
ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Мазин Александр Леонидович,

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики Нижегородского института менеджмента и бизнеса; almazin1@yandex.ru

В статье анализируются особенности трудовых отношений в российском малом бизнесе. Они проявляются в особенностях менеджмента, трудовых контрактов, найма работников, кадровой политики, обучения персонала, политики вознаграждения. Часть этих особенностей подтверждается результатами социологического исследования, проведенного автором в 2003, 2010 и 2011 гг.

Ключевые слова: малый бизнес, трудовые отношения, кадровая политика, обучение персонала, заработная плата.

Как известно, малое предприятие, фирма – небольшое предприятие любой формы собственности, характеризуемое прежде всего ограниченным числом работников. При средней численности работников за год до 100 человек [6] и выручкой от реализации до 400 млн руб. [5] предприятие относится к малому бизнесу; если работников меньше 15 человек, а выручка – менее 60 млн руб., то это – микропредприятие. К малым предприятиям относят как производственные, так и коммерческие, консалтинговые фирмы, многие предприятия розничной торговли, сферы услуг.

Проблемы трудовых отношений в современной России охватывают все сектора российской экономики, но можно обнаружить специфику их проявлений в малом бизнесе. Впрочем, взаимоотношения владельца и работника зависят не только от масштабов организации, но и от ее экономического положения, отрасли (сферы деятельности); территориального расположения, этапа развития, характера (стиля) управления, личности руководителя и др. Зависят они и от степени легальности бизнеса (в России в теневую занятость включено более 30 млн человек экономически активного населения, производящего более 40% валового национального продукта страны [4, с. 59]).

Особенности трудовых отношений в малом бизнесе связаны с особенностями менеджмента, трудовых контрактов, найма работников, кадровой политики, обучения персонала и его вознаграждения. Рассмотрим их.

Особенности трудовых отношений и менеджмента

Для организаций малого бизнеса типичным является совмещение функций собственника и менеджера. Руководители многих малых предприятий (особенно тех, где занято менее 15 человек, т.е. микробизнеса) являются их создателями и бессменными руководителями.

Хозяин и работники, как правило, лично знакомы. Это делает их взаимоотношения более неформальными, что, впрочем, вовсе не означает особой доверительности или панибратства. В то же время иногда в начинающих фирмах, работающих в тех отраслях, где требуются серьезные знания, а персонал молод (например, информационные технологии), нередко наблюдается неформальное общение всех сотрудников (включая руководителей) «в режиме тусовки».

Очень распространен авторитарный менеджмент, как, впрочем, вообще в России. Демократизм в управлении обычно не в чести, причем не только среди руководителей, но и среди самих работников, воспринимающих его как проявления слабости и внутренне согласных мириться с жестким, командным стилем руководства. Многие работники (как молодые, так и не очень) принимают подобный стиль как институциональную норму, в рамках которой допустимы грубость, хамство и т.п.

Исключительно велика роль профессиональных и личных качеств руководителей (владельцев бизнеса), среди которых немало предприимчивых и талантливых людей. Личные качества и особенности характера руководителя могут в одних случаях способствовать развитию и процветанию фирмы, в других случаях – погубить ее.

На многих малых предприятиях, особенно в начале их существования, отмечается слабая роль внутренних регламентов; решения принимаются быстро и оперативно, без бюрократизма. Это имеет как положительные, так и отрицательные стороны; последние становятся более заметными по мере развития организации, когда она перерастает рамки семейной фирмы.

Каналы передачи информации носят неформальный характер, что также связано с недооценкой внутренних регламентов; в этом случае многое зависит от деловых и личных качеств тех людей, от которых эта информация поступает и которым руководство доверяет. Доверенные лица руководителя могут играть в фирме очень большую, подчас гипертрофированную роль. Неизбежно соперничество за близость к телу (точнее, близость к уху) хозяина.

