

УДК 316

DOI: 10.17223/1998863X/33/14

**Ю.Ю. Чилипенко**

**ПРОФСОЮЗЫ, АССОЦИАЦИИ ПРОМЫШЛЕННИКОВ  
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ, СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ  
И КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА:  
ОТНОШЕНИЯ С МАЛЫМ И СРЕДНИМ БИЗНЕСОМ**

*Основной целью данного исследования стало изучение соответствия классической модели социально-трудовых отношений современной модели этих отношений в малом и среднем бизнесе. На основании анализа эмпирических данных были получены результаты, характеризующие существенную специфику последней.*

*Ключевые слова:* социально-трудовые отношения, малый и средний бизнес.

**Введение**

В классической индустриальной модели социально-трудовых отношений определяются следующие ее основные субъекты:

- работодатели и их представители (объединения, союзы и ассоциации);
- наемные работники и их представители (профсоюзы);
- государство в лице его уполномоченных органов и представителей (Министерство труда и социальной защиты населения и т.д.)

Эта модель предполагает соответствующую традиционную схему взаимодействия между субъектами, известную под названием «трипартизма». В России эта модель реализуется в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Однако сегодня мы наблюдаем ситуацию, при которой далеко не все участники российского рынка труда охвачены этой системой. Традиционные схемы во многих случаях больше не актуальны, так как изменился не только состав субъектов, но и сами направления, способы, формы и принципы социально-трудового взаимодействия, сложились новые, нетрадиционные схемы.

В наибольшей степени все эти трансформации касаются такой достаточно новой сферы для российской экономики, как малый и средний бизнес. Это самый молодой, самый гибкий, самый разнообразный и достаточно многочисленный сегмент современного рынка. Согласно статистике, в России в 2013 г. насчитывалось 2063,1 тыс. малых предприятий, что составляет 42,6 % от общей численности всех российских предприятий. Что касается численности работающих, то на малых предприятиях в 2013 г. было занято 16 % от всего занятого населения [1. С. 311–312]

Однако сегодня сфера социально-трудовых отношений именно в малом и среднем бизнесе представляется недостаточно изученной. Причин этому несколько: от сложности доступа к данным и информации до быстрой смены условий деятельности и существования, но главная сложность – огромное разнообразие самих объектов исследования и изучаемых ситуаций и практик. Как следствие возникает целый комплекс проблем, связанных с анализом

социально-трудовых отношений в малом и среднем бизнесе и спецификой взаимодействия субъектов этих отношений. Одна из проблем, которую хотелось решить в этой связи, состоит в проверке применимости классической, традиционной схемы социально-трудовых взаимодействий к малому и среднему бизнесу. Являются ли профсоюзы представителями работников малого и среднего бизнеса? Каковы отношения работодателей из малого и среднего бизнеса с их объединениями? Какую роль играет служба занятости как представитель государства в урегулировании их отношений? И, наконец, каковы отношения субъектов малого и среднего бизнеса с независимыми посредниками на рынке труда, например кадровыми агентствами? Эти вопросы мы и постараемся рассмотреть в нашем исследовании.

### Метод и выборка

В соответствии с целями нашего исследования мы использовали следующие методы сбора и анализа эмпирических данных:

#### 1. Анкетирование сотрудников предприятий малого и среднего бизнеса

Респондентами явились 500 человек, работающих на предприятиях малого и среднего бизнеса. Из них на микропредприятиях (численностью от 1 до 15 человек) работают 175, на малых (численностью от 16 до 100 человек) – 260 и на средних предприятиях (численностью от 101 до 250 человек) работают 65 наших респондентов. Данное распределение соответствует общероссийской статистике [2. С.10]. Также, опираясь на данные Росстата по малому и среднему бизнесу, было определено и необходимое количество респондентов по видам деятельности предприятий [2. С. 14].

Таблица 1. Распределение респондентов по видам деятельности (чел.)

	Микро	Малые	Средние
Производство	25	54	34
Строительство	22	35	8
Услуги	62	95	13
Торговля	66	76	10
Итого	175	260	65

Мужчин и женщин опрошено примерно поровну. Анкетирование было проведено в марте – апреле 2015 г. Для всех респондентов это основная работа. Данные были проанализированы с помощью программы SPSS, версия 19.0.

