

СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

СОБОЛЕВА Ирина Викторовна – доктор экономических наук, заведующая Центром политики занятости и социально-трудовых отношений Института экономики РАН, Москва, Россия (irasobol@gmail.com).

Аннотация. На материалах анкетного опроса занятых в малом бизнесе Москвы, исследуется взаимосвязь компонентов социального самочувствия работников, отличающихся по статусу занятости: ощущения устойчивости занятости, удовлетворенности работой и общей удовлетворенности жизнью. Показано, что статус наемного работника даже при плохом качестве трудового контракта создает ощущение большей устойчивости занятости по сравнению со статусом предпринимателя. Однако удовлетворенность жизнью в большей степени связана с материальным положением респондентов, чем с характеристиками их работы, и еще менее связана с тем, насколько стабильным считают они свое положение в сфере занятости. При этом в случае предпринимателей взаимосвязь характеристик, связанных с работой, и общей удовлетворенности жизнью выражена теснее по сравнению с наемными работниками.

Ключевые слова: социальное самочувствие • неустойчивая занятость • удовлетворенность жизнью • удовлетворенность работой • статус занятости • малый бизнес

DOI: 10.31857/S013216250004586-7

Глобальным трендом развития социально-трудовых отношений является сужение поля занятости на основе стандартных, долгосрочных и бессрочных контрактов и расширение нестандартных форм, образующих ареал неустойчивой занятости. Объективной основой этого процесса является усиление динамизма экономической жизни, бурное развитие новых, в том числе цифровых технологий, которые диктуют необходимость принципиально иных форм организации производства и взаимоотношений работников и работодателей, отличающихся от четких и стабильных структур, характерных для индустриальной эпохи.

Такое развитие ситуации может оказывать противоречивое влияние на социально-экономическое положение различных слоев и групп работающего населения. С одной стороны, неустойчивая занятость означает снижение социальной защищенности в сфере труда, расширение периферийных слоев рабочей силы и формирование на их основе так называемого прекариата – работников, лишенных основополагающих трудовых прав и социальных гарантий [Standing, 2011; Тощенко, 2015, 2018; Бобков, 2017].

С другой стороны, повышается значение и востребованность важнейшего ресурса работников – человеческого капитала. Развитие цифровых технологий расширяет возможности для самореализации, гибкого распоряжения рабочим временем, открывает новые ниши для наемного и ненаемного труда, создает перспективы получения оплачиваемой работы для работников, которым стандартная занятость по тем или иным причинам не подходит [Pink, 2001; Barley, Kunda, 2004; Valenduc, Vendramin, 2016: 19–38].

Обширное поле генерирования неустойчивой занятости, где могут проявляться обе эти тенденции, представляет собой малый бизнес. Продолжительность жизни малых предприятий существенно короче, чем крупных. Соответственно, для этого сектора характерна относительно низкая стабильность занятости, как у предпринимателей, так и у наемных работников. Исследования показывают, однако, что занятость в нем неоднородна. Разные группы вовлеченного в малый бизнес населения располагают различным объемом и качеством материальных и нематериальных ресурсов, имеют различия в уровне

социально-экономической защищенности и устойчивости к рискам [Стребков, Шевчук, 2015; Соболева, 2016; Бобков, 2017: 229–242].

Наряду со стандартными характеристиками занятости, безработицы и заработной платы важными индикаторами развития сферы труда являются субъективные оценки работников своего социально-экономического положения, их социальное самочувствие.

Социальное самочувствие и его индикаторы. Социальному самочувствию различных слоев и групп населения посвящено много исследований, предлагающих разные трактовки этого понятия и разные способы его операционализации. Его можно трактовать в широком и узком смысле [Кученкова, 2016]. При широком подходе наряду с оценкой собственных жизненных обстоятельств это понятие вбирает в себя также оценку положения дел в стране, вектора ее экономического и политического развития, отношение к органам власти и к общественным институтам. В статье социальное самочувствие понимается в узком смысле как аналог получившего распространение в западной социологии понятия «субъективное благополучие». В рамках этого подхода главной характеристикой социального самочувствия выступает удовлетворенность жизнью. Вторая важная составляющая – эмоциональный фон, на котором протекает жизнь, соотношение негативных и позитивных эмоций, оптимистических и пессимистических ожиданий [Diener, 2000; Veenhoven, 2008].

Удовлетворенность жизнью в целом находится в тесной взаимосвязи с удовлетворенностью различными ее аспектами, которые социологи, как правило, трактуют как подсистемы или компоненты социального самочувствия [Andrews, Withey, 1976; Schimmack et al., 2002; van Praag et al., 2003; Hsieh, 2016]¹. Состав этих компонент в различных исследованиях совпадает лишь отчасти. Подавляющее большинство включает в их число удовлетворенность состоянием здоровья, взаимоотношениями с друзьями, в семье и в сообществе, а также материальным положением [Oman, 2016; Allin, Hand, 2017]. Часто в числе компонент социального самочувствия фигурируют стабильность [Beaumont, 2011], удовлетворенность работой и карьерой [van Praag et al., 2003; Beaumont, 2011; Calaguas, 2017]. Реже – образование [Beaumont, 2011; Rogozin 2007], возможности контроля над собственной жизнью [Lomranz et al., 1990], уважение к себе [Leung et al., 2011]. Российские исследователи рассматривают социальное самочувствие под разными углами зрения и оценивают его на основе разных параметров в зависимости от исследуемого контингента и конкретных исследовательских задач [Петрова, 2000; Ковалева, 2001; Бессокирная, 2008; Козырева, 2015; Латова, 2017].