Отвергается партнерство (коллективизм) в управлении, причем отвергается внутренне, на ментальном уровне. Любое посягательство на право принятия единоличного решения часто воспринимается руководителем как посягательство «на святое» и вызывает с его стороны решительный отпор. Именно этим объясняется почти полное отсутствие профсоюзов в новом частном секторе (в том числе на малых предприятиях): взаимодействие руководства с профсоюзом предполагает поиск взаимных компромиссов, а это

будет, по мнению руководителя, оцениваться как проявление его слабости. Концентрация власти препятствует делегированию полномочий; это необычайно усиливает роль лидера (хозяина) и делает фирму заложницей его решений; невозможность их обсуждения и критики повышает вероятность управленческих ошибок.

Гибкость трудовых отношений, которая считается одним из преимуществ российского рынка труда, достигается за счет бесправия работников, работающих в новом частном секторе; в сфере малого бизнеса (тем более микробизнеса) это особенно заметно. Многочисленные исследования показали, что даже в нулевые годы, в условиях высокого спроса на рабочую силу, на многих частных предприятиях рабочий день длился 10-12 часов; сверхурочная работа, а также работа в ночные смены, выходные и праздничные оплачивалась в одинарном, а не двойном размере; прекращение трудовых отношений не сопровождалось выплатой выходного пособия; оплата отпуска и всех компенсаций и пособий (в том числе по беременности и родам) осуществлялась, исходя из «белой» зарплаты и т.п.

Особенности трудовых контрактов

Как правило, на предприятиях малого бизнеса осуществляется бессрочный найм, наиболее привычный для всех участников трудовых отношений. Устанавливается испытательный срок, после которого, если работник хорошо себя зарекомендовал, трудовое соглашение автоматически продлевается при отсутствии возражения сторон.

Субъекты трудовых отношений не придают особого значения тому, что записано в трудовом контракте. Конечно, подобная «гибкость» существует не только в малом бизнесе, но здесь она особенно типична. Нередко одновременно с заявлением о приеме работник пишет заявление об уходе по собственному желанию (без даты). Подобный трудовой контракт, позволяющий руководителю в любой момент уволить работника, развязывает ему руки и сводит на нет те гарантии, которые работник имеет в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Все чаще (особенно в период кризиса или трудностей, с которыми сталкивается фирма) практикуется заключение гражданско-правовых договоров, в которых работник выступает как самостоятельная деловая единица, а работодатель не несет перед ним социальной ответственности и не обязан представлять соответствующие гарантии. Все более востребованы современные, неформальные формы трудовых контрактов; достаточно часто используется труд фрилансеров, растет роль внеофисной занятости, появились перспективы у заемного труда, который, впрочем, пока распространен мало.

Особенности найма

Очень часто собеседование с претендентом на рабочее место осуществляет непосредственно глава фирмы (хозяин бизнеса); он же принимает решение о найме. На это решение заметно влияют субъективные факторы (понравился – не понравился); объективная проверка знаний и компетен-

ций на основе тестирования проводится редко (дорого, хлопотно, да и зачем?). Далеко не всегда уверенность руководителя в своей проницательности обоснована и оправдана, поэтому при найме зачастую принимаются неудачные, ошибочные решения. Впрочем, критиковать хозяина в подобной системе отношений некому.

По мере роста и развития организации руководителю приходится делегировать часть полномочий своим подчиненным, создавая отдел персонала, кадровую службу и т.п., но последнее слово обычно остается за ним, и он старается лично побеседовать с новым сотрудником, особенно претендующим на значимую должность в организации.

В малом бизнесе особенно важны личные рекомендации со стороны родственников руководителя, его знакомых, сотрудников фирмы, пользующихся особым доверием. Родственные связи с хозяином или его ближайшими помощниками заметно повышают позиции претендента, хотя в дальнейшем, когда от работника потребуются не только лояльность, но и реальная работа, приносящая пользу организации, это обстоятельство может оказаться менее значимым.

Особенности кадровой политики и обучения персонала

В крупных организациях нередко возникают т.н. внутренние рынки труда – система трудовых отношений, основанных на долговременном сотрудничестве работника и организации, когда партнеры друг в друге уверены (фирма – в опыте, квалификации и добросовестности сотрудника, последний – в том, что его не уволят и не понизят в должности). Такая организация предпочитает «выращивать» кадры, а не покупать их на рынке труда. Иначе обстоит дело в малом бизнесе: здесь, напротив, кадры чаще покупаются, т.е. нанимаются уже подготовленные специалисты. При этом отсутствуют патернализм и кадраберегающая этика, все еще свойственные (правда, меньше, чем в прежние годы) старому директорскому корпусу – руководителям крупных государственных и приватизированных предприятий.

Ветераны в малом бизнесе (и особенно в микробизнесе) не представляют особой ценности, поскольку здесь редко используются наукоемкие технологии, наставничество играет незначительную роль, внутрифирменные традиции не сформированы или размыты. Иногда ветеран представляет даже опасность для руководителя, если неоправданно зазнался или слишком много знает об особенностях или схемах бизнеса, владеет важной информацией, способен создать конкурирующую фирму и т.п. Таких ветеранов держат «на коротком поводке» или избавляются от них при первой же возможности.

При оценке сотрудника и принятии решения о его служебном продвижении также важны не только деловые качества, но и личные взаимоотношения с хозяином, верность, умение угодить. Личная преданность и готовность оказывать руководителю любые, в том числе сугубо личные, услуги могут оказаться важнее для карьерного роста, чем квалификация, высокая про-

дуктивность и т.п. Далеко не все руководители способны быть объективными и ценить работников лишь за то, что они делают для организации, игнорируя при этом собственные, подчас корыстные интересы.

Обучение персонала осуществляется спонтанно, по мере надобности, продуманной системы обучения и повышения квалификации в малом бизнесе обычно нет. У фирмы зачастую просто не хватает для этого денег, даже если возникла производственная необходимость в повышении квалификации того или иного сотрудника. Поэтому работнику могут предложить самому оплатить свое обучение и, как правило, в малом бизнесе подобные затраты именно он и осуществляет. Впрочем, если наращивается специфический человеческий капитал сотрудника, т.е. полученные знания трудно применить в какой-то другой организации, фирма чаще и охотнее берет расходы на себя. Велик риск ухода работника после обучения за счет организации; даже заключение договора об отработке в течение нескольких лет и о возврате денег, потраченных фирмой в случае увольнения до истечения означенного срока, помогает не всегда.

Особенности трудового вознаграждения

Политика заработной платы на многих частных предприятиях является функцией кадровой политики: если заявлений об уходе нет, а желающих работать в фирме достаточно, зарплату не повышают; если же «посыпались» заявления об уходе, а желающих поступить на работу нет или почти нет, решение о повышении зарплаток (как тарифных, так и надтарифных выплат) принимается незамедлительно. В малом бизнесе подобная практика особенно заметна.

Как правило, в малом бизнесе используются достаточно простые, примитивные системы оплаты труда. Преобладает прямая сдельная оплата, у продавцов – процент от выручки. Но со временем, когда недостатки подобной системы оплаты становятся более заметными, растет спрос на смешанные формы оплаты, сочетающие элементы сдельной и повременной, а также на коллективные формы мотивации и оплаты труда. В частности, увеличивается роль индивидуального и коллективного премирования.

Соотношение между постоянной и переменной частями заработка зависит от экономического положения фирмы и отрасли, от степени влияния работника на общие результаты. Нередко у нанимателя возникает желание максимально увеличить долю переменной части заработка, которая оказывает более сильное стимулирующее воздействие на работника; последнему же это далеко не всегда выгодно, ведь на результат могут повлиять не только квалификация и усердие, но и не зависящие от него обстоятельства. Поскольку расходы работника носят достаточно регулярный характер, он заинтересован в том, чтобы и доходы были стабильными и предсказуемыми. Существенна роль и доля теневых выплат.

