

*А.Ю. ЧЕПУРЕНКО,
Т.Б. ОБЫДЁННОВА*

Отношения в малом предпринимательстве: проблемы работающих женщин

С первых лет рыночных реформ в России развитие малого предпринимательства рассматривается как средство создания новых (причем относительно дешевых) рабочих мест. Между тем о реальной ситуации с созданием рабочих мест, их качеством и складывающимися в сфере малого бизнеса социально-трудовыми отношениями практически нет сведений. Все, что может сообщить статистика, — численность постоянно занятых в российском малом предпринимательстве (в 1999 году около 6,5 млн человек при примерно 850 тыс. зарегистрированных малых предприятий) и их региональное и поотраслевое распределение.

Специальное исследование РНИС и НП, проведенное в июне 1999 года, поставило своей целью проанализировать положение в малых предприятиях (МП) России. Им было охвачено 1202 респондента в Москве и 9 регионах страны¹. Особая задача исследования заключалась в том, чтобы выяснить, каковы возможности и пределы для занятости в малом бизнесе у женщин - представительниц социально уязвимых групп населения: молодых работниц (до 18 лет); женщин-инвалидов; работниц предпенсионного возраста; одиноких и многодетных матерей и несовершеннолетних детей и детей-инвалидов; беженцев и вынужденных переселенцев. Это, на наш взгляд, тем более важно, что в большинстве случаев авторы трудов по проблемам участия женщин в работе новых экономических институтов акцентируют внимание на поведенческих моделях женщин-предпринимательниц [1-3], в то время как отсутствует какая-либо социологическая информация о проблемах наемного труда женщин, занятых в малом бизнесе², на всех этапах, начиная с поступления на работу и кончая вопросами повышения квалификации.

Поступление на работу

Как показывает наше исследование, нанимаются на МП преимущественно по рекомендациям уже связанных с ним лиц либо ближайшего окружения предприни-

¹ Выборка была репрезентативна с точки зрения распределения МП по территории России согласно данным Госкомстата за 1998 год. В разработке инструментария исследования активное участие принимали Ф. Вельтер, Д. Смоллбон, члены исследовательского коллектива проекта INTAS OPEN-97-1805 Е. Акулай и Н. Родионова. Проведение столь масштабного полевого исследования стало возможно благодаря гранту Московского общественного научного фонда SP-99-1-1 (финансовая поддержка - Фонд Форда). Опрос в регионах проведен Центром социального прогнозирования и маркетинга (Москва, директор Ф. Шереги).

² В текст статьи включены материалы интервью с 32 жительницами Москвы, Московской области, Вологды и Воронежа, которые выбрали для себя в качестве места работы МП. Они были проведены в ноябре-декабре 1999 года в рамках проекта, поддержанного Московским общественным научным фондом по программе "Социальная политика накануне XXI века" (финансировал программу Фонд Форда) и позволили глубже оценить состояние трудовой сферы и рынка труда в области малого предпринимательства, как они видятся со стороны самих женщин.

Чепуренко Александр Юльевич - доктор экономических наук, заместитель директора Российского независимого института социальных и национальных проблем (РНИС и НП). Обыдённова Татьяна Борисовна - старший научный сотрудник РНИС и НП,

Таблица 1

Какими источниками при найме персонала вы пользуетесь? Какие из них наиболее эффективны? (в %)

Кто рекомендует нового работника	Пользуются при поиске		Наиболее эффективны
	постоянных работников	временных работников	
Государственные центры занятости	18,1	15,2	11,4
Частные рекрутинговые агентства	11,4	9,8	11,4
Пресса (объявления)	21,8	24,1	17,1
Знакомые и друзья	51,9	42,4	36,7
Прежние коллеги	50,4	33,2	36,8
Сотрудники фирмы	33,2	34,4	24,3
Люди сами обращаются к нам в поисках работы	26,4	34,0	12,2
Другое	1,7	1,0	1,6

мателей. Об этом свидетельствуют ответы работодателей (см. табл. 1). Самыми "закрытыми" для приема людей, не имеющих личных связей с предпринимателем, оказались фирмы, специализирующиеся на предоставлении бизнес-услуг, с численностью персонала до 9 человек, со стажем производственной деятельности менее 12 месяцев, возникшие "на пустом месте". Востребованность институциональных механизмов подбора рабочей силы - государственных и частных бирж труда - со стороны МП оказывается невысокой. Таким образом, значительная часть трудоспособного населения, которая, во-первых, не имеет личных связей с работающими на малых предприятиях, во-вторых, имеет статус безработных, пока оказывается изолированной от сектора МП.