2. *Полуструктурированные интервью с собственниками* предприятий малого и среднего бизнеса (n=68). Интервью были проведены осенью 2015 г. Для осуществления контент-анализа транскриптов интервью была использована программа QDA Miner Lite, версия 1.3.

Что касается характеристик респондентов, то по категориям они распределились следующим образом:

1. В категории *форма собственности* по указанным ниже трем кодам произошло следующее распределение: ИП =38; ООО =28; НОУ=2.

2. В категории *количество работающих в организации* коды распределились следующим образом: 1–15 чел.=24; 16–100 чел.=35; 101–250 чел.=9, что также соответствует данным общероссийской статистики<sup>9</sup>.

3. Категория *сфера деятельности* представлена так: торговля=25; услуги=20; строительство=9; информационные технологии=6; производство=4; сельское хозяйство=2; научная и проектная деятельность=2.

4. Что касается категории *давность существования*, большинство высказываний (n=32) отражают код «от 10 до 20 лет»; организаций, старше 20 лет оказалось немного (код – «старше 20 лет», n=7), молодые организации (код – «до 3 лет») представлены только в пятой части (n=16), примерно столько же существуют «от 3 до 10 лет» (n=13).

5. По территориальному охвату половина высказываний представляют код «только в своем городе и области» (n=39), примерно четверть – «по России» (n=24) «и в странах бывшего СНГ» «и за рубежом» (n=5).

Четыре **экспертных интервью** с представителями интересующих нас: а) профсоюзов (муж., 56 лет); б) ассоциации промышленников и предпринимателей (муж., 65 лет); в) службы занятости (муж., 62 года); г) кадрового агентства (жен., 44 года). Все эксперты занимают высокие руководящие должности. С ними осенью – зимой 2015 г. были проведены глубинные интервью продолжительностью приблизительно 1,5 часа каждое.

## Результаты

### **1. Взаимодействие с профсоюзами**

#### *Мнение работодателей*

В классической схеме взаимодействий субъектов социально-трудовых отношений работники, как правило, являются членами профсоюза, которые представляют их интересы, а работодатель активно контактирует с профсоюзами. Кроме того, согласно Трудовому кодексу РФ, работодатель обязан обеспечить условия для деятельности представителей работников [3. Ст. 32].

В категории «отношение с профсоюзами» все высказывания работодателей объединились под кодом «*мои сотрудники не являются членами профсоюза*». Поэтому мы решили остановиться на причинах этого явления. Здесь нам удалось вычлнить следующие коды: «они не имеют смысла» (n=10), «это актуально только для крупного бизнеса» (n=4), «им не верят» (n=3), «они важны, если выполняют свои функции» (n=1).

Услышали мы и единичные высказывания, касающиеся потенциальной положительной роли профсоюзов: «хорошо бы вернуться к советским традициям», «хорошо бы, если б были», «профсоюзы – это было хорошо», «это может быть выгодно». Отмечено и еще одно показательное высказывание о том, что «профсоюзы должны быть подконтрольны руководству предприятия».

А вот следующие высказывания (нам пришлось объединить их под одним кодом «я и есть профсоюз») представляют некую нетрадиционную картину (или возвращают нас к патерналистской системе отношений «работник – работодатель»): «теперь я их профсоюз», «раньше заботилось государство, а теперь наша организация», «я их профсоюз и соцзащита».

#### *Мнение работников*

91% наших респондентов ответили, что не являются членами профсоюза, остальные затруднились ответить. При ответе на вопрос: «Хотели бы Вы

стать членом профсоюза?» ответивших «да» оказалось 5%, «нет» – 70%, «не знаю» – 25%.

Интересными оказались и ответы на вопросы о привлекательности членства в профсоюзных организациях и причинах нежелания быть членами таких организаций (табл. 2, 3).

Таблица 2. Что Вас привлекает в идее профсоюза? (%)

Не знаю, но кажется, что у работников должно быть свое объединение	40
Возможные льготы	36,5
Помощь в решении различных проблем	28
Возможность отстаивать свои интересы перед работодателем	25
Возможность отстаивать свои интересы перед государством	19
Совместные мероприятия	19

Таблица 3. Что Вас отталкивает в идее профсоюза? (%)

Не хочу уделять время профсоюзной деятельности	50
Мы привыкли индивидуально и самостоятельно решать проблемы	28
Не хочу платить взнос	27,5
Наши интересы защищает работодатель	14
Мы защищены государством	8

Таким образом, мы получаем следующую картину.