Для обоснования состава компонент, наиболее адекватно отражающих социальное самочувствие, специалисты ФОМ в ходе обследования взрослого населения выявили пять тем, которые наиболее часто затрагивались в рассказах о жизненных обстоятельствах и ожиданиях на будущее. Первое и второе место по частоте упоминаний заняли соответственно темы работы и материального положения, при этом первая возникала значительно чаще. Из числа всех случаев, когда респонденты так или иначе рассуждали о материальном положении, в большинстве высказываний (61%) также возникала тема работы, а в разговоре о работе упоминание материального положения – в 48% случаев [Рогозин, 2007: 100].

Такая расстановка приоритетов вполне ожидаема. Для большинства взрослого населения России сфера труда – основной источник дохода. Кроме того, здесь проходит существенная часть жизнедеятельности работающего населения. Поэтому логично предположить, что характеристики работы и ожиданий в отношении работы вносят весомый вклад не только в материальное благосостояние населения, но и в его социальное самочувствие.

Широкий спектр исследований посвящен детерминантам социального самочувствия, в числе которых сопоставление своей реальной жизненной ситуации с уровнем

¹Трактовка удовлетворенности отдельными аспектами жизни как «кирпичиков», из которых складывается социальное самочувствие (субъективное благополучие), так называемый подход снизу вверх (bottom-up theories and top-down theories) разделяется не всеми исследователями. Среди психологов распространен подход, согласно которому дело обстоит с точностью до наоборот: общая удовлетворенность жизнью может накладывать существенный отпечаток на удовлетворенность ее конкретными аспектами [Heller et al., 2004].

притязаний [Barazzetta, 2015], с социальными стандартами, принятыми в обществе, с положением и успехами окружающих [Oman, 2016]. Оптимистичность или пессимистичность ожиданий может зависеть от прошлого опыта и даже от генетической памяти, сохраняющей опыт предыдущих поколений, которые таким образом также выступают в качестве детерминант [Veenhoven, 2008]. Однако не менее интересна проблема взаимовлияния компонентов, из которых складывается социальное самочувствие. От чего в большей степени зависит удовлетворенность жизнью? Насколько значим вклад в ее общий показатель, который вносят частные индикаторы субъективного благополучия в сфере труда, в том числе характеризующие стабильность экономического положения работников? Этот круг вопросов затрагивается в данном исследовании. В статье сделана попытка проследить связь между индикаторами устойчивости занятости различных групп работников малого бизнеса, индикаторами их удовлетворенности различными аспектами работы и работой в целом, а также их социальным самочувствием.

Информационной базой исследования служит анкетный опрос населения, занятого в сфере малого бизнеса, проведенный в 2015 г. при поддержке Уполномоченного по правам человека в городе Москве².

Методология исследования. Занятость в малом бизнесе неоднородна. В соответствии с методологией МОТ рекомендуется объединять наемных работников и работодателей в сегмент устойчивой занятости, которому противопоставляется уязвимая неустойчивая занятость, объединяющая самостоятельно занятых работников, не применяющих наемного труда, и неоплачиваемых семейных работников [KILM, 2016: 61]. Однако такое деление не учитывает наличие дифференциации среди наемных работников в зависимости от типа контракта, который может существенно влиять на стабильность их занятости. В особенности это важно для малого бизнеса, где не только срочные трудовые контракты, но и атипичные формы наемного труда распространены значительно шире, чем на крупных и средних предприятиях. Так, среди опрошенных в этой группе 9,7% были заняты на основе устной договоренности, 7,1% имели фиктивный статус индивидуального предпринимателя³, а 2,4% вообще затруднились ответить на вопрос о том, как оформлены их отношения с работодателем. Поэтому для целей данного исследования наемные работники разделены на две подгруппы в зависимости от типа трудового контракта, регламентирующего их отношения с работодателем. На основе объективных характеристик статуса занятости выделены четыре группы занятых в секторе малого бизнеса: 1) предприниматели, имеющие наемных работников (115 человек, 14,0%); 2) предприниматели без наемных работников в штате и помогающие члены семьи (117 человек, 14,2%); 3) наемные работники, имеющие официальный бессрочный или срочный трудовой договор (мы обозначим его как «хороший» контракт; 464 человека, 56,4%); 4) наемные работники, занятые на основе устной договоренности, гражданско-правового договора, имеющие фиктивный статус индивидуального предпринимателя (далее по тексту – «плохой» контракт), на которых не распространяются юридические гарантии для лиц наемного труда, предусмотренные трудовым кодексом (126 человек, 15,3%).

В качестве индикаторов субъективной оценки неустойчивости занятости выбраны боязнь потерять работу (доходное занятие) и оценка вероятности найти равноценный вариант занятости в случае потери. Дополнительный индикатор – регулярность получения дохода от занятости. Второй круг индикаторов субъективного благополучия в сфере труда включает удовлетворенность заработком, содержанием работы, возможностями профессионального роста и карьеры, а также работой в целом. Кроме того, в исследование включен индикатор материального положения работников, с учетом его высокой

² Объем выборки составил 822 человека. О подробной характеристике обследования см. [Соболева, 2016, 2017].

³ Зарегистрированы как индивидуальные предприниматели, но фактически имели работодателя, обеспечивающего работой и выплачивающего заработную плату.

значимости для российского населения. Общая удовлетворенность жизнью оценивается на основе стандартного вопроса: «Если говорить в целом, в какой мере вас устраивает жизнь, которую вы сейчас ведете?».