Подавляющее большинство респонденток свою нынешнюю работу также нашли через родственников, друзей и знакомых. В будущем, если возникнет такая необходимость, они прибегнут главным образом к тому же методу, как к самому надежному. В каждом втором случае позиции респонденток при поиске подходящего места работы нельзя было назвать пассивными: они пытались использовать разные методы, в том числе и просмотр газетных объявлений, обращение на биржи труда, телефонные звонки и отправка резюме работодателям, но в конечном итоге реальная помощь приходила от друзей, родственников, знакомых. По мнению большинства опрошенных, "по объявлениям хорошей работы найти нельзя, все делается только по знакомству!". К тому же зачастую можно было услышать: "Это не я нашла, а меня нашли мои знакомые".

Показательно, что обращения к формальным посредникам не имели ни одного счастливого завершения. Вот, например, свидетельство работницы предпенсионного возраста, описывающей типичную картину: "Я искала работу почти три года. В течение года и 8 месяцев стояла на учете в государственной службе занятости. Предлагаемых мест работы было много, но когда я приезжала на предприятия, вакантные места уже были заполнены. Почему так происходило? Биржи труда работают на базе данных, который быстро устаревает. Пока заявка придет, пока ее включат в компьютерную систему, проходит слишком много времени. Но как только заявка зафиксирована, тут же начинают посылать очень много людей по одному и тому же адресу". В конечном итоге наша респондентка все-таки нашла себе работу: сначала временную по газетным объявлениям (распространителя продуктов зарубежных фирм, занимающихся сетевым маркетингом), а затем с помощью знакомых постоянную - бухгалтера в МП, занимающемся торговлей продуктами питания.

При оценке эффективности использования того или иного канала поиска руководители МП продемонстрировали высокую оценку неформальных способов подбора

кадров. Как показывают данные таблицы 1, 36,8% считают наиболее эффективной формой прием на работу по рекомендации прежних коллег, 36,7% - знакомых и друзей, а 24,3% - сотрудников фирмы. То есть основная часть предпринимателей в случае возникновения потребности в дополнительных кадрах будет обращаться к родственникам и друзьям, бывшим и нынешним коллегам, поскольку именно помощь своего ближайшего окружения, на их взгляд, является наиболее эффективной.

Формы и содержание трудовых контрактов

На большинстве обследованных нами МП, если судить по словам их руководителей, трудовые отношения были формализованы в виде письменных трудовых договоров. Это соответствует требованиям российского трудового законодательства. Более того, удивила относительно высокая для сферы частного бизнеса распространенность традиционных бессрочных (заключенных на неопределенный срок) трудовых контрактов. Вместе с тем в ходе массового опроса были установлены факты нарушения требований трудового законодательства, предъявляемых к оформлению трудовых правоотношений. Во-первых, на каждом пятом предприятии соглашение о найме на работу производится в устной форме. Во-вторых, на каждом четвертом МП используется бесконтрактный найм, письменно оформленный только приказом о зачислении. В целом данные нашего исследования таковы: письменные контракты без ограничения срока оказались заключены в 33,2% случаев, контракты на 1-5 лет - в 13,4%, а до 1 года - 30%. Кроме того, 27,7% опрошенных указывали на заключение временных соглашений на выполнение определенной работы, 22,2% - на устные трудовые соглашения, а 24,8% говорят о бессрочном бесконтрактном найме (зачислении по приказу). Коллективные договора упомянули 6,2% опрошенных.

Существует довольно тесная зависимость между преобладанием той или иной формы заключения трудовых договоров и размером и возрастом предприятия: чем оно старше и крупнее, тем чаще его руководитель заключает с работниками любые формы трудовых контрактов в письменной форме. И наоборот, чем моложе и меньше фирма, тем чаще встречаются устные индивидуальные трудовые соглашения как с постоянными, так и с разовыми исполнителями.