1. Очевидно, что малый и средний бизнес сегодня остается в стороне от профсоюзного движения. Профсоюз здесь больше не является представителем работников. (Более ранние наши исследования, связанные с изучением роли профсоюзов на крупных промышленных предприятиях, указывают, что там профсоюзная деятельность достаточно развита и в наши дни.) [4] Следовательно, направление взаимодействия «работодатель – профсоюз», свойственное классической схеме социально-трудовых взаимодействий, можно исключить из модели социально-трудовых отношений в малом и среднем бизнесе.

2. Одна из основных причин отсутствия данного взаимодействия состоит в том, что работники малого и среднего бизнеса не являются членами профсоюзов и не испытывают желания ими стать.

3. Однако около 40% считают, что у работников должно быть свое объединение, и более 50% высказывают положительное отношение к профсоюзам в случае, если могут рассчитывать на льготы и помощь с его стороны, однако сами в большинстве своем не хотят платить профсоюзные взносы и уделять время профсоюзной деятельности.

4. Работодатели не высказывают явного негатива к профсоюзной идее, даже находят в ней определенные плюсы, но не верят в них и считают, что выполнить функции профсоюза лучше всего может сам работодатель.

*Мнение эксперта:*

Вот как комментирует эту ситуацию наш эксперт – представитель профсоюзов:

*«Одна из основных проблем – отсутствие первичной организации. Инициатива должна идти снизу. Работодатель не должен создавать профсоюз, это не входит в его обязанности. Для создания первичной организации необходимо всего три человека.»*

Я задаю вопрос предпринимателям самого незначительного малого бизнеса: «Есть ли у вас профсоюзные организации?» 90% отвечают, что нет. Я спрашиваю: «Почему?» и даю варианты ответа: «1) Потому что они мешают финансово-экономической деятельности, 2) потому что я сам создаю работникам все необходимые условия, 3) потому что я скоро создам профсоюз или 4) потому что работники сами не хотят». Максимальное количество ответов набирает последний пункт. Сами работники ничего не делают для того, чтобы создавался профсоюз. А то, что работодатель саботирует – это не так, я в этом убедился. Главное – что против сами работники. Почему? Они не верят в профсоюзы? Я допускаю. Но в большей степени это происходит потому, что «позвоночное право», которое обеспечивают органы контроля и надзора и которым пользуются работодатели, делает работников униженно-оскорбительными рабами. Большая часть молодых людей вообще не верит в стабильность пенсионного обеспечения, они живут сегодняшним днем и, в отличие от своих бабушек, дедушек, отцов и матерей, не сильно доверяют этой системе. Но можно попытаться побороться за свои элементарные права?»

Исходя из вышесказанного, добавим в наши выводы еще один пункт:

5. Причина отсутствия профсоюзов в малом и среднем бизнесе кроется, в первую очередь, в нежелании самих работников объединяться в подобные организации, а не в саботаже или сопротивлении работодателей таким процессам.

## **2. Взаимодействие Ассоциацией промышленников и предпринимателей Мнение работодателей**

Согласно Трудовому кодексу, объединения работодателей представляют интересы работодателей в социальном партнерстве [3. Ст. 33].

При анализе транскриптов наших интервью в категории «отношения с АПП» мы не встретили ни одного высказывания, которое можно было отнести к коду «являемся членами АПП». Под кодом «ничего о ней не слышал и не знаю» оказалось 21 высказывание, код «что-то слышал» объединил 10 высказываний. Только два респондента отметили, что пытаются взаимодействовать с АПП по некоторым вопросам. По поводу причин отсутствия этого взаимодействия нашлось всего три высказывания: «наш бизнес слишком мелкий для членства», «не вижу необходимости», «нет доверия».

Дальнейший анализ показал наличие у ряда работодателей потенциального желания вступить в данную организацию и мнений о возможных выгодах от членства в ней: «хотели бы стать членами АПП», «хотели бы, но ничего о них не знаем», «хотели бы, но позже», «там можно приобрести нужные связи», «думаю, это полезно».

Таким образом,

1) взаимодействие «работодатель – Ассоциация промышленников и предпринимателей» также отсутствует в малом и среднем бизнесе;

2) у ряда работодателей малого и среднего бизнеса прослеживается желание вступить в Ассоциацию, однако они мало проинформированы о ней самой, ее деятельности и правилах вступления, а также считают, что членство в Ассоциации только для крупных предприятий.

### *Мнение эксперта*

Наш эксперт, представитель Ассоциации промышленников и предпринимателей, по поводу данной ситуации высказывает следующее мнение:

*«В цивилизованных странах практически все организации состоят в ассоциациях. У нас с этим сложнее. Чаще всего это обусловлено тем, что экономика у нас достаточно нецивилизованная, мягко говоря, поэтому многие предприятия просто не хотят «светиться», потому что работают, прижились к налоговой, к пожарникам, ко всем и живут так. Выплачивают потихонечку, живут сами по себе. На западе прозрачный бизнес, поэтому там предприятие всегда ищет способы, чтобы сплотиться, и, прозрачно работая, оно может отстаивать свои интересы, и ему помогает в этом ассоциация.*

*Сейчас есть такое выражение: «Нужно, чтобы малый бизнес ощутил полезность сотрудничества с ассоциацией». Я думаю, что только на примере конкретных дел. Любой предприниматель, даже самого маленького бизнеса, может к нам обратиться и выразить желание вступить в ряды Ассоциации. Такие прецеденты есть, но их немного».*

И здесь приходится сделать вывод об отсутствии инициативы от самих потенциальных членов – работодателей из малого и среднего бизнеса – как основной причине, по которой взаимодействие «работодатель – Ассоциация» исключается из общей картины социально-трудовых взаимодействий малого и среднего бизнеса.

В целом, причин, по которым работники малого и среднего бизнеса не хотят быть членами профсоюза, а работодатели – членами Ассоциации, множество, и они требуют дальнейшего изучения. Но, на наш взгляд, прослеживается и обратная ситуация, а именно незаинтересованность в сотрудничестве с малым и средним бизнесом как крупных профсоюзных объединений, так и ассоциаций, которых больше привлекают работники и работодатели из крупного бизнеса.

### **3. Взаимодействие со службами занятости и кадровыми агентствами**

Службы занятости и кадровые агентства, с одной стороны, являются посредниками в отношениях между работниками и работодателями в поиске работы первыми и поиске сотрудников вторыми, с другой стороны, служба занятости – это представитель государства, выполняющий еще ряд значимых функций (например, назначение пособий по безработице), а кадровые агентства – это независимые посредники, коммерческие организации, преследующие собственные коммерческие цели.

#### *Мнение работодателя о службе занятости*

При анализе категории «отношения со службами занятости» большинство высказываний объединились под кодом «не обращаемся» (n=36). Четверть высказываний подтверждают опыт общения (постоянный или время от времени) (n=16).

Мнения об эффективности этого взаимодействия расходятся: от «часто обращаемся и нам нравится», «нет никаких проблем» до «обращались, но нет смысла», «служба занятости у нас не работает». Есть и такой вариант: «нам не нужны люди, которые обращаются в службу занятости».

### Мнение работодателя о кадровых агентствах

В категории «частота обращений» имеющиеся высказывания разделились следующим образом: «часто» (n=5), «редко» (n=18), «никогда» (n=13). Категория «причины обращений» включает несколько кодов: «отсутствие времени на самостоятельный поиск» (n=9), «у агентства большая база» (n=7), «когда нужно найти работников на новых территориях» (n=5), «нет своей кадровой службы» (n=4) и т.д. В категории «причины необращений» также определилось несколько кодов: «нет на них денег» (n=9), «низкое качество работы» (n=6) и наиболее многочисленный – «их заменил Интернет» (n=16).

В категории «эффективность взаимодействия» отрицательных высказываний (n=13) оказалось вдвое больше, чем положительных (n=6). Ряд высказываний оценивают эффективность взаимодействия как «нормально» (n=9). И только в шести высказываниях работодателей отмечено, что у них нет проблем с кадровыми агентствами, их все устраивает и «агентства находят персонал быстрее».

Под кодом «проблемы с кадровыми агентствами» отмечены: «дорого» (n=10), «низкое качество» (n=7), «не могут найти обычных работников» (n=3), «люди, которых они предлагают, ненадежны» (n=3), «имеют смысл только в больших городах» (n=3). Есть и претензии другого рода: «для них люди – товар» (n=2), «главная их задача – заработать деньги» (n=4), «формальный подбор» (n=1), «среди них много аферистов» (n=1).

