизнесе: социальное партнерство или патернализм? // Кадровик. 2012. № 10. С. 59–66.
- Радаев В.В. Работающие бедные: велик ли запас прочности // Социологические исследования. 2000. № 8. С. 28–36.
- Соболева И.В. Неформальные отношения в сфере труда: факторы и перспективы преодоления // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 9. Ч. 2 / Под ред. Ю.С. Пивоварова. М.: ИНИОН, 2014.
- Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.
- Челуренко А.Ю. Малое предпринимательство в России // Мир России: социология, этнология. 2001. Т. 10. № 4. С. 130–161.
- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99–110.
- Ярошенко С.С. Новая бедность в России после социализма // Laboratorium. 2010. № 3. С. 42–72.
- Atkinson C., Mallett O., Wapshott R. You try to be a fair employer: Regulation and employment relationships in medium-sized firms // International Small Business Journal. 2016. Vol. 34(1). P. 16–33.
- Blackburn R. Researching the employment relationship in small firms: what are the contributions from the employment relations and small business literatures? // Managing Labour in Small Firms / S. Marlow, D. Patton, M. Ram (eds). London: Routledge, 2005.
- Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual / First edition. Geneva: ILO, 2012.
- Dundon T., Grugulis I., Wilkinson A. Looking out of the black hole: non-union relations in an SME // Employee Relations Journal. 1999. Vol. 22(3). P. 251–266.
- Economic security for a better world. Geneva: ILO, 2004.
- Edwards P., Ram M., Black J. Why does employment legislation not damage small firms? // Journal of Law and Society. 2004. Vol. 31(2). P. 245–265.
- Fenwick C., Howe J., Marshall S., Landau I. Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches / SEED Working Paper № 81. Geneva: ILO, 2007.
- Harris L. Small firm responses to employment regulation // Journal of Small Business and Enterprise Development. 2002. Vol. 9(3). P. 296–306.
- Kahler M. Economic security in an era of globalization: definition and provision // The Pacific Review. 2004. Vol. 17(6). P. 485–502.
- Kalleberg A. Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s–2000s. New York: Russell Sage Foundation. 2011.
- Kitching J. A burden on business? Reviewing the evidence base on regulation and small-business performance // Environment and Planning C: Government and Policy. 2006. Vol. 24(6). P. 799–814.
- 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.
- Rainnie A. Industrial Relations in Small Firms: Small Isn't Beautiful. London: Routledge, 1989.
- Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. New York, Bloomsbury Academic. 2011.
- Webster E., Lambert R., Bezuidenhout A. Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity. Oxford: Blackwell Pub., 2008.
- Weiler A. Quality in Industrial Relations: Comparative Indicators. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.