В отраслевом разрезе также прослеживаются некоторые различия в приоритетах использования той или иной формы заключения трудовых договоров: письменные срочные трудовые контракты от года до 2-5 лет чаще заключают в производственном секторе (промышленность, строительство), реже - в сфере бизнес-услуг, где, наоборот, руководители чаще стремятся заключать письменные контракты сроком до года. Временные письменные трудовые соглашения чаще используются в строительстве, реже - в торговле. Использование устных соглашений с работником распространено повсеместно, но несколько чаще встречается все же в МП сферы бизнес-услуг. Наконец, бесконтрактный найм чаще отмечался в МП сферы потребительских услуг.

Подавляющее большинство предпринимателей при заключении трудового контракта, как свидетельствуют данные таблицы 2, оговаривали условия оплаты труда, круг трудовых обязанностей работника по определенной специальности, квалификации, должности, срок трудового договора (контракта). Свыше половины из них включают в контракты с работниками основные условия, которые законодатель называет необходимыми. В то же время помимо основных условий работодатели активно вписывают в трудовые договоры дополнительные условия. Наиболее распространенными из них являются продолжительность и график рабочего времени, предоставление отпуска, компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, регулирование увольнения.

Особых различий между содержанием контрактов у постоянных и временных работников нет. Правда, трудовые контракты постоянных работников содержат более широкий набор условий трудовой деятельности. Кроме того, в контрактах вре-

Какие пункты вы включаете в содержание письменных трудовых договоров? (в % от числа предприятий, использующих письменные контрактные формы найма)

Пункты письменных контрактов	Для постоянного персонала	Для временного персонала
Срок действия договора	48,2	36,2
Обязанности работника	70,7	39,4
Условия оплаты труда	71,7	41,7
Размер бонусов, доплат, надбавок и других форм вознаграждения	27,9	7,2
Продолжительность рабочего дня и недели	52,7	21,4
Продолжительность ежегодного отпуска	42,3	6,0
Безопасность и охрана труда	33,2	14,9
Предоставление отпуска по болезни, оплата больничных листов	34,0	7,4
Регулирование увольнения	34,5	17,0
Другие вопросы	1,1	0,9

менных работников относительно чаще встречался пункт, регулирующий окончание действия трудового договора, и относительно реже - гарантии предоставления отпуска, оплаты больничных листов и других социальных льгот и гарантий.

Различия в содержании трудовых контрактов между различными предприятиями не столь существенны, но все-таки заметны. В общем хозяева более крупных и "зрелых" МП более активно, чем на стартующих МП и микрофирмах, включают в трудовые контракты со своими работниками различные условия их трудовой деятельности, тем самым повышая уровень их социальной защищенности. В отраслевом плане в целом содержание трудовых контрактов более богато на МП, занимающихся производственной деятельностью, менее детализированными оказались контракты на фирмах, специализирующихся на предоставлении бизнес-услуг.

Такую картину можно нарисовать, опираясь на данные опросов руководителей МП. К сожалению, результаты интервью с работницами заставляют усомниться в ее достоверности. В подавляющем большинстве случаев работницы МП отмечали, что контракт с ними при поступлении на работу не заключался, а если и заключался, то они либо не могли припомнить в деталях его содержание (почти ни у кого из работников не было на руках копии контракта), либо, если могли их припомнить, то зачастую пунктов об отпуске, оплате больничного листа там не было, не говоря уже о таких "мелочах", как функции на рабочем месте, продолжительность рабочего дня или охрана труда.

В тех редких случаях, когда работницы подтверждали факт заключения трудовых контрактов, их содержание подчас не имело ничего общего с действительным положением дел. Например, работница предприятия - мать-одиночка - говорила нам: "Есть масса различий между тем, что было зафиксировано при поступлении на работу, и реальностью в области выполняемых функций и зоны ответственности, а также режима работы и возможностей профессионального роста".

В ряде случаев прямое следование условиям трудового договора не выгодно самим работникам. Типичный пример привела нам женщина-инвалид: "Моим контрактом предусмотрено предоставление мне в соответствии с законом отпуска по болезни и ежегодного отпуска. Однако их оплата предполагается из расчета размера оплаты труда, также предусмотренного договором. На практике, в соответствии с устной договоренностью, размер оплаты труда в несколько раз выше. Поэтому работникам просто не выгодно уходить в отпуска. Кроме того, такая практика на предприятии просто не приветствуется".