Что касается социального пакета (оплаченный отпуск, медицинская страховка, полная или частичная компенсация расходов на жилье, питание,

одежду, мобильную связь, проезд до работы и др.), то в небольших фирмах он крайне незначителен, иногда его просто нет. Даже обязательный минимальный набор соблюдается не всегда. Увеличение роли социального пакета является признаком развития организации, ее зрелости. Следует также отметить, что социальный пакет нередко очень дифференцирован, у разных групп сотрудников он может быть разным. Таким образом, социальный пакет у российских предпринимателей – это скорее метод мотивации персонала, чем социальной поддержки, и профсоюзам, даже если бы они были, было бы нечего распределять (функция, которую они выполняют в более крупных организациях).

Доля работников в прибыли и в собственности фирмы, столь популярная за рубежом, в российском малом бизнесе практически отсутствует.

Особенности трудовых отношений в малом бизнесе: результаты авторского социологического исследования

О некоторых особенностях трудовых отношений в малом бизнесе можно судить по результатам исследования, которое автор осуществил в три этапа: в 2002-2003 гг., а также в 2010 г. и в 2011 г. Путем анкетирования была опрошена группа студентов-заочников, обучающихся в Нижегородском институте менеджмента и бизнеса. Общее число респондентов в 2002-2003 гг. составило около 400 нижегородцев; в 2010 г. – 580 человек; 383 из них – жители Н. Новгорода, 197 – Нижегородской области (гг. Выкса, Заволжье, Лысково, Сергач и др.). В анкетировании 2011 г. приняло участие 394 респондента (174 – из Н. Новгорода и 220 – из области). В подготовке анкет и обработке результатов в 2010 и 2011 гг. участвовала преподаватель НИУ ВШЭ А.А. Мазина.

Респондентов при заполнении анкет просили, в частности, указать сектор экономики, к которому принадлежала в момент проведения опроса их организация (государственный, приватизированный, новый частный) и число работающих (менее 20 человек, от 20 до 100, от 100 до 1000, более 1000 человек).

Рассмотрим, в какой мере результаты проведенного исследования подтверждают (или, напротив, не подтверждают) те особенности трудовых отношений в малом бизнесе, о которых шла речь выше. В какой-то мере можно было ожидать, что небольшая численность и принадлежность к новому частному сектору связаны между собой корреляционной зависимостью, но ответы респондентов это предположение не всегда подтверждают.

Табл. 1 показывает зависимость заработной платы респондентов от численности работающих в организации и сектора экономики [2, с. 13]. В таблице приводятся объединенные данные по опросам 2010 и 2011 гг. (общее число респондентов – 953 человека). Видно, что если, в целом, зарплату ниже 10 тыс. руб. имели 33,3% респондентов (318 человек из 953), то на предприятиях с численностью менее 100 человек – 39,3% (214 человек из 544); заработная же плата выше 25 тыс. руб. на малых предприятиях от-

мечалась реже, чем в среднем. Зависимость от сектора экономики также очевидна: у работников государственного сектора зарплаты существенно ниже, чем у всех остальных; но в новом частном и приватизированном секторах доходы различаются незначительно.

Таблица 1

Доходы респондентов на момент опроса

	Доля респондентов (в процентах)									
	2010 г.	2011 г.	Всего ответов	Суммарные данные за 2010-2011 гг.						
				Численность работающих				Сектор экономики		
				<20 чел.	20-100 чел.	100-1000 чел.	>1000 чел.	государственный	приватизированный	новый частный
В каком диапазоне находится ваша заработная плата?	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Менее 10 тыс. руб.	36,4	29,0	33,3	34,5	42,9	23,8	20,9	46,4	27,2	24,4
10-15 тыс. руб.	31,9	33,4	66,6	34,1	29,5	32,8	36,4	32,8	33,3	32,1
15-20 тыс. руб.	16,9	20,7	32,5	17,4	15,2	25,8	17,8	13,0	18,4	23,3
20-25 тыс. руб.	6,5	8,3	7,2	7,0	5,7	8,6	10,1	4,2	13,2	7,7
Более 25 тыс. руб.	8,3	8,5	8,4	7,0	6,7	9,0	14,7	3,6	7,9	12,5

Табл. 2 содержит ответы на вопрос о наличии в той организации, где работал респондент, зависимости доходов людей от уровня их образования [1, с. 36].