В ходе исследования проверялись следующие гипотезы.

1. Наименее устойчивая занятость характерна для предпринимателей, не имеющих наемных работников (группа 2), и для наемных работников, занятых на основе «плохого» контракта (группа 4).

2. Группы, образующие ареал устойчивой занятости в соответствии с международной методологией – работодатели (группа 1) и наемные работники с «хорошим» контрактом (группа 3), будут демонстрировать более высокие показатели удовлетворенности жизнью и удовлетворенности работой.

3. Индикаторы устойчивости занятости тесно коррелируют с удовлетворенностью работой и жизнью в целом.

4. Удовлетворенность жизнью связана с материальным положением работников не менее сильно, чем с характеристиками их занятости.

Устойчивость занятости. Субъективная оценка неустойчивости своего положения в сфере занятости складывается из двух главных составляющих: оценки шансов сохранить или потерять рабочее место и собственных возможностей найти в этом случае другую работу не хуже той, которую люди имеют сейчас (см.: [Dickerson, Green, 2012]). Вопреки первоначальной гипотезе исследование выявило несколько иное распределение субъективных ощущений устойчивости занятости, чем предполагалось. Как видно из данных табл. 1, в малом бизнесе статус наемного работника даже при плохом качестве трудового

Таблица 1

Индикаторы устойчивости занятости по группам работников
(% от числа опрошенных)

	Предприниматели		Наемные работники	
	группа 1	группа 2	группа 3	группа 4
Распределение ответов на вопрос «Существует ли для вас в ближайшие 12 месяцев угроза потери работы/бизнеса?»*				
Да	19,1	16,2	8,4	12,7
Скорее, да	21,7	26,5	15,2	14,3
Скорее, нет	27,8	23,9	30,7	25,4
Нет	11,3	15,4	14,7	12,7
Затрудняюсь ответить	20,0	17,9	31,0	34,9
Распределение ответов на вопрос «Если вы окажетесь без работы/бизнеса, сможете ли найти что-либо равноценное?»**				
Да, без проблем	11,4	17,9	22,9	19,8
Да, но это будет непросто	41,2	44,4	42,3	41,3
Возможно, нет	23,7	20,5	14,5	16,7
Не смогу	10,5	3,4	5,6	7,1
Затрудняюсь ответить	13,2	13,7	14,7	15,1
Распределение ответов на вопрос «Колебался ли размер вашего заработка, например по месяцам, в последние полгода?»***				
Да, значительно	51,3	54,8	20,3	31,1
Да, но незначительно	38,1	34,8	38,1	35,2
Практически не менялся	10,6	10,4	41,6	33,6

Примечания. *Различия значимы с вероятностью более 99%. **Различия между группами 1 и 3 значимы с вероятностью более 99%. ***Различия значимы с вероятностью более 99%.

контракта создает для работника большую устойчивость занятости по сравнению со статусом предпринимателя. Более того, владельцы относительно «крупных» малых предприятий, прибегающие к наемному труду, не только реже, по сравнению с другими группами занятых в малом бизнесе, допускают возможность восстановить свой текущий статус в случае его утраты, что вполне ожидаемо, но и в большей степени обеспокоены перспективой лишиться доходного занятия.

В том же направлении указывает и третий дополнительный индикатор устойчивости занятости – регулярность получения дохода. На значительные колебания дохода от занятости на протяжении полугода, предшествовавшего обследованию, указали более половины респондентов, работающих не по найму (51,3% работодателей и 54,8% предпринимателей, не прибегающих к наемному труду). У наемных работников как с «хорошим», так и с «плохим» контрактом заработки были значительно более стабильны. Из имеющих «хороший» контракт серьезные колебания дохода испытывал лишь один из пяти, среди обладателей «плохих» контрактов с ними столкнулись менее трети.

Характерно, что на стабильность рабочего места как на преимущество своей работы указал лишь один из шести представителей «крупного» малого бизнеса, а на стабильность дохода – один из десяти. В то же время эти преимущества отметили почти половина наемных работников с «хорошим» контрактом. Промежуточную позицию занимают предприниматели, не использующие наемный труд, и занятые по найму с «плохим» контрактом. Среди них стабильность рабочего места отметил каждый четвертый, а стабильность дохода – 16,4 и 23,9% соответственно.

Еще одним фактором, который мог бы негативно сказываться на социальном самочувствии владельцев бизнеса с применением наемного труда, является их очень высокая загруженность на работе. В этой группе 22,8% отметили, что работают на пределе сил, а еще 40,4% выбрали позицию «довольно загружен, обычно сильно устаю». Для сравнения: в следующей по уровню интенсивности трудовой деятельности группе – среди занятых по найму на основе «хорошего» контракта соответствующие доли составили 8,9 и 38,2%. На противоположном конце спектра – группа предпринимателей, не прибегающих к наемному труду, среди которых почти каждый четвертый (23,1%) указал, что не очень загружен работой и мог бы работать больше.

Удовлетворенность работой. Несмотря на то что группа работодателей, занятых в малом бизнесе, не попадает в ареал устойчивой занятости, гипотеза о распределении удовлетворенности работой в зависимости от статуса занятости в основном подтвердилась (табл. 2). По совокупности индикаторов удовлетворенности различными сторонами работы и работой в целом предприниматели, использующие наемный труд, и наемные работники с «хорошим» контрактом демонстрируют лучшие оценки по сравнению с двумя остальными группами. Интересно отметить отсутствие разрыва в удовлетворенности доходом от занятости между предпринимателями, в том числе использующими наемный труд, и наемными работниками с «хорошим» контрактом. Доля неудовлетворенных заработками среди работодателей даже несколько выше по сравнению с наемными работниками с «хорошим» контрактом и предпринимателями, не использующими наемный труд. Существенное отставание от основной массы демонстрируют только наемные работники с «плохим» контрактом, среди которых доля недовольных составляет почти две трети.