Кто должен обеспечить вашим работникам следующие гарантии? (в %)

Вид гарантий	Государство	Профсоюз	Руководство фирмы	Сам работник
Гарантия рабочего места	24,7	3,0	67,7	21,0
Справедливая оплата труда	9,7	5,7	91,7	6,7
Безопасность труда	14,2	11,9	80,6	19,2
Профессиональный рост	9,8	1,8	45,9	72,0
Медицинское страхование	66,3	9,4	32,8	10,2
Пенсионное страхование	70,6	8,4	30,0	10,4
Соблюдение трудового законодательства	39,9	17,6	63,6	17,8
Другие гарантии	0,3	0,3	0,1	0,1

Весьма распространена, судя по ответам респондентов (хотя это и противоречит действующему законодательству), практика устных договоров и/или зачисление по приказу с соответствующей записью в трудовую книжку. Причем не только на новых частных МП, но и на фирмах, возникших путем приватизации бывшего государственного предприятия, где, казалось бы, должна была сохраниться привычка к неукоснительному следованию законам.

Вместе с тем различий между реальной практикой трудовых отношений на МП и первоначальными устными соглашениями нам удалось зафиксировать не так много. Вот самые распространенные случаи:

- уровень зарплаты в реальности оказался меньше, чем было обещано поначалу;
- реальный объем обязанностей оказался несколько больше, чем предполагалось, без соответствующей компенсации в денежной форме.

Характерно, что ни одна из респондентов, упоминавших об этом, даже не пыталась пересмотреть условия своего контракта с владельцем МП. Даже те немногие, которые считали это серьезной проблемой, говорили, что будут, скорее, искать работу, чем пытаться решить этот вопрос с хозяином МП. Впрочем, среди опрошенных были и те, чей наем вообще никак не оформлен: в лучшем случае с сотрудницами ряда фирм заключались агентские соглашения (с установленным фиксированным агентским процентом от каждого заключенного договора), договоры гражданско-правового характера.

Социальная ответственность сторон трудовых отношений в российском малом бизнесе

Большинство малых предпринимателей согласны, что именно они обязаны обеспечивать работникам своевременность выплаты и приемлемый уровень заработной платы, охрану и безопасные условия труда, а также соблюдение законов о труде (включая предоставление предусмотренных законодательством льгот для молодежи до 18 лет, инвалидов, матерей, имеющих несовершеннолетних детей). Об этом свидетельствуют данные таблицы 3. Однако на практике далеко не все руководители МП предоставляют своим работникам перечисленные в таблице льготы и гарантии. Проиллюстрируем данное обстоятельство на анализе соблюдения работодателями двух гарантий - выполнения трудового законодательства, оплаты больничных листов.

Соблюдение трудового законодательства (предоставление льготного режима труда и отдыха молодежи до 18 лет, инвалидам, матерям, имеющим несовершеннолетних детей). Важно отметить, что информированность о положенных законом льготах

среди интервьюируемых нами женщин оказалась довольно высокой (о положенных им льготах не знали только 1 молодая работница до 18 лет и 3 матери-одиночки). Однако большинство опрошенных положенными по закону льготами на своих предприятиях не пользуются, поскольку понимают, что это чревато проблемами на работе, вплоть до увольнения. Одна из опрошенных нами - бухгалтер частного детского сада (бывший ведомственный), мать-одиночка 46 лет, положенные пенсии в связи с потерей кормильца и на ребенка-инвалида получает от государства - заявила, что "в этой сумасшедшей стране вопрос, касающийся льгот, следует вообще вычеркнуть". Диспетчер риэлторской фирмы, 42 года, также мать-одиночка, о своих льготах вспоминает, по ее признанию, "только тогда, когда думает о прежней работе - крупном госпредприятии. На нынешней работе говорить об этом не принято". Но в целом с отсутствием льгот респонденты мирятся в большинстве случаев спокойно, потому что это либо с лихвой компенсируется размерами заработка, либо из-за понимания невозможности изменения ситуации.

Как правило, сами респондентки еще при приеме на работу обращали внимание работодателя на свое особое социально-неблагополучное положение. Но работодатели, как правило, сразу предупреждали, что "никаких поблажек и льгот не будет". Об этом, в частности, говорила женщина-опекун, имеющая на иждивении ребенка - инвалида с детства. Только в редких случаях женщинам-одиночкам, воспитывающим детей, работодатели идут навстречу. Правда, такая ситуация складывается в фирмах, где царит атмосфера патернализма, господствует идеология "фирмы-семьи", хозяин которой - "отец семейства". Там "человеческий подход" распространяется и на всех сотрудников.

В подавляющем большинстве обследованных нами МП отпуск по болезни предоставлялся. Но сложившаяся практика такова, что этим правом респонденты предпочитают не пользоваться. Прежде всего это происходит из-за опасения потерять в результате работу. Как сказала одна наша респондентка - сорокалетняя мать-одиночка, "в Москве больничные листы хотя и оплачиваются из расчета 50% от зарплаты, но при продолжительной болезни - свыше 1 месяца - могут просто уволить, ничего не слушая и не объясняя". Важным мотивом является также то, что больничный лист оплачивается исходя из номинальной, а не реально выплачиваемой заработной платы, поэтому болеть "невыгодно". Например, по словам 25-летней матери-одиночки, работающей парикмахером, "проще договориться со своими сменщицами, чтобы они за тебя отработали несколько дней, а ты после этого отработашь за них, поскольку больничные у нас не приняты - либо ты теряешь в деньгах, либо надо вот так договариваться".

Качество рабочих мест

Заработная плата. Судя по ответам опрошенных предпринимателей, средний уровень заработной платы на МП в июне 1999 года составлял 1722 руб. (при более чем 300-кратном разбросе между отдельными предприятиями). На всех обследованных МП руководители следовали государственным рекомендациям в отношении минимальной заработной платы: ни на одном из предприятий среднемесячные заработки работников не находились ниже официально установленного минимума (83,4 руб.). Средний уровень заработной платы на МП, таким образом, был близок к среднероссийскому, который по состоянию на 1 августа 1999 года составлял 1608 руб.

Показательно, что в ходе проведения обследования не все охотно называли абсолютные цифры своей зарплаты. Особенно это касалось москвичей. Но в тех случаях, когда цифры все-таки звучали, размеры зарплаты имели весьма большой диапазон - от 600 руб. до 1000-1500 долл. Разумеется, самые высокие заработки были зафиксированы у профессионалов, работающих в Москве. В подавляющем большинстве случаев прямая сдельщина не очень распространена. Чаще используется такая форма оплаты, при которой работники получают небольшую по размеру заработную

плату и премии (помесячно, поквартально, реже - ежегодно), размер которых весьма значительно отличается от размера оклада. Кроме того, часто такая премия выдается в конвертах и за нее работники не расписываются. Особенно распространена такая практика опять-таки, судя по репликам респондентов, на московских МП. Как сказала одна работница предпенсионного возраста, "ни для кого не секрет, что зарплата сейчас состоит из двух частей - зарплата, которая принята официально, с которой платятся налоги, и другая, неофициальная часть. Я думаю, наша фирма - не единственная, сейчас полстраны так работает, если не вся страна. Вот скоро меня это коснется при уходе на пенсию. Я уже приняла для себя решение, что при расчете пенсии буду брать какие-нибудь 5 лет подряд из ранее заработанной зарплаты, где-нибудь так до 1997 года, когда я работала на крупном предприятии, где была нормальная зарплата".

Помимо зарплаты и премий работники МП имеют и неденежные доходы. В основном в данном случае речь идет о проездных билетах на общественном транспорте, бесплатных обедах на фирме, реже - о подарках самим работникам или их детям к праздникам. Наконец, в нескольких случаях мы отметили факты предоставления квалифицированным специалистам медицинского страхования за счет фирмы. Необходимо отметить, что в подавляющем большинстве работники не рассматривают это как форму повышения своих доходов, фиксируя внимание только на денежных формах поощрения за труд.

Продолжительность рабочего времени. На каждом втором МП она не выходит за рамки лимитов, установленных законом. 8-часовой рабочий день при 5-дневной рабочей неделе - наиболее распространенный режим работы и на МП. Таков график работы на 47,5% обследованных нами МП. На каждом десятом предприятии были зафиксированы отклонения от норматива в меньшую сторону, на остальных - средняя продолжительность рабочей недели превышала установленный законом норматив в среднем на 4,39 часа. На различия в продолжительности рабочего времени оказали заметное влияние три фактора: сфера деятельности, размер, характер происхождения фирмы. Так, требования КЗоТ в отношении нормальной продолжительности рабочей недели чаще выполняются в промышленности, а нарушаются - в торговле, где фактически рабочая неделя превышает установленный законом норматив в среднем на 5,25 часа. Сокращенное рабочее время чаще встречается в сфере услуг и особенно в бизнес-услугах.

В зависимости от размера предприятия была зафиксирована вполне очевидная закономерность: чем крупнее МП, тем чаще его руководители ориентируются на 40-часовую рабочую неделю. Микропредприятия, напротив, "раскололись" на две части. С одной стороны, именно тут работники чаще имеют более продолжительный рабочий день и менее двух выходных в неделю, с другой - здесь была зафиксирована и самая высокая распространенность режима сокращенного рабочего времени.

Воздействие характера происхождения на отклонение продолжительности рабочего времени от законодательно установленной также вполне однозначно и заметно выражено: фирмы, зарегистрированные впервые ("на пустом месте"), а также созданные в ходе перерегистрации организационно-правовой формы чаще устанавливают более высокую продолжительность рабочего времени для своих сотрудников. МП, созданные в процессе реструктуризации других предприятий, чаще ориентируются на КЗоТ, в том числе и на сокращение рабочего времени, и реже - на сверхурочный режим работы для своих сотрудников.

Наши респондентки в ходе интервью называли все мыслимые формы организации их рабочего времени - нормированный и ненормированный рабочий день, сменная работа, агентские соглашения на предоставление услуг фирме. График работы зависит от потребностей фирмы и практически ни у кого из опрошенных не согласовывался с их собственными предпочтениями и потребностями, в том числе и у лиц, принадлежащих к законодательно защищенным категориям. Пример Светланы, 26 лет, матери-одиночки наиболее показателен: "Выполняя функции секретаря-маши-

Оцените, насколько полезными для вашего предприятия оказались профессиональные знания, приобретенные вашими работниками? (в %)

Место приобретения знаний	Имеют большое значение	Имеют некоторое значение	Не имеют никакого значения	Затруднились ответить
Предыдущая работа	56,1	30,1	10,5	3,3
Система среднего профтехобразования	8,5	40,7	42,2	8,6
Обучение в ходе работы на нынешнем МП	80,6	14,2	1,9	3,2
Вуз	34,4	38,6	19,1	7,8
Другие источники	3,2	2,2	5,3	94,7

нистки нотариуса, я вынуждена приспособливать время своего отпуска к отпуску хозяина. Кроме того, возможность отпроситься с работы и отработать это время в другой день исключена в принципе - даже в случае, если речь идет о таких экстраординарных событиях, как похороны родственника".

Впрочем, у некоторых респондентов график работы вполне гибкий. Как правило, речь идет о тех, кто получает сдельную оплату, работает на дому, либо о работниках, имеющих агентские соглашения с работодателями. Такую практику, судя по всему, широко используют риэлторские фирмы, а также рекламные компании, чтобы уходить от налогообложения фонда заработной платы.

Источники приобретения трудовых навыков и квалификации. Несмотря на то что персонал российских МП в большинстве своем имеет достаточно высокий уровень общего и профессионального образования, по мнению руководителей МП, востребованность профессиональных знаний, полученных в высших учебных заведениях, как и в системе профессионального образования, зачастую оказывается невысокой (см. табл. 4).

Гораздо более ценным для МП представляются практический опыт работы, профессиональные навыки, приобретенные персоналом в процессе работы на самом предприятии либо на предыдущем месте. Это же подтверждают интервью с самими работниками.

Думается, причины вполне очевидны. Во-первых, это родственно-дружественная система приема работников, которые далеко не всегда обладают необходимыми профессиональными знаниями и умениями. Во-вторых, сама система отечественного профессионального образования пока отстает от реальных потребностей малого бизнеса, особенно в новых для экономики сферах деятельности. В-третьих, уровень "квалификации рабочих мест" на ряде МП ниже квалификации занятых на них работников. Наконец, в-четвертых, сам характер деятельности МП: быстрая и частая смена направлений бизнеса требует, скорее, универсальных работников, способных переключаться с одних производственных функций на другие, чем глубоких, но узких профессионалов,

Основным фактором, который повлиял на разброс в оценках полезности тех или иных источников приобретения знаний, оказалась отраслевая принадлежность МП. Так, полезность базового высшего образования у своих работников особенно высоко оценивается руководителями фирм, специализирующихся на предоставлении услуг для бизнеса. Востребованность профессиональных знаний, полученных в рамках средних специальных учебных заведений, оказалась несколько выше в производственной сфере (строительстве, промышленности), а также в сфере бытового обслуживания и торговли. Квалификация работников, достигнутая в результате

практического опыта работы на предыдущих предприятиях, представляется особенно ценной на промышленных и строительных фирмах. Показательно, что в сфере быта, розничной торговли и общественного питания наличие прошлого опыта чаще оценивается более негативно.