### Мнение работников о службе занятости и кадровых агентствах

80% наших респондентов никогда не обращались в службу занятости, а 85% – в кадровые агентства. На вопрос о причинах этого были получены следующие ответы (можно было выбрать все необходимые варианты ответов) (табл. 4).

Таблица 4. Причины необращений (%)

	СЗ	КА
Не приходилось специально искать работу	25	25
Помогали друзья и знакомые	23	23
Они не вызывают доверия	19	21
Это неподходящий способ в моей сфере (профессии)	23	14
Мне не известно, как это сделать	15	14
Это дорого		13
Я привык обращаться в службу занятости		8
Другое	5	3

То есть около половины работников обходят такие стратегии поиска работы, обращаясь к неинституциональным формам решения этого вопроса.

Причины обращений наши респонденты называют следующие (в обоих случаях можно было выбрать все необходимые варианты ответов) (табл. 5).

Таблица 5. Причины обращений в службу занятости (%)

Получить статус безработного и оформить пособие	55
Изучить вакансии	42
Получить направление на работу	38
Проконсультироваться со специалистами	31
Получить направление на переобучение	14,5
Другое	2

Таблица 6. Причины обращений в кадровые агентства (%)

Агентство может предложить те варианты вакансий, которые сам не найдешь	43
С помощью агентства можно найти работу быстрее, чем самостоятельно	26
Не знаю, как искать работу	17
Лень самому искать работу	14
Другое	14

При этом на вопрос: *Готовы Вы ли Вы платить за услуги кадрового агентства?* – только 16% ответили утвердительно, 57% – платить не готовы, а 27% затруднились ответить.

Заключительный вопрос касался проблем, которые возникают при взаимодействии с указанными организациями:

Таблица 7. Проблемы взаимодействия работников со службами занятости и кадровыми агентствами (%)

	СЗ	КА
Предлагают не то, что может подойти	22,5	22
Дают недостоверную информацию, говорят не все	11	20
Медленно работают	16	13
Предлагают то, что я и сам могу найти в Интернете	13	17
Высокая стоимость услуг		26
Пытаются навязать дополнительные услуги		20
Трудности с получением пособия по безработице	6	

Таким образом:

1. Направления взаимодействия «работодатель – службы занятости», «работник – служба занятости», «работодатель – кадровое агентство», «работник – кадровое агентство» не являются определяющими в общей схеме социально-трудовых взаимодействий в малом и среднем бизнесе.

2. Те немногочисленные контакты, которые осуществляются в этих направлениях, нельзя однозначно определить как положительные или отрицательные.

3. Вовлеченность работодателей во взаимодействия с кадровыми агентствами, видимо, выше, чем в отношении со службами занятости, а работникам, наоборот, несколько ближе службы занятости, чем кадровые агентства.

*Мнение экспертов:*

По мнению нашего эксперта – представителя службы занятости, «со стороны работодателей к нам какое-то предвзятое отношение. Они почему-то считают, что на «бирже труда» можно найти только неумех и неудачников. Одно слово – «биржа» отталкивающе действует. Хотя мы оказываем услуги на достаточно хорошем уровне, психологическом, профессиональном, переобучаем. И подбираем кадры, вакансии есть достаточно хорошие.

А что касается малого и среднего бизнеса, то для них у нас есть специальные программы. Например, в программе оснащения рабочих мест для инвалидов крупный бизнес практически не участвует, только малый и средний. И самозанятость. Если человек хочет попробовать себя в бизнесе, они проходят обучение, защищают бизнес-план и получают деньги на организацию своего дела.



*Ну, а главное наше преимущество для работников перед кадровыми агентствами – у нас все бесплатно!»*

Наш эксперт, директор кадрового агентства, высказывает следующее мнение: *«Во-первых, мы сами – малый и средний бизнес. Как клиенты они нам не менее интересны, чем крупный. Конечно, крупный бизнес – это постоянное, существенное количество заявок на подбор, предоплата, четкая система взаимодействия. С малым бизнесом контакты нередко единичны, есть сложности с организацией взаимодействия и объемом ответственности за результат, но все выстраиваем и работаем. У нас достаточно много клиентов – работодателей малого и среднего бизнеса».*

В ситуации, когда ни профсоюзы, ни службы занятости, ни кадровые агентства не оказывают существенного влияния на трудовую жизнь современных работников малого и среднего бизнеса, мы решили выяснить, а кто же оказывает такое влияние, и задали нашим респондентам соответствующий вопрос. Результаты представлены в табл. 8.