Такое распределение удовлетворенности заработком имеет под собой объективную основу. Согласно данным Росстата, в период проведения опроса средняя заработная плата по городу Москве после вычета налогов составляла около 52 тыс. рублей в месяц. В нашей выборке из четырех выделенных групп серьезное отставание от среднего по региону уровня зафиксировано только для наемных работников с «плохим» контрактом (табл. 3). Для предпринимателей, ведущих бизнес самостоятельно, не очень высокие заработки компенсируются относительно низкой загруженностью. Иная ситуация характерна для работодателей, среди которых обычная продолжительность рабочей недели на 10 часов превышает норму, законодательно установленную для занятых по найму.

Таблица 2

Индикаторы удовлетворенности работой по группам работников
(% от числа опрошенных)*

Ответ	Предприниматели		Наемные работники	
	группа 1	группа 2	группа 3	группа 4
Удовлетворенность размером заработка				
Скорее удовлетворены	51,3	52,1	53,9	31,0
Скорее не удовлетворены	47,0	45,3	41,6	62,7
Затруднились ответить	1,7	2,6	4,5	6,3
Удовлетворенность содержанием работы				
Скорее удовлетворены	87,7	77,6	87,7	74,6
Скорее не удовлетворены	9,6	17,1	9,3	15,1
Затруднились ответить	2,6	4,3	3,0	10,3
Удовлетворенность возможностями профессионального роста, карьеры				
Скорее удовлетворены	65,5	40,1	60,7	24,6
Скорее не удовлетворены	13,3	34,2	22,2	42,0
Затруднились ответить	21,2	25,6	17,1	33,3
Удовлетворенность работой в целом				
Скорее удовлетворены	83,5	73,5	83,8	67,5
Скорее не удовлетворены	13,9	20,6	10,8	17,5
Затруднились ответить	2,6	6,0	5,4	15,1

Примечания. *Различия значимы с вероятностью более 99%.

Таблица 3

Продолжительность рабочей недели и доход от занятости по группам работников

Показатель	Предприниматели		Наемные работники	
	группа 1	группа 2	группа 3	группа 4
Продолжительность рабочей недели (часов)				
Средняя	48,3	37,36	43,13	42,05
Медиана	50	40	40	40,5
Зарплата (тыс. руб. в месяц)				
Средняя	92,6	51,8	60,8	37,5
Медиана	80	40	45	35

Для среднего представителя этой группы удельный доход (в расчете на час рабочего времени) превышает медианный доход наемных работников с «хорошим» контрактом примерно в 1,4 раза, а если условно применить принцип двойной оплаты сверхурочных часов – в 1,2 раза.

Близость объективных и субъективных индикаторов дохода от занятости работодателей и работников может свидетельствовать о более короткой «дистанции» между агентами трудовых отношений на небольших предприятиях. В пользу такого предположения говорит масштабная поддержка наемным персоналом малых предприятий тезиса «Все "в одной лодке", никто не хочет, чтобы она потонула, все заинтересованы работать и жить лучше», отражающего убеждение в принципиальном единстве интересов предпринимателей и наемных работников [Козина, Зангиева, 2016].

Работодатели и наемные работники с «хорошим» контрактом демонстрируют практически идентичные показатели удовлетворенности работой в целом, ее содержанием. Минимальный отрыв работодателей налицо лишь по индикатору удовлетворенности возможностями профессионального роста, карьеры.

Дополнительно пролить свет на источники удовлетворенности работой различных групп занятых в малом бизнесе позволяет распределение ответов на вопрос о преимуществах, которые они видят в своей работе. Следует отметить, что данный вопрос несет двойную нагрузку. С одной стороны, в нем отражается субъективная шкала ценностей: в качестве преимущества может быть отмечено лишь то, что для данного человека значимо, не безразлично. С другой стороны, здесь присутствует оценка объективных характеристик конкретного рабочего места. Из данных табл. 4 хорошо видно, что профиль ценностных характеристик рабочего места наемных и ненаемных работников различается прежде всего рангом такой характеристики, как независимость, свобода в своих действиях. Представители обеих групп предпринимателей выделяют это преимущество чаще всех остальных позитивных характеристик, в то время как наемные работники, напротив, указывают на него довольно редко. Второе важное отличие состоит в том, что занятые не по найму чаще отмечают моральное удовлетворение, которое они получают от своей работы. Среди них на это преимущество указывает каждый третий, в то время как среди наемного персонала малых предприятий лишь один их пяти.

Возможность реализовать творческий потенциал, проявить инициативу также чаще отмечается предпринимателями. Лидируют по этому показателю работодатели, среди которых важность творческого инициативного подхода к работе выделяет каждый второй. Однако и предприниматели, не прибегающие к наемному труду, относительно чаще ценят творчество и реализуют эту ценность даже по сравнению с наемными работниками, имеющими «хороший» контракт.

Интересно отметить, что ценность творческого труда слабо связана со стремлением работать по специальности и реализовать знания и навыки, полученные в системе профессионального образования. Ориентация на работу по специальности более всего присуща наемному персоналу с «хорошим» контрактом. В этой группе в соответствии с полученной специальностью работает более половины респондентов, в то время как среди работодателей – около 40%, а среди предпринимателей, не использующих наемный труд, и наемных работников с «плохим» контрактом – менее трети. Доля отметивших, что следовать полученной

Таблица 4

Преимущества работы по группам работников
(% от числа опрошенных)*

	Предприниматели		Наемные работники	
	группа 1	группа 2	группа 3	группа 4
Хорошие условия труда	27,4	17,3	39,0	28,2
Близость к дому	30,1	41,8	33,9	58,1
Режим работы	38,9	60,0	45,8	49,6
Возможность реализовать творческий потенциал, инициативу	48,7	35,5	29,7	21,4
Возможность работать спокойно	8,0	25,5	12,6	16,2
Возможность профессионального роста, карьеры	15,0	6,4	25,8	5,1
Независимость, свобода в своих действиях	64,6	60,0	18,3	12,0
Моральное удовлетворение	35,4	31,8	21,8	23,1
Нет преимуществ	2,6	6,8	2,2	7,1

Примечания. *Различия значимы с вероятностью более 99%, по «Режиму работы» – более 95%.

профессии в своей трудовой карьере для них очень важно, среди наемных работников с «хорошим» контрактом – вдвое выше, чем в любой из остальных групп. А вот по избытку квалификации, необходимой для выполняемой работы, в отрыв уходят работодатели: на его наличие указали более трети, в то время как в остальных группах – лишь каждый пятый.

Предпринимателей, не использующих наемный труд, и наемных работников с «плохим» контрактом роднит высокая значимость таких преимуществ работы, как близость к дому и режим работы. Следует также отметить, что в обеих названных группах около 7% указали на то, что в их работе нет каких-либо преимуществ. В применении к предпринимателям это означает вынужденный выбор стратегии самостоятельной занятости в отсутствие альтернативных, более желательных вариантов, чаще связанных с наемным трудом.

Сопоставление данных таблиц 2 и 4 показывает, что выдвижение на первый план ценностей режима работы и близости к дому в целом негативно сказывается на показателях удовлетворенности работой. Скорее всего, такая структура предпочтений также носит вынужденный характер и во многом определяется распределением гендерных ролей. Отметим, что именно по этим индикаторам зафиксирован максимальный гендерный разрыв. Режим работы и ее близость к дому как преимущества своей работы отметили около половины женщин в указанных группах (52,8 и 44,7%), в то время как среди мужчин соответствующие доли составили 38,1 и 28,1%.

Удовлетворенность жизнью. По степени удовлетворенности жизнью занятые в малом бизнесе демонстрируют более выраженную дифференциацию, чем по основным индикаторам удовлетворенности работой. С одной стороны, в отрыв уходят работодатели, среди которых, несмотря на весьма распространенное ощущение нестабильности своего текущего статуса, пропорция удовлетворенных и неудовлетворенных жизнью в целом складывается как пять к одному. На другом полюсе находятся занятые по найму на основе «плохого» контракта, среди которых недовольных почти половина, а каждого десятого жизнь, которую он ведет, полностью не устраивает (табл. 5).

Таблица 5

Удовлетворенность жизнью по группам работников
(% от числа опрошенных)*

Ответ	Распределение ответов на вопрос «Если говорить в целом, в какой мере вас устраивает жизнь, которую вы сейчас ведете?»			
	предприниматели		наемные работники	
	группа 1	группа 2	группа 3	группа 4
Вполне устраивает	28,7	21,4	19,7	8,0
Скорее устраивает	53,9	42,7	55,6	43,2
Скорее не устраивает	14,8	32,5	22,1	39,2
Полностью не устраивает	2,6	3,4	2,6	9,6

Примечания. *Различия значимы с вероятностью более 99%.

Такое распределение градаций удовлетворенности жизнью населения, вовлеченного в малый бизнес, заставляет усомниться в верности гипотезы о наличии тесной связи ощущения устойчивости собственного положения в сфере занятости с удовлетворенностью не только работой, но и жизнью в целом. В то же время дифференциацию удовлетворенности жизнью могут усилить социально-экономические факторы, непосредственно не связанные с работой, прежде всего, материальное положение работников.

Справедливость гипотезы о тесной зависимости удовлетворенности жизнью и материального положения подтверждают данные табл. 6, где представлены коэффициенты Спирмена, которые отражают взаимосвязь между компонентами социального самочувствия, связанными с работой, удовлетворенностью жизнью и материальным положением.

Таблица 6

**Взаимосвязь индикаторов социального самочувствия
(коэффициент Спирмена)**

Индикатор	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1) удовлетворенность заработком	1	0,334**	0,382**	0,465**	0,393**	-0,249**	0,330**
2) удовлетворенность содержанием работы	0,334**	1	0,581**	0,628**	0,317**	-0,150**	0,151**
3) удовлетворенность проф. ростом, карьерой	0,382**	0,581**	1	0,593**	0,338**	-0,171**	0,246**
4) удовлетворенность работой в целом	0,465**	0,628**	0,593**	1	0,403**	-0,239**	0,195**
5) удовлетворенность жизнью	0,393**	0,317**	0,338**	0,403**	1	-0,252**	0,486**
6) нестабильность занятости	-0,249**	-0,150**	-0,171**	-0,239**	-0,252**	1	-0,185**
7) материальное положение	0,330**	0,151**	0,246**	0,195**	0,486**	-0,185**	1

Судя по данным таблицы, удовлетворенность жизнью в большей степени связана с материальным положением респондентов, чем с характеристиками их работы, и еще менее зависит от того, насколько стабильным считают они свое положение в сфере занятости. В то же время нестабильность занятости несколько сильнее сказывается на удовлетворенности жизнью в целом – индикаторе, наиболее полно отражающем социальное самочувствие, чем на тех аспектах удовлетворенности, которые связаны с работой.