Трудовые отношения в российском малом бизнесе носят в высокой степени неформальный характер и регулируются обычным правом. Наем происходит в основном по личной рекомендации, условия труда и социальные гарантии фиксируются в формах и на уровне, не отвечающих требованиям трудового законодательства (а потому, строго говоря, с юридической точки зрения ничтожны), но работники с этим мирятся. Возможно, это объясняется тем, что случаев вопиющих нарушений достигнутых при найме договоренностей мало: предлагая работникам существенно более низкую планку социальных гарантий (прежде всего в области оплаты больничных листов и ежегодного отпуска, а также продолжительности рабочего времени), наниматели все-таки в большинстве случаев уж эти-то договоренности - не в пример крупным приватизированным и государственным предприятиям с вечными задержками заработной платы и т.п. - соблюдают. Работники же в подавляющем большинстве случаев либо просто не информированы о своих правах, либо готовы закрывать глаза на некоторые нарушения, понимая, сколь непростая ситуация существует на рынке труда, и проявляя готовность рассматривать свой в целом достаточно высокий по общероссийским меркам уровень заработков как компенсацию за "недополученные" социальные гарантии.

Объективно работники МП в социальном отношении защищены слабее, чем работники крупных, особенно бывших государственных предприятий (и те респонденты, которые имеют возможность сравнивать свою нынешнюю ситуацию с годами и десятилетиями работы на государственных предприятиях, об этом говорили). Судебный спор в случае нарушения условий договора едва ли возможен, ибо договора в подавляющем большинстве случаев не имеют юридической силы, а помощи и поддержки со стороны профсоюза либо трудового коллектива также ожидать не приходится.

Использование труда представительниц социально уязвимых групп населения сегодня происходит на общих основаниях: работодателей не интересует, имеют ли их работницы право на законодательно установленные льготы, и они не намерены этих льгот предоставлять. Возможно, еще и потому, что сами руководители МП не имеют реальной возможности воспользоваться никакими льготами (в сфере налогообложения, аренды и т.д.), полагающимися им в связи с использованием труда этих групп населения. Отчасти ситуация микшируется на уровне "человеческих отношений" - напомним что большинство работников принято по личному знакомству или ходатайству хороших знакомых, но это очень ненадежный механизм социальной защиты.

Наниматели как нам показалось, пока в большинстве своем все же не рассматривают работников как "человеческий капитал": мерам повышения квалификации внимания почти нигде не уделяется, а профессиональный рост рассматривается, ско-Рее, как личное дело (и личное преимущество) работника, чем как вложение средств Фирмы в дело улучшения качества ресурсов фирмы. Нам не удалось познакомиться и со случаями сознательного культивирования чувства сопричастности, корпоративной культуры. Основным рычагом повышения заинтересованности работников в Результатах деятельности МП владельцы считают сдельную или премиальную форму оплаты труда. Возможно, это связано с тем, что сам августовский кризис 1998 года и последовавшее ужесточение условий конкуренции и сокращение платежеспособного спроса во многих сегментах рынка продемонстрировали работникам, до какой степени все они находятся в "одной лодке" со своими хозяевами.

В целом картина социально-трудовых отношений в российском малом бизнесе и положения женщин в этой сфере экономики рисуется отнюдь не в розовом свете. Однако совершенно очевидно, что на ближайшую и среднесрочную перспективу в стране не будет другого малого бизнеса. И задача государства заключается в том, чтобы помочь работникам научиться самим лучше защищать свои права и интересы, создав для этого более отвечающее реалиям трудовое законодательство и следя за его соблюдением, а также используя некоторые меры активной политики на рынке труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бабаева Л.В., Чирикова А.Е.* Женщины в бизнесе //Человек и труд. 1995. № 12.
2. *Барсукова С.Ю.* Специфика женского предпринимательства // Способы адаптации населения к новой социально-экономической ситуации в России. М., 1999.
3. *Гвоздева Е., Герчиков В.* Женский менеджмент в российском бизнесе // ЭКО. 1997. № 11.

© А. Чепуренко, Т. Обьдённова, 2000