*Таблица 8. Кто оказывает наиболее заметное влияние на Вашу трудовую жизнь?(%)*

Ваш непосредственный руководитель	72
Вы сами и Ваши коллеги являетесь главной определяющей силой в сфере трудовых отношений	46
Главы компаний, собственники	33
Семья, родственники, друзья, знакомые	31
Отдел кадров/служба управления персоналом	12
Налоговая служба	4
Службы занятости	3
Профсоюзы	3
Кадровые агентства	2,5
Пенсионные и страховые фонды	2
Миграционные службы	1

Таким образом, очевидна главенствующая роль непосредственного руководителя (менеджера) в трудовой жизни современного работника малого и среднего бизнеса, поэтому взаимодействие «работник – менеджер» и его место в современной системе социально-трудовых отношений в малом и среднем бизнесе требуют дальнейшего внимательного изучения.

#### *Литература*

1. *Российский статистический ежегодник. 2014: Стат. сб. / Росстат. М., 2014. 693 с.*
2. *Малое и среднее предпринимательство в России. 2014: Стат.сб. / Росстат. М., 2014. 86 с.*
3. *Трудовой кодекс Российской Федерации / ред. от 31.12 2014*
4. *Орлов М.Б., Ключкова Т.Н., Чилипенко Ю.Ю. Молодежь и профсоюзы: проблемы и перспективы взаимодействия // Труд и социальные отношения. 2010. №6(72). С. 21–28.*

*Chilipenok Yulia Y.* National Research University Higher School of Economics ( Nizhny Novgorod, Russian Federation)

E-mail: YuChil@rambler.ru

DOI: 10.17223/1998863X/33/14

**TRADE UNIONS, THE ASSOCIATION OF INDUSTRIALISTS AND ENTREPRENEURS, EMPLOYMENT SERVICES AND RECRUITMENT AGENCIES: RELATIONS WITH SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES.**

**Keywords:** social and labour relations, small and medium-sized business

The purpose of this study was to examine the specifics of the Russian model of interactions of social and labour relations actors in small and medium-sized businesses. The empirical research was considered on relationships of modern employees and employers of small and medium-sized businesses with trade unions, the Association of industrialists and entrepreneurs, the employment service and recruitment agencies. The following methods were used for the collection and analysis of empirical data: 1) questioning 500 employees of small and medium enterprises; 2) content analysis of semi-structured interviews with owners of 68

owners of enterprises small and medium-sized businesses; 3) expert interviews with representatives of trade unions, the Association of industrialists and entrepreneurs, services employment and recruitment agency.

The analysis of questionnaires and interview research focus was directed on the general nature and assessment of relations between workers and employers with target us agents. We cleared out the fact of the existence of this interaction, reasons why it occurs or is missing, the nature and methods of these interactions, its effectiveness and the problems.

Exploring the unique set of empirical data, the author concludes that in the modern model of social and labour relations in small and medium business is almost completely absent of such classic lines of communication as "worker- trade union» and «employer-association of industrialists and entrepreneurs». The interaction of the two main actors: workers and employers with the employment services and recruitment agencies are not decisive in the overall scheme of social and labour interactions (although for workers is probably closer to the employment services and for employers - recruitment agencies).

The research results are of interest as one of the stages of exploring common models of modern social and labour relations in small and medium business, which will generate the optimal strategy of joint action actors, which in turn will contribute to social stability in the society as a whole.

### **References**

1. Russian statistics Committee. (2014a) *Rossiyskiy statisticheskiy ezhegodnik* [Russian Statistical Yearbook]. Moscow: [s.n.].
2. Russian statistics Committee. (2014b) *Maloe i srednee predprinimatel'stvo v Rossii* [Small and medium businesses in Russia]. Moscow: [s.n.].
3. Russian Federation. (2014) *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii* [The Labour Code of the Russian Federation].
4. Orlov, M.B., Klochkova, T.N. & Chilipenok, Yu.Yu. (2010) Youth and trade unions: interaction prospects. *Trud i sotsial'nye otноsheniya – Labour and Social Relations*. 6(72). pp. 21–28. (In Russian).