Следует отметить, что каждая из выделенных групп работающего населения отличается значительным своеобразием и демонстрирует иерархию связей, далеко не всегда совпадающую с выводами по массиву в целом (табл. 7).

Таблица 7

**Взаимосвязь индикаторов социального самочувствия в сфере труда и материального
положения с удовлетворенностью жизнью по группам работников
(коэффициент Спирмена)**

Индикатор	Удовлетворенность жизнью			
	предприниматели		наемные работники	
	группа 1	группа 2	группа 3	группа 4
Удовлетворенность заработком	0,486**	0,378**	0,373**	0,253**
Удовлетворенность содержанием работы	0,298**	0,447**	0,286**	0,194*
Удовлетворенность проф. ростом, карьерой	0,378**	0,624**	0,224**	0,171
Удовлетворенность работой в целом	0,358**	0,506**	0,371**	0,356**
Нестабильность занятости	-0,353**	-0,420**	-0,218**	-0,148
Материальное положение	0,572**	0,435**	0,415**	0,492**

Хорошо видно, что в случае предпринимателей характеристики, связанные с работой, вносят более ощутимый вклад в общую удовлетворенность жизнью по сравнению с наемными работниками. В том числе для них относительно более заметно негативное влияние нестабильного положения в сфере труда, причем группа мелких предпринимателей, не использующих наемный труд, оказывается в данном случае более уязвимой. Между двумя группами предпринимателей есть и другие различия. У работодателей удовлетворенность жизнью теснее всего связана с индикаторами материального достатка (удовлетворенность заработком и материальное положение). Для самостоятельно занятых, не использующих наемный труд, более важными оказываются характеристики работы, не связанные

с заработком, и прежде всего возможности, открытые для профессионального и карьерного роста. Особо отметим, что это единственная из четырех выделенных групп, для которой фактор материального положения не доминирует над характеристиками работы.

Совершенно по-иному складывается структура взаимосвязей удовлетворенности жизнью с социально-экономическими параметрами у наемных работников с «плохим» контрактом. Их отличительная особенность – слабая взаимосвязь социального самочувствия и положения в сфере труда. Подчеркнем, что ощущение неустойчивости занятости, опасения лишиться рабочего места не оказывает влияния на их общую удовлетворенность жизнью. В то же время фактор материального положения играет значительную роль. В сочетании с повышенной значимостью для этих работников таких параметров рабочего места, как близость к дому и режим работы, это может свидетельствовать, с одной стороны, об инструментальном отношении к труду, а с другой – об относительно большей важности для них других сфер жизнедеятельности, не связанных с оплачиваемой занятостью.

Для наемных работников с «хорошим» контрактом профиль взаимосвязей удовлетворенности жизнью и характеристик работы в большей степени гармоничен. Но и для них характерна более тесная взаимосвязь общей удовлетворенности жизнью с материальным положением как таковым, чем с характеристиками удовлетворенности работой и стабильности занятости.

Выводы. Исследование показало, что субъективные оценки устойчивости занятости населения, занятого в малом бизнесе, в значительной степени дифференцированы. Предприниматели, «отвечающие за бизнес», в особенности те из них, которые создают дополнительные рабочие места, прибегая к наемному труду, острее ощущают нестабильность своего экономического положения по сравнению с занятыми по найму. Иными словами, статус наемного работника даже при плохом качестве трудового контракта создает для работника ощущение большей устойчивости занятости по сравнению со статусом предпринимателя. В то же время ощущение нестабильности, как правило, не очень существенно коррелирует с общей удовлетворенностью жизнью. Последний показатель в большей степени связан с материальным положением респондентов, чем с характеристиками их работы, и еще менее с тем, насколько устойчивым считают они свое положение в сфере занятости.

При анализе социального самочувствия занятых в малом бизнесе просматривается два «водораздела». Первый выделяет в ареал относительного благополучия работодателей и наемных работников с «хорошим» контрактом. Второй отделяет наемный персонал от тех, кто самостоятельно обеспечивает себя работой. Работодатели и наемные работники с «хорошим» контрактом демонстрируют лучшие по сравнению с двумя другими группами и очень близкие показатели удовлетворенности работой. Однако, когда речь идет об общей удовлетворенности жизнью, в отрыв уходят работодатели. На другом полюсе находятся занятые по найму на основе «плохого» контракта, среди которых недовольных жизнью почти половина.