Таблица 2

Наблюдается ли в вашей организации прямая зависимость доходов людей от уровня их образования?

	Доля респондентов (в процентах)							
	Всего ответов	Суммарные данные за 2010-2011 гг.						
		Численность работающих				Сектор экономики		
		<20	20-100	100-1000	>1000	государственный	приватизированный	новый частный
Всего	100	100	100	100	100	100	100	
Да	42,3	35,7	44,5	41,3	48,5	54,5	40,5	34,2
Нет	57,7	64,3	55,5	58,7	51,5	45,5	59,5	65,8

Очевидна более низкая отдача от инвестиций в обучение работников частных предприятий. Обнаружилось также, что в фирмах с численностью менее 20 человек доля положительных ответов (35,7%) ниже среднего значения (42,3%), а с численностью более 1000 человек, напротив, заметно выше (48,5%).

В табл. 3 анализируется положение дел с повышением квалификации персонала в организации. И в 2002-2003 гг., и в 2010-2011 гг. примерно три четверти опрошенных отмечали, что обучение или повышение квалификации

у них в организации происходило. Но на малых предприятиях доля положительных ответов ниже, чем на предприятиях средних и особенно крупных. Также меньше она на предприятиях нового частного сектора (61,6%).

Таблица 3

Источники инвестиций в образование и повышение квалификации

	Доля респондентов (в процентах)										
	Исследование 2002-2003 г.	Суммарные данные за 2010-2011 гг.									
		Все- го от- ве- тов	Место жи- тельства		Численность работающих				Сектор экономики		
			Н.Новгород	Ниж. обл.	<20	20- 100	100- 1000	> 1000	государств.	при- вати- зир.	новый част- ный
Происходит ли в вашей организации обучение или повы- шение квалификации сотрудников?	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Да	76,5	71,1	68,9	74,0	53,8	71,3	79,4	84,0	82,6	78,4	61,6
Нет	23,5	28,9	31,1	26,0	46,2	28,6	20,6	16,0	17,4	21,6	38,4
Если да, то за чей счет?	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
За счет организации	41,4	60,0	64,1	54,8	49,7	59,8	61,2	73,9	61,0	65,6	58,5
На собственные деньги	35,9	15,8	13,5	18,7	27,8	15,9	12,0	7,0	13,7	7,3	18,5
Сочетание того и другого	22,7	24,2	22,4	26,5	22,5	24,3	26,8	19,1	25,3	27,1	23,0
Были ли у вас случаи, когда работник, по- высив квалификацию за счет фирмы, затем уволился?	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Да	39,7	40,3	40,4	40,2	27,1	34,1	51,1	51,6	46,0	50,4	33,8
Нет	60,3	59,7	59,6	5,8	72,9	65,9	48,9	48,4	54,0	49,6	66,2

В 2010 г. в рамках проведенного исследования удалось выявить роль профсоюзов в жизни респондентов и тех организаций, в которых они работают (в 2011 г. вопросы о профсоюзах не задавались). Результаты отражены в табл. 4. Ответы респондентов подтвердили тенденции и закономерности, свойственные профсоюзам в масштабах всей страны [3, с. 120]. Так, лишь 38,7% респондентов (221 человек из 571) указали, что в их организации существует профсоюз; в новом частном секторе этот процент гораздо меньше – 8,7% (24 человека из 275). Менее 30% респондентов (в новом частном секторе – 4,9%) являются членами профсоюза. Практически совпадают с данными других российских исследований ответы на вопрос о том, оказывает ли профсоюз реальную поддержку: ее отметили лишь 17,1% всех респондентов (в новом частном секторе – 4,1%).

