

**Занятость в малом бизнесе:
ключевые проблемы и подходы
к регулированию**

Рук. авт. колл. И.В. Соболева

Москва
Институт экономики РАН
2015

Занятость в малом бизнесе: ключевые проблемы и подходы к регулированию / Рук. авт. колл. И.В. Соболева. М.: Институт экономики РАН, 2015. – 45 с.

ISBN 978-5-9940-0546-0

В докладе на основе эмпирического исследования социально-трудовых отношений в малом бизнесе столицы рассматриваются особенности занятости и получения доходов в этом секторе экономики, отслежены наиболее распространенные практики нарушения трудовых прав, установлен круг значимых факторов, влияющих на уровень защищенности в сфере труда, предложены подходы к регулированию данных отношений, учитывающие специфику малого предпринимательства и направленные на постепенную минимизацию широко распространенных в этом секторе неформальных норм и практик.

Ключевые слова: малый бизнес, социально-трудовые отношения, защищенность в сфере труда, трудовые права, неформальная занятость, серая зарплата, социальное страхование.

Коды JEL: J23, J24, J28, J31.

© Институт экономики РАН, 2015

Оглавление

Введение	4
Глава I. Основные характеристики и особенности развития малого бизнеса в Москве	6
Глава II. Защищенность на рынке труда и стабильность занятости	11
Глава III. Доход от занятости	15
Глава IV. Условия и интенсивность труда	22
Глава V. Практики соблюдения/нарушения трудовых прав	25
Глава VI. Участие в системе обязательного государственного социального страхования.....	30
Глава VII. Возможности профессионального развития.....	36
Глава VIII. Выводы и предложения.....	39
Литература	45

Введение

До недавнего времени малый бизнес ассоциировался прежде всего с функцией социального амортизатора, которую он взял на себя в 1990-е гг., когда на его основе формировались сети выживания, предоставлявшие занятым в стагнирующих отраслях «кусочек хлеба в обмен на деградацию человеческого капитала». Сегодня сохраняется двойственное отношение к малому бизнесу. С одной стороны, занятость в этом секторе до сих пор часто трактуется как вынужденная альтернатива. С другой – именно на малый бизнес государство рассчитывает опираться не только в своих действиях по снижению текущей напряженности на рынке труда¹, но и в долгосрочной перспективе, при решении стратегической задачи достижения эффективной занятости, расширения круга достойных рабочих мест².

В последние годы проведено немало исследований, посвященных развитию малого и среднего предпринимательства³. Однако такие аспекты, как качество человеческого потенциала малого бизнеса и предоставляемых этим сегментом рабочих мест, специфика формирующихся здесь социально-трудовых отношений, остаются относительно малоисследованными⁴. Представляется актуальным получить более полное представление о преимуществах и «болевых точках» занятости в малом бизнесе, наиболее насущных потребностях и проблемах занятых здесь работников и обосновать возможные подходы к решению

¹ Содействие развитию малого и среднего предпринимательства продекларировано в качестве приоритетного направления антикризисной программы на 2015 г.

² Предложения МЭР к проекту основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на 2015–2018 годы содержат специальный раздел «Формирование благоприятных условий для создания новых предприятий, развития малого и среднего бизнеса».

³ Предпринимательский климат в России: Индекс ОПОРА 2010–2011 (<http://opora.ru>); Определение текущего состояния субъектов малого и среднего предпринимательства (СМСП) г. Москвы в 2012–2014 гг. М.: Департамент науки, промышленной политики и предпринимательства г. Москвы, 2014.

⁴ *Чепуренко А.Ю., Обыденнова Т.Б.* Социально-трудовые отношения в российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики. Итоговый отчет, грант 99-1-1. Библиотечка малого предпринимательства. Вып. 4. М.: РНИСиНП, 2000.

этих проблем. Данное исследование направлено на решение этой задачи для московского региона, который является несомненным лидером среди регионов России по уровню развития малого предпринимательства⁵.

Информационной базой исследования наряду с данными государственной статистики стали результаты специального анкетного опроса населения столицы, занятого в малом бизнесе, и глубинные интервью с представителями заинтересованных государственных структур, работодателями и работниками. Для опроса была применена квотная выборка, репрезентирующая занятых в малом бизнесе Москвы по типу предприятия и по виду экономической деятельности. Всего было опрошено 822 респондента, включающих наемных работников (71,8%), предпринимателей (14,0%), самостоятельно занятых (11,4%) и помогающих членов семьи (2,8%).

Руководитель авторского коллектива – д.э.н. И.В. Соболева. Авторы глