

ПСИХОСОЦИАЛЬНЫЕ СТРЕССОГЕННЫЕ ФАКТОРЫ В СФЕРЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

© 2010 Р.М.Такаев¹, Н.С.Кондрова², Е.Г.Степанов³, Р.М.Фасиков⁴, Г.И.Баязитова⁵

^{1,2,3} Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Республике Башкортостан. Уфа

⁴ «Центр гигиены и эпидемиологии в Республике Башкортостан» в городах Салават, Ишимбай и Ишимбайском районе

⁵Уфимская государственная Академия экономики и сервиса (Салаватский филиал). Салават, Россия

Статья поступила в редакцию 05.02.2010

В данной статье рассмотрена распространенность психосоциальных факторов среди предпринимателей и работников малого и среднего предпринимательства.

Ключевые слова: малое и среднее предпринимательство, психосоциальные и стрессогенные факторы, анкетирование.

Развитие малого предпринимательства является одним из приоритетных направлений реформирования экономики России в современных условиях. По различным оценкам, на сегодняшний день в сфере малого предпринимательства в России занято от 15 до 20% работающего населения, а на предприятиях среднего предпринимательства – от 35 до 40%, что в совокупности составляет свыше половины экономически активного населения страны¹.

Самостоятельное место в структуре проблем медицины труда в сфере малого и среднего предпринимательства занимает оценка психосоциальных факторов, в том числе, так называемый синдром профессионального выгорания (burnout). Синдром выгорания довольно часто развивается у кассиров-контролеров крупных супер-, и гипермаркетов, а также у работников малых предприятий в тех случаях, когда речь идет об изменениях в работе, связанных со слиянием компаний, удлинением времени работы, увеличением производственной нагрузки. Профилактика синдрома выгорания требует чрезвычайно длительных и постоянных усилий, направленных на оптимизацию коммуникативных отношений, большее признание индивидуальных ценностей, модернизацию работы, гибкие часы работы, специальное обучение работников и их адаптацию к требованиям работы, доступные программы помощи. По мнению авторов, выгорание – профессиональная болезнь, которая должна быть диагностирована как можно раньше, чтобы вовремя начать успешное лечение и реабилитацию².

¹ Такаев Роберт Мухаметович, кандидат медицинских наук, руководитель. E-mail: ruk_1@rpnrb.ufanet.ru

Кондрова Нина Саматовна, кандидат медицинских наук, заместитель руководителя.

E-mail: ruk_1@rpnrb.ufanet.ru.

Степанов Евгений Георгиевич, кандидат медицинских наук, начальник территориального отдела.

E-mail: doctorse@mail.ru

Фасиков Рустем Мухтарович, кандидат медицинских наук, главный врач. E-mail: fasicov@yandex.ru

Баязитова Гузелия Исмагиловна, кандидат философских наук, заведующая кафедрой.

E-mail: guzelia77@rambler.ru

¹ Архангельский В.Н. Малый производственный бизнес – основа поступательного и эффективного развития экономики муниципальных образований // Бизнес и Предложения. Информационно-аналитический журнал. – 2005. – № 1 – 2. Документ доступен на сайте <http://www.smb-support.org/bp/new.htm> (дата обращения 19.05.2008); Березин И.С. Средний бизнес России: Качественные характеристики и количественные оценки // Документ доступен на сайте <http://www.marketologi.ru/lib/berezin/midbiz.html> (20.07.2009);

Измеров Н.Ф. Новые технологии в медицине труда как основа охраны здоровья работающих // Бюллетень научного совета Медико-экологические проблемы здоровья работающих. – 2004. – № 2. – С. 12 – 16; Измеров Н.Ф., Каспаров А.А., Любченко П.Н., Разумов В.В., Евлашко Ю.П. Состояние и перспективы доказательной медицины в профпатологии // Медицина труда и про-

мышленная экология. – 2006. – № 7. – С. 1 – 5; Измеров Н.Ф., Скворская Г.П. Социальная ответственность работодателя за здоровье работающих и роль медицины труда в современных условиях // Медицина труда и промышленная экология. – 2003. – № 12. – С. 4 – 8; Опищенко Г.Г. Стратегия обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в условиях социально-экологического развития Российской Федерации на период до 2010 года // Гигиена и санитария. – 2002. – № 2. – С. 3 – 14.

² Mounstephen A. Chronic fatigue syndrome and occupational health // A. Mounstephen, M. Sharpe // Occup. Med., May 1997. – P 47: 217 – 227; Nicholson P.J. Occupational health in the European Union // Occup. Med., Mar 2002; 52: 80 – 84; Niedhamme I. Impro-

Одним из механизмов реализации нового подхода к решению подобных проблем, связанных со здоровьем работника, является так называемая европейская модель «Здоровье на рабочем месте». Методической основой модели является широкое использование специально разработанных экспертами Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) анкет, которые включают вопросы, касающиеся большей части упомянутых психосоциальных обстоятельств, влияющих на здоровье работника, что позволяет ранжировать эти факторы по значимости. На ряде предприятий Республики Башкортостан (РБ) в 2002 – 2003 годах были проведены пилотные исследования по реализации данной модели, которые показали ее высокую эффективность, что позволило нам использовать указанную модель и ее научно-методическую базу для изучения здоровья учителей. Анкета состоит из разделов, касающихся самооценки здоровья, физической активности, факторов стресса, проблем межличностного общения и др.³

Анкетированием было охвачено 170 предпринимателей, среди них 43,0% составляли мужчины и 57,0% – женщины. В большинстве своем это были молодые люди и лица среднего возраста: 40% из них до 35 лет, 57% – от 35 до 40 лет и 87% – от 40 до 50 лет. Средний возраст опрошенных предпринимателей составляет $38,8 \pm 3,8$ лет. Половина предпринимателей (50,3%), принявших участие в опросе, занимается бизнесом от 5 до 9 лет. Второе место (28,5%) по «стажу» в бизнесе занимают относительно «молодые» предприниматели, пришедшие в него не более четырех лет назад, а треть (18,8%) – работающие в бизнесе от 10 до 14 лет. В группе были лишь единицы предпринимателей, начавших заниматься бизнесом менее года назад (0,6%), а также продолжающие успешный бизнес более 15 лет (1,8%). Более половины опрошенных предпринимателей (60,0%) имели микропредприятия с численностью работающих не более 10 человек; 37,6% также представляли малый бизнес, но с более крупными предприятиями, имеющими до

50 работников. Лишь два предпринимателя имели предприятия с численностью работников от 50 до 100 человек и всего один – с численностью от 150 до 200 человек. Лидирующими в группе (72,8%) были предприниматели, занимающиеся торговлей продуктами питания, за ними следовали те, кто занимается производством продуктов питания (17,9%) и торговлей товарами народного потребления (6,8%); остальные 2,5% были представлены предпринимателями в сфере транспортных услуг, а также в ремонтных и строительных работах. По-видимому, в большинстве случаев собственный бизнес требует приложения значительных сил: почти каждый пятый (18,9%) из опрошенных предпринимателей часто в конце рабочего дня устает физически или умственно настолько, что не может к началу следующего дня отдохнуть от работы по настоящему; еще у 59,8% подобные состояния возникают периодически.

Группа опрошенных предпринимателей характеризуется довольно высоким образовательным цензом: 35,5% из них имеют высшее образование, причем равные группы по 14,5% составляют лица с высшим техническим и гуманитарным образованием, и почти вдвое меньше лиц с высшим биологическим либо сельскохозяйственным образованием. Еще 6,0% представлено предпринимателями, имеющими на момент опроса незаконченное высшее образование и продолжающими обучаться в ВУЗах. Самую большую группу (52,4%) составили предприниматели со средним специальным образованием, из которых 21,1% имели среднее техническое образование. Лишь 6,0% опрошенных имели только среднее образование, т.е. не имели специального образования. Анализ распределения предпринимателей по уровню образования косвенно свидетельствует, что, как минимум, более 70,0% из них до начала занятий бизнесом работали в сфере умственного, а не физического труда. Следует заметить, что каждый четвертый (26,5%) из опрошенных утвердительно ответил на вопрос о том, связана ли сфера его предпринимательства с базовым образованием, однако треть из них категорически это отрицала, а еще 40,0% почти готовы были согласиться с тем, что их образование также не связано с характером предпринимательства.

Около 70,0% в когорте предпринимателей составили лица, состоящие в браке на момент опроса. Примерно по 10,0% были группы, представленные разведенными и овдовевшими, 6,5% составляли одинокие (преимущественно, молодые) люди, никогда не состоявшие в браке. Семейные отношения остальных 4,8% были представлены иными вариантами (гражданский брак и др.). Доля предпринимателей, полностью

tance of psychosocial work factors on general health outcomes in the national French SUMER survey / I. Niedhammer, J.-F. Chastang, S. David // *Occup. Med.*, January 2008. – P. 58 : 15 – 24.

³ Симонова Н.И. Значимость психосоциальных факторов трудового процесса для работников различных профессий в современных условиях // Медицина труда и промышленная экология. – 2008. – № 6. – С. 41 – 47; Она же. Психосоциальные факторы трудового процесса и их роль в формировании профессионально обусловленной патологии // Материалы II Всероссийского съезда врачей-профпатологов. – Ростов н/Д: 2006. – С. 313 – 315. Стародубов В.И. Сохранение здоровья работающего населения – одна из важнейших задач здравоохранения // Медицина труда и промышленная экология. – 2005. – № 1. – С. 1 – 8.

удовлетворенных семейными отношениями на момент опроса, составляла чуть более трети (35,1%), еще 42,3% были этими отношениями почти удовлетворены. Доля тех, кто не был удовлетворен отношениями в своей семье, составила 6,5%, а тех, кто стремительно шел к этому решению (ответ «скорее нет, чем да»), было в общей сложности 16,1%. Групповой индекс удовлетворенности семейными отношениями составляет 0,4, что можно расценить как относительно удовлетворительный уровень. По-видимому, бизнес наложил некоторые ограничения на круг наиболее близкого общения предпринимателей, т.е. тот круг лиц, к которым они в первую очередь обратились бы за моральной или материальной поддержкой. Лидируют в этом списке супруги (22,8%), а также другие члены семьи – родители, братья, сестры (21,0%); почти столь же высок рейтинг близких друзей (18,6%), далее следуют юристы (13,2%). Лишь немногие из опрошенных предпринимателей готовы прибегнуть к помощи бывших сослуживцев (4,8%), еще меньше – к церковному служителю (1,2%), врачу (1,2%) или профсоюзному деятелю (0,6%), хотя на этом фоне несколько выделяется психолог, необходимость в помощи которого не исключают 4,2% предпринимателей. Примерно каждый восьмой предприниматель (12,6%) полагает, что ему не к кому обратиться в сложной жизненной ситуации.

На традиционный вопрос по оценке уровня социального оптимизма: «Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь?» – ответили утвердительно 30,6% предпринимателей, и еще 48,8% готовы были согласиться с ними с некоторыми оговорками (ответ «скорее да, чем нет»). Лишь 6,3% среди опрошенных работодателей в малом бизнесе категорически не удовлетворены своей жизнью и еще 14,4% достаточно близки к тому, чтобы принять их сторону. В целом групповой уровень социального оптимизма опрошенных предпринимателей, так же как и уровень удовлетворенности семейными отношениями, можно оценить как удовлетворительный: его интегральный индекс составляет 0,4.

Для анализа значимости психосоциальных факторов для работников малого и среднего предпринимательства с использованием анкеты было опрошено 1583 работника, из которых 29,3% составляли мужчины и 70,7% – женщины. Опрошенные работники были в возрасте от 18 до 69 лет, при этом возрастное распределение имело две моды: на группах 40 – 44 года и 25 – 29 лет. Более половины опрошенных (65,5%) на момент анкетирования состояли в браке, 14,6% были одиночками и ранее в брак не вступали, 4,7% к этому времени овдовели, а 8,0% – разве-

лись с супругами. Брачно-семейные отношения остальных носили иной характер. Степень удовлетворенности семейными отношениями в анализируемой группе довольно высока (интегральный показатель удовлетворенности 0,5). Лишь 3,0% опрошенных полностью не удовлетворены отношениями в своих семьях и еще 13,4% – достаточно серьезно ими недовольны (ответ «скорее не удовлетворен, чем удовлетворен»). В то же время 42,3% полностью удовлетворены своими семьями и практически столько же имеют довольно мало оснований в этом сомневаться (ответ «скорее удовлетворен, чем не удовлетворен»).

Более половины респондентов (54,3%) имели на иждивении несовершеннолетних детей, детей-студентов либо детей-инвалидов. Согласно самооценке, большая часть опрошенных живет на доход от 2 до 5 тыс. рублей в месяц на одного члена семьи, что примерно соответствует диапазону прожиточного минимума в Республике Башкортостан на момент обследования. При этом каждый пятый среди опрошенных имеет доход более 5 тыс. рублей на человека в месяц, однако почти каждый десятый живет за чертой бедности, имея доход ниже прожиточного минимума. Спектр стрессогенных факторов, которые имели место в семье в течение последних 6 месяцев, достаточно широк, однако лидируют в нем экономические проблемы, тревога за будущее детей, социальная нестабильность в обществе и здоровье членов семьи (таб.1). К моменту опроса в системе малого и среднего предпринимательства работники трудились от одного до 20 и более лет при явном преобладании лиц со стажем от 1 до 4 лет.

Абсолютное большинство работников малого и среднего предпринимательства имело среднее специальное образование, довольно высокими были доли лиц со средним (18,3%), а также с высшим и незаконченным высшим образованием (20,3%). Неполное среднее образование имели 1,5% респондентов и по несколько человек в группе – работники с начальным образованием и имеющие ученую степень (0,4 и 0,2%, соответственно). Примерно поровну разделились респонденты, которые до начала работы в малом бизнесе имели такую же или близкую специальность, по которой работают в настоящее время, и те, кто, придя на малое предприятие, впервые приступили к подобному виду трудовой деятельности (46,0 и 54,0% соответственно). Следует отметить, что в анализируемой когорте довольно высока удовлетворенность работой, что, скорее всего, объясняется как относительным материальным достатком, так и дефицитом рабочих мест на рынке труда.

Таб. 1. Значимость стрессогенных факторов непроизводственной природы для работников малого и среднего предпринимательства

Вариант ответа на вопрос «Что заставило Вас испытать чувство беспокойства, нервозности или стресса вне работы или дома за последние 6 месяцев»	% положительных ответов
Не хватает денег	24,3
Тревога за будущее ребенка	23,9
Социальная нестабильность в обществе	18,8
Член семьи заболел или получил травму	11,9
Повышенная криминогенная ситуация в Вашем населенном пункте	8,5
Непредвиденные большие расходы	8,5
Ссора с супругом (супругой), партнером, детьми	7,6
Переживание и страх одиночества	7,0
Близкий человек или друг заболел или получил травму	6,4
Смерть близкого человека или друга	5,9
Тревога по поводу ребенка, находящегося на службе в армии или других силовых структурах, в «горячих» точках	5,5
Вы узнали о наличии у вас тяжелого, трудноизлечимого заболевания	4,2
Ссора с другими людьми	4,0
Смерть супруга или ребенка	3,7
Поиск нового места жительства или переезд	3,3
У меня новые отношения (близкая связь), включая женитьбу (замужество)	3,2
Проблемы по уходу за детьми или пожилыми членами семьи	2,9
Развод или разрыв отношений	2,4
Словесное или эмоциональное оскорбление дома	2,4
Рождение или ожидание рождения ребенка	2,3
Неожиданная беременность	2,0
Дома слишком много работы	1,5
Проблемы с тем, как добраться до работы и с работы	1,3
Усыновление (удочерение) ребенка	1,3
Дал взаймы много денег	1,1
Затруднения с разделением ответственности между домашними обязанностями и работой	0,9
Физическое оскорбление дома (избиение и другие воздействия)	0,8
Алкогольная или наркотическая зависимость близкого мне человека	0,8
Побег (уход) ребенка из дома	0,6
Проблемы с законом	0,6
Страх заболеть СПИДом или другой заразной болезнью, передающейся половым путем	0,3
Личные проблемы с алкоголем или наркотиками	0,1

Индекс удовлетворенности работой составляет 0,3, притом, что каждый четвертый (26,4%) работой удовлетворен полностью, и еще 43,5% – почти полностью. Однозначно не удовлетворены своей работой только 7,4% опрошенных. Такое предположение возникает в связи с характером ответов на вопрос «Имеете ли Вы возможность активно влиять на те или иные обстоятельства на Вашей работе (например, улучшение технологического процесса, режимы труда и отдыха, условия труда, профессиональный рост, повышение заработной платы и др.)?». Групповой интегральный индекс этих ответов довольно низок и составляет 0,2. Лишь 12,5% работников уверены в том, что им удастся влиять на наиболее важные обстоятельства на работе. Еще 27,9% полагают, что также участвуют в решении мно-

гих вопросов, за исключением заработной платы. Однако треть респондентов ответила, что их крайне редко вовлекают в решение каких-либо производственных вопросов, а 27,5% заявили о том, что им не удастся влиять на обстоятельство на работе.

Столь же неоднозначны ответы на вопрос о том, доволен ли работник тем, что его добросовестный труд должным образом оценивается работодателем. Интегральный индекс оценки по этому вопросу равен 0,1, притом, что полностью довольны оплатой труда только 19,5% работников и чуть более трети (37,7%) – почти довольны. В то же время, 42,8% работников явно или не явно остаются недовольными оплатой своего труда. Дополнительную ясность в сложные соотношения высокой удовлетворенности работой

как таковой и недовольства уровнем оплаты труда вносят ответы на вопрос: «Как Вы думаете, легко ли Вы нашли бы работу в Вашем городе, если бы Вам пришлось уйти с этой работы?». Отвечая на этот вопрос, ровно половина опрошенных работников отдает себе отчет в том, что, уйдя с этого малого предприятия, они, скорее всего, останутся вовсе без работы. Интегральный индекс групповых ответов по этому вопросу равен нулю.

Стрессогенные факторы производственной природы довольно многообразны, однако среди них однозначно лидирует группа факторов, определяемая чрезвычайно высокой производственной нагрузкой и ненормированным, а, точнее, значительно превышающим законодательные нормативы по длительности, рабочим днем (таб. 2).

Таб. 2. Значимость стрессогенных факторов производственной природы для работников малого и среднего предпринимательства

Вариант ответа на вопрос «Что заставило Вас испытать тревогу, нервозность или стресс на работе за последние 6 месяцев?»	% положительных ответов
1	2
Ненормированный труд (приходится перерабатывать)	52,3
Слишком напряженная работа	27,7
Моя работа изматывает меня физически	18,8
Слишком много изменений (перемен) в моей работе	13,5
Мне не нравятся часы работы	12,4
Работодатель пытается слишком контролировать мою работу	9,1
Слишком большая ответственность	8,0
1	2
Я сменил работу	6,6
Не получаю поддержки того, что делаю	6,1
Неудовлетворенность тем, что делаю и как делаю	5,2
Жесткие сроки исполнения	4,7
Работодатель ждет от меня нереального	3,9
Моя работа изматывает меня умственно (нравственно)	3,8
Со мной несправедливо обращаются на работе	3,7
Мне мешает хорошо работать состояние здоровья	3,6
Вредные условия труда отрицательно отражаются на моем здоровье	3,5
Боюсь быть уволенным (сокращенным)	2,9
Моя работа скучная	2,6
Не успеваю выполнить необходимый объем работы	1,8
Конфликт с сослуживцами на работе	1,6
Конфликт с работодателем	1,0
Испытываю затруднения при разговоре с людьми на работе	0,9
Меня третируют на работе	0,9
Чувствую себя изолированным от сослуживцев	0,6
Испытываю затруднения в понимании письменных инструкций	0,6
Испытываю дискриминацию (по полу, возрасту, национальности и др.)	0,4
Подвергаюсь сексуальным домогательствам с чьей-либо стороны	0,2

Каждый пятый работник малого бизнеса ежедневно устает к концу рабочего дня настолько, что не может к началу следующего дня по-настоящему отдохнуть от работы; еще треть работников испытывает подобное состояние несколько раз в неделю. Это существенно больше, чем среди предпринимателей, из которых ежедневно сильно устает менее одного процента, однако почти каждый пятый среди них также

жалуется на возникновение такой усталости несколько раз в неделю.

Для того чтобы оценить представление предпринимателей о значимости здоровья работников для успешного предпринимательства и их отношение к проблемам охраны труда и здоровья персонала, им был задан вопрос: «Как Вы считаете, какое отношение работодателя к проблемам сохранения здоровья его работников следует считать наиболее рациональным?». Среди трех

предложенных вариантов ответов первый был наиболее полным: «Руководитель должен делать все необходимое, чтобы сохранить здоровье работников: применять наиболее современные технологии, использовать оптимальные режимы труда, не допускать превышения гигиенических норм на рабочих местах, организовывать проведение медицинских осмотров». Возможно, что он мог быть расценен как очевидный, поскольку его выбрало 62,5% опрошенных предпринимателей. Тем не менее, 28,0% выбрали ответ «Руководитель должен соблюдать по данным вопросам необходимый минимум требований, предъявляемых государством, остальное – дело работника». Третий, наименее оптимальный, с нашей точки зрения, ответ «Работодатель обеспечивает работу и заработную плату, о своем здоровье работник должен заботиться сам» выбрал почти каждый десятый из опрошенных (9,5%). Иными словами, почти 40,0% предпринимателей уверены в том, что не должны излишне утруждать себя заботами о здоровье наемных работников.

Что касается фактического состояния дел, то, по данным опроса предпринимателей, 75,3% из них обеспечивают на своих предприятиях заключение с работниками трудового договора (контракта); 43,5% – ежегодный оплачиваемый отпуск не менее двух недель; 31,2% – оплачиваемые больничные листы; 23,5% – регулярное проведение на средства работодателя медицинских исследований в объеме, требуемом санитарными книжками. Обращает на себя внимание, что только 7,6% предпринимателей обеспечивают своим работникам восьмичасовой рабочий день (или не более чем 40-часовую рабочую неделю при сменном графике работы), 4,1% – обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 1,2% – доплату за вредные условия труда, 0,6% – хорошие бытовые условия на предприятии.

Любопытно, что по результатам анкетирования от работников и работодателей были получены существенно отличающиеся оценки распространенности 8-часового рабочего дня: две трети работников утверждало, что их рабочий день 8 часов, при этом более 90,0% работодателей заявило, что рабочий день их работников более 8 часов, тогда как по результатам обследования предприятий это было выявлено в 75,0% случаев. Ни у одного из предпринимателей на предприятиях не проводилась аттестация рабочих мест по условиям труда, ни один из опрошенных не указал на наличие случаев регистрации на их предприятиях производственного травматизма, либо профессиональных заболеваний. При этом 28,8% предпринимателей отметили, что на рабочих местах их производств имеет место повы-

шенная температура воздуха; еще 20,6% отметили производственный шум, вибрацию, вредные химические вещества в воздухе рабочей зоны и другие факторы; 2,4% – опасность производственного травматизма.

Отношение к работникам и степень информированности работодателя в вопросах охраны здоровья оценивалась также работниками. На вопрос о том, знает ли работодатель, что стресс может плохо влиять на здоровье подчиненных, ответы распределились следующим образом: 35,8% опрошенных работников малого и среднего предпринимательства уверены в том, что их работодатель об этом знает, 34,2% полагают, что работодатель имеет об этом лишь некоторые представления, каждый десятый (10,4%) уверен в том, что работодатель не подозревает о вреде производственного стресса и еще почти каждый пятый (19,7%) близок к такому заключению (ответ «скорее нет, чем да»). Интегральный показатель оценки работодателя по этому вопросу равен 0,3.

Значительно более негативно работники настроены при выборе ответов на вопрос: «Делает Ваш работодатель все возможное, чтобы свести до минимума ненужный стресс на работе?»: в этом случае полностью уверены в положительном ответе только 17,7% опрошенных, а колеблются в сторону положительного ответа еще 32,8%; 18,9% категорически не согласны с этим утверждением, и близки к ним по выбору ответа еще 30,6% работников. Интегральный показатель оценки работодателя по этому вопросу равен 0. Практически такое же распределение респондентов по типам ответов получено и на вопрос: «Как Вы считаете, Ваш работодатель искренне заинтересован в благосостоянии своих работников?». При интегральном показателе оценки, равном нулю, лишь 17,0% опрошенных уверены в положительном ответе и 31,1% почти готовы к ним присоединиться; 18,2% работников абсолютно уверены в том, что работодателя эти проблемы не волнуют, и треть всех опрошенных (33,7%) слегка колеблется на этот счет, выбирая ответ «скорее нет, чем да».

Тем не менее, каждый десятый (10,1%) работник готов «пойти за своим работодателем в огонь и в воду» – именно столько работников на вопрос: «Как бы Вы поступили, если бы Ваш работодатель приказал Вам сделать то, что Вы считаете опасным для здоровья и жизни?» выбрали ответ «Я сделаю это в любом случае, и никому не буду жаловаться». Еще почти столько же (9,4%) полагают, что выполняют требование работодателя, но потом куда-нибудь пожалуются. Только 23,4% всех опрошенных уверены в том, что ни при каких условиях не выполнят это требование, а 57,1% – не станут выполнять по-

добного требования работодателя до тех пор, пока не буду убеждены в своей безопасности.

Отвечая на вопрос о том, что мешает им проявлять заботу о своем здоровье, 28,6% работников указали, что не знают, с чего начать, 22,3% – нет поддержки работодателя, 32,0% – не остается времени и сил. В число значимых факторов, мешающих сохранению здоровья на рабочем месте, вошли такие, как недостаточный уровень обучения требованиям безопасности (22,8%), отсутствие условий для приема пищи (18,6%), недостаточная длительность перерывов для отдыха и приема пищи при высокой трудовой нагрузке (17,9%). Определенный вывод об отношении работодателей в малом бизнесе к проблемам сохранения здоровья работников можно сделать, анализируя варианты ответов на вопрос «Как может помочь Вам работодатель улучшить Ваше здоровье?».

По данным опроса работников, среди мер, направленных на укрепление здоровья на рабочем месте, первые ранговые места заняли такие варианты, как «Усовершенствовать обучение безопасности и мерам по сохранению здоровья на рабочем месте» (34,3%), «Обучать работодателей и менеджеров быть более внимательными к нуждам работников» (31,2%), «Сделать здоровье выгодным (стимулировать тех, кто меньше болеет)» (28,9%), а также «Создать программы помощи работникам для решения их личных, финансовых и других проблем», «Реализовать систему оплаты труда, при которой больше получает тот работник, чей вклад в достижение результат больше», «Создание условий по обеспечению здорового питания на рабочем месте».

К группе высокозначимых (10,0 – 15,0%) можно отнести и такие варианты как «Более открыто общаться с работниками», «Ввести гибкий график работы», «Обеспечить реальную помощь в воспитании детей (детские сады, дома творчества, спортивные секции, коллективный летний отдых и др.)» и «Проводить специальные исследования по оценке влияния условий труда на здоровье работников».

Высокая значимость указанных ответов косвенно свидетельствует о том, что в реальных условиях ничего из подобных мероприятий не делается, прежде всего, потому, что работодатель не придает этой группе вопросов необходимого значения. Следует заметить также, что довольно значительна (13,0%) и доля тех работников, которые уверены в том, что работодатель ничего не может сделать и ничего не сделает для того, чтобы помочь работникам улучшить их здоровье.

Таким образом, важнейшим психосоциальным стрессогенным фактором производственной природы для работников предприятий малого и среднего предпринимательства является высокая

производственная нагрузка, которая определяется чрезмерной длительностью рабочего дня, недостаточным количеством времени, предоставляемого работнику для отдыха, а также повышенной тяжестью и напряженностью труда. Психосоциальные факторы непроизводственной природы значимы для формирования нарушений здоровья работников и работодателей в сфере малого и среднего предпринимательства существенно меньше, чем производственные.