Для предпринимателей характеристики, связанные с работой, сильнее связаны с общей удовлетворенностью жизнью по сравнению с наемными работниками, что свидетельствует об их большей вовлеченности в мир работы. Для них более важны такие характеристики работы, как возможность реализовать творческий потенциал, проявить инициативу. Предприниматели, не использующие наемный труд, оказались единственной из выделенных групп, для которой фактор материального положения не доминирует над характеристиками работы. На пересечении водоразделов – наиболее уязвимая группа наемных работников с «плохим» контрактом. Ее отличительные особенности – крайне высокая доля неудовлетворенных жизнью и очень слабая взаимозависимость социального самочувствия и положения в сфере труда, что может быть признаком маргинализации этого слоя наемных работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бессокирная Г.П. Социальное самочувствие рабочих // Социологические исследования. 2008. № 3. С. 34–37.
- Бобков В.Н. (ред.) Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда. М.: РеалПринт, 2017.
- Ковалева Н.Г. Пожилые люди: социальное самочувствие // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 73–79.
- Козина И.М., Зангиева И.К. Защищенность труда и удовлетворенность работой в малом бизнесе // Социологические исследования. 2016. № 7. С. 19–29.
- Козырева П.М. Малое предпринимательство в России: повседневные проблемы и трудности развития // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. 2015. № 1(37). С. 43–58.
- Кученкова А.В. Социальное самочувствие и субъективное благополучие: соотношение понятий и способов измерения // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2016. № 2. С. 118–127.
- Латова Н.В. Динамика и факторы удовлетворенности жизнью россиян (1997–2017) // Социологические исследования. 2017. № 12. С. 65–78.
- Петрова Л.Е. Социальное самочувствие молодежи // Социологические исследования. 2000. № 12. С. 50–55.
- Рогозин Д. Тестирование вопросов о социальном самочувствии // Социальная реальность. 2007. № 2. С. 97–113.
- Соболева И.В. (ред.) Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе. М.: ООО «ЭсПэХа», 2016.
- Соболева И.В. Возможности накопления человеческого капитала в секторе малого бизнеса // Социологические исследования. 2017. № 4. С. 60–72.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. 2015. № 1. С. 72–100.
- Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.
- Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
- Allin P., Hand D.J. New Statistics for Old? Measuring the Wellbeing of the UK // Journal of the Royal Statistical Society. 2017. No. 1(180). P. 3–43.
- Andrews F.M., Withey S.B. Social Indicators of Well-being. New York: Plenum Press, 1976.
- Barazzetta M. The Asymmetric Effect of Expectations on Subjective Well-being. Working Paper 374. ECINEQ, Society for the Study of Economic Inequality. 2015.
- Barley S., Kunda G. Gurus, Hired Guns and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy. Princeton: Princeton University Press, 2004.
- Beaumont J. Measuring National Well-Being: A Discussion Paper on Domains and Measures. Newport: Office for National Statistics, 2011.
- Calaguas G.M. Satisfied and Happy: Establishing Link between Job Satisfaction and Subjective Well-being // Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research. 2017. No. 1(5). P. 104–111.
- Dickerson A., Green F. Fears and Realisations of Employment Insecurity // Labour Economics. 2012. No. 19(2). P. 198–210.
- Diener E. Subjective Well-being: the Science of Happiness and a Proposal for a National Index // American Psychologist. 2000. No. 55. P. 34–43.
- Heller D., Watson D., Hies R. The Role of Person versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination // Psychological Bulletin. 2004. No. 130(4). P. 574–600.
- Hsieh C. Domain Importance in Subjective Well-being Measures // Social Indicators Research. 2016. No. 127(2). P. 777–792.
- ILO. Key Indicators of the Labour Market. Ninth edition. Geneva: International Labour Office, 2016.
- Leung A.S.M., Cheung Y.H., Xiangyang L. The Relations between Life Domain Satisfaction and Subjective Well-being // Journal of Managerial Psychology. 2011. No. 26(2). P. 155–169.
- Lomranz J., Eyal N., Shmotkin D. Subjective Well-being and Its Domains across Different Age Groups: An Israeli Sample // Aging Clinical and Experimental Research. 1990. No. 2(2). P. 181–190.
- Oman S. Measuring National Well-being: What Matters to You? What Matters to Whom? // White S.C., Blackmore C. (eds) Cultures of Well-being. London: Palgrave Macmillan, 2016. P. 66–94.
- Pink D.H. Free Agent Nation: How America's Independent Workers Are Transforming the Way We Live. New York: Warner Books, 2001.
- Praag B.M.S van, Frijters P., Ferrer-i-Carbonell A. The Anatomy of Subjective Well-being // Journal of Economic Behavior and Organization. 2003. No. 51. P. 29–49.

- Schimmack U., Diener E., Oishi S. Life-satisfaction is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: the Use of Chronically Accessible and Stable Sources // *Journal of Personality*. 2002. No. 70(3). P. 345–384.
- Valenduc G., Vendramin P. *Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New*. Brussels: ETUI Printshop, 2016.

Статья поступила: 8.08.18. Финальная версия: 28.11.18. Принята к публикации: 25.12.18.

SOCIAL WELL-BEING OF ENTREPRENEURS AND EMPLOYEES IN SMALL BUSINESS

SOBOLEVA I.V.

Institute of Economics Russian Academy of Sciences, Russia

Irina V. SOBOLEVA, Dr. Sci. (Econ.), Head of Centre for Employment Policy and Labor Relations, Institute of Economics Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia (irasobol@gmail.com).

Abstract. Based upon the survey of population engaged in small business undertaken in Moscow, the paper looks into interrelationship of components of social well-being of working people with different employment status. The explored components include general satisfaction with life, job satisfaction profile, stability of employment, and material situation of respondents. It is demonstrated that even in case of precarious contract employee status guarantees higher perception of employment security as compared to entrepreneurs. However, satisfaction with life is more connected with material situation of respondents than with characteristics of their job, and perception of stability in the sphere of employment matters least of all. Two divisions characterize well-being profile of population engaged in small business. The first singles out the area of relative prosperity encompassing working employers and employees with a regular official employment contract. Those two categories have very similar job satisfaction profiles and fare better as compared to own-account workers and employees with precarious contracts. However, when it comes to overall satisfaction with life, employers outsmart employees with a regular contract as well. The second division separates employees from entrepreneurs. For entrepreneurs, no matter employers or own-account workers, their feeling of employment insecurity is stronger and interrelation between perceptions of various aspects of their job and overall job satisfaction on the one hand, and overall life satisfaction on the other is higher than for employees irrespective of contract type. It indicates greater involvement of the former in the world of work. The most vulnerable employment status category with the highest share of dissatisfied with their life encompasses employees with a non-standard contract. They form a marginal labour market segment characterized by a very weak interdependence of their social well-being and their current and anticipated situation in the world of work.