Таблица 4

Оценка респондентами роли профсоюзов в своей организации в 2010 г.

	Доля респондентов (%)							
	Всего отве- тов	Пол		Место жительства		Сектор экономики		
		Муж.	Жен.	Н.Нов- город	Нижег. область	госу- дар- ствен- ный	прива- тизиро- ванный	новый част- ный
1. Существует ли в вашей организации профсоюз?	100	100	100	100	100	100	100	100
Да	38,7	33,3	39,9	32,4	51,0	72,9	67,2	8,7
Нет	61,3	66,7	60,1	67,6	49,0	27,3	32,8	91,3
2. Являетесь ли Вы членом профсоюза?	100	100	100	100	100	100	100	100
Да	29,1	24,2	30,2	22,1	38,5	45,0	58,2	4,9
Нет	70,9	75,8	69,8	77,9	61,5	55,0	41,8	95,1
3. Оказывает ли профсоюз Вам реальную поддержку?	100	100	100	100	100	100	100	100
Да	17,1	13,7	18,0	16,5	22,5	27,7	38,2	4,1
Нет	82,9	86,3	82,0	83,5	77,5	72,3	61,8	95,9

Слабость профсоюзов в новом частном секторе, к которому относится большинство предприятий малого бизнеса, обусловлена недостатками институциональной среды и отсутствием подлинной государственной поддержки их деятельности. Бизнес, конечно, не забывает о своих интересах (что, впрочем, нормально и естественно), но ему следовало бы чаще проявлять социальную ответственность, хотя бы из чувства самосохранения.

Результаты авторского социологического исследования, таким образом, подтвердили некоторые особенности трудовых отношений в малом бизнесе, о которых шла речь выше.

Заключение

Трудовые отношения в России продолжают развиваться. Растет, хотя и недостаточными темпами, защищенность наемных работников. Так, масштабы невыплат заработной платы в период кризиса 2008-2009 гг. были значительно ниже, чем в 90-е гг. Тем не менее, до подлинной защищенности участников трудовых отношений (и работников, и работодателей), особенно в малом бизнесе, еще далеко. Особого внимания требуют новые формы трудовых отношений, появившиеся в последние годы, например, нестандартная и неформальная занятость, наемный труд. Появление подобных форм занятости предъявляет новые требования ко многим структурам государственной власти, призванным регулировать экономические и социальные процессы в обществе.

Список источников

1. Мазин, А.Л. Выпускники вузов на рынке труда [текст] / А.Л. Мазин, А.А. Мазина // Человек и труд. 2011, №5. С.34-38.

2. Мазин, А.Л. Низкие доходы работников препятствуют инновационному развитию экономики [текст] / А.Л. Мазин, А.А. Мазина // Человек и труд. 2011. – № 2. – С. 11 – 16.

3. Мазин, А.Л. Социальные взаимоотношения работников в организации. : учеб. [текст] / А.Л. Мазин // Управление социальным развитием организации / Под ред. А.П. Егоршина. – М.: ИНФРА-М, 2013. – С. 87 – 124.

4. Мазин, А.Л. Экономические аспекты труда: сложность и неоднозначность трактовок [текст] / А.Л. Мазин, А.Н. Голубцов // Современная экономика: проблемы и решения. – 2012. – № 4. – С. 53 – 62.

5. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

6. Постановление Правительства РФ от 9 февраля 2013 г. № 101 «О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства».

THE PECULIARITIES OF LABOR RELATIONS IN SMALL BUSINESS

Mazin Alexander Leonidovich,

Dr. Sc. of Economics, Professor, Head of Economics department,
Nizhny Novgorod Institute of Management and Business; almazin1@
yandex.ru

The article analyses the peculiarities of labor relations in Russian small business. They are manifested in the peculiarities of the management of labor contracts, employing workers, personnel policy, training of personnel, remuneration policy. Some of these features are confirmed by the results of sociological research conducted by the author in 2003, 2010 and 2011.

Keywords: small business, labor relations, personnel policy, training of the personnel, wages.