В структуре непроизводственных стрессогенных факторов лидируют факторы, формирующиеся преимущественно в сфере общественного, а не индивидуального сознания (тревога за будущее ребенка, социальная нестабильность в обществе, криминогенная ситуация в месте проживания и др.), при этом их групповая значимость не достигает 25,0%. Работодатели и работники сферы малого и среднего предпринимательства слабо информированы по вопросам охраны здоровья в процессе труда и не имеют доступа к соответствующей информации. Таким образом, состояние проблемы оценки и укрепления здоровья работников сферы малого и среднего предпринимательства позволяет сделать следующие выводы:

1. Не менее чем у 75% работников сферы малого и среднего предпринимательства длительность ежедневного рабочего дня при одном выходном дне в неделю составляет 10 – 12 часов, что, в совокупности с высокими трудовыми нагрузками, нерегламентированными перерывами недостаточной продолжительности и отсутствием надлежащих условий для рационального питания, формирует основные стрессогенные психосоциальные факторы производственной природы по данным анкетирования.

2. Значимость для работников и работодателей сферы малого и среднего предпринимательства психосоциальных факторов непроизводственной природы существенно ниже, чем производственных, что подтверждается относительно высокими показателями удовлетворенности семейными отношениями и жизнью в целом. Уровень социального оптимизма предпринимателей статистически достоверно выше, чем работников (Индекс удовлетворенности 0,4 и 0,2, $p < 0,02$).

3. Условия труда на предприятиях малого и среднего предпринимательства, с одной стороны, недостаточно изучены, особенно в России, а с другой, как правило, существенно хуже, чем на крупных промышленных предприятиях, традиционных для предшествующего периода развития страны;

4. Одним из важнейших механизмов, направленных на сохранение и укрепление здоровья работников сферы малого и среднего пред-

принимательства, считаем недооценку работниками самоинвестиций в здоровье и низкую ин- формированность работников и работодателей в

вопросах его охраны и укрепления, что требует разработки и реализации специальных целевых программ.

PSYCHOSOCIAL STRESS-INDUCING CHARACTERISTICS IN THE SPHERE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESS

© 2010 R.M.Takayev¹, N.S.Kondrova², Y.G.Stepanov³, R.M.Fasikov⁴, G.I.Bayazitova⁵ °

^{1,2,3} The Federal Service for Supervision in Consumer Rights' Protection and Human Welfare in the Republic of Bashkortostan

⁴ The branch of Centre of hygiene and epidemiology in the Republic of Bashkortostan in the cities of Salavat, Ishimbai and Ishimbai region

⁵ Salavat branch of Ufa State Academy of Economy and Service
Salavat city, Russia

The article covers the issue of prevalence of psychosocial stress inducing characteristics among entrepreneurs and employees of small and medium-sized enterprises.

Key words: small and medium entrepreneurship, psychosocial characteristics and stressors, questionnaire poll.

° Robert Mukhametovich Takayev, candidate of medicine, head of the Federal Service for Supervision in Consumer Rights' Protection and Human Welfare in the Republic of Bashkortostan. E-mail: ruk_1@rpnrb.ufanet.ru.
Nina Samatovna Kondrova, candidate of medicine, deputy head of the Federal Service for Supervision in Consumer Rights' Protection and Human Welfare in the Republic of Bashkortostan. E-mail: ruk_1@rpnrb.ufanet.ru.
Yevgeny Georgievich Stepanov, candidate of medicine, head of the territorial department of the Federal Service for Supervision in Consumer Rights' Protection and Human Welfare in the Republic of Bashkortostan in the cities of Salavat, Ishimbai and Ishimbai region. E-mail: doctorse@mail.ru.
Rustem Mukhtarovich Fasikov, candidate of medicine, chief medical officer of branch of Centre of hygiene and epidemiology in the Republic of Bashkortostan in the cities of Salavat, Ishimbai and Ishimbai region. E-mail: fasicov@yandex.ru.
Guzelia Ismagilovna Bayazitova, candidate of philology, head of Chair of Salavat branch of Ufa State Academy of Economy and Service. E-mail: guzelia77@rambler.ru.