Keywords: precarious employment, social well-being, life satisfaction, job satisfaction, employment status, small business.

REFERENCES

- Allin P., Hand D.J. (2017) New Statistics for Old? Measuring the Wellbeing of the UK. *Journal of the Royal Statistical Society*. No. 1(180): 3–43.
- Andrews F.M., Withey S.B. (1976) *Social Indicators of Well-being*. New York: Plenum Press.
- Barazzetta M. (2015) The Asymmetric Effect of Expectations on Subjective Well-being. *Working Paper 374*. ECINEQ, Society for the Study of Economic Inequality.
- Barley S., Kunda G. (2004) *Gurus, Hired Guns and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Beaumont J. (2011) *Measuring National Well-being. A Discussion Paper on Domains and Measures*. Newport: Office for National Statistics.
- Bessokirnaya G.P. (2008) Social Well-being of Workers. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 3: 34–37. (In Russ.)
- Bobkov V.N. (ed.) (2017) *Precairity of Employment: Global and Russian Contexts of the Future of Work*. Moscow: RealPrint. (In Russ.)
- Calaguas G. M. (2017) Satisfied and Happy: Establishing Link between Job Satisfaction and Subjective Well-being. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*. No. 1(5): 104–111.
- Dickerson A., Green F. (2012) Fears and Realisations of Employment Insecurity. *Labour Economics*. No. 19(2): 198–210.

- Diener E. (2000) Subjective Well-being: the Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*. No. 55: 34–43.
- Heller D., Watson D., Hies R. (2004) The Role of Person versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination. *Psychological Bulletin*. No. 130(4): 574–600.
- Hsieh C. (2016) Domain Importance in Subjective Well-being measures. *Social Indicators Research*. No. 127(2): 777–792.
- ILO (2016) *Key Indicators of the Labour Market*. 9th ed. Geneva: International Labour Office.
- Kovaleva N.G. (2001) Aged People: Social Well-being. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 7: 73–79. (In Russ.)
- Kozina I.M., Zanghieva I.K. (2016) Labor Protection and Job Satisfaction in Small Businesses. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No.7: 19–29. (In Russ.)
- Kozyreva P.M. (2015) Small Business in Russia: Everyday Issues and Development Constraints. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]. No. 1(37): 43–58. (In Russ.)
- Kuchenkova A. (2016) Social Self-perception and Subjective Well-being. A Review of Definitions and Measurement Models. *RSUH/RGGU BULLETIN. Series Philosophy. Social Studies. Art Studies*. No. 2: 118–127. (In Russ.)
- Latova N.V. (2017) Dynamics and Factors of Life Satisfaction of Russians (1997–2017). *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 12: 65–78.
- Leung A.S.M., Cheung Y.H., Xiangyang L. (2011) The Relations between Life Domain Satisfaction and Subjective Well-being. *Journal of Managerial Psychology*. No. 26(2): 155–169.
- Lomranz J., Eyal N., Shmotkin D. (1990) Subjective Well-being and Its Domains across Different Age Groups: An Israeli Sample. *Aging Clinical and Experimental Research*. No. 2(2): 181–190.
- Oman S. (2016) Measuring National Wellbeing: What Matters to You? What Matters to Whom? In: White S.C., Blackmore C. (eds) *Cultures of Wellbeing*. London: Palgrave Macmillan: 66–94.
- Petrova L.E. (2000) Social Well-being of Youth. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 12: 50–55 (In Russ.)
- Pink D.H. (2001) *Free Agent Nation: How America's Independent Workers Are Transforming the Way We Live*. New York: Warner Books.
- Praag B.M.S., van, Frijters P., Ferreri-Carbonell A. (2003) The Anatomy of Subjective Well-being. *Journal of Economic Behavior and Organization*. No. 51: 29–49.
- Rogozin D. (2007) Social Well-Being Questions Testing. *Socialnaya realnost'* [Social Reality]. No. 2: 97–113.
- Schimmack U., Diener E., Oishi S. (2002) Life-satisfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: the Use of Chronically Accessible and Stable Sources. *Journal of Personality*. No. 70(3): 345–384.
- Soboleva I.V. (2017) Opportunities for Human Capital Accumulation in the Small Business Sector. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 4: 60–72 (In Russ.)
- Soboleva I.V. (ed.) (2016) *Socio-economic Security of Population Employed in Small Business*. Moscow: ООО "EsPeHa". (In Russ.)
- Strebkov D., Shevchuk A. (2015) Work Trajectories of Self-employed Professionals. *Mir Rossii* [Universe of Russia]. No. 24(1): 72–100 (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T. (2015) Precariat – a New Social Class. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 6: 3–13. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T. (2018) *The Precariat: from Protoclassic to the New Class*. Moscow: Nauka. (In Russ.)
- Valenduc G., Vendramin P. (2016) *Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New*. Brussels: ETUI Printshop.

Received: 8.08.18. Final version: 28.11.18. Accepted: 25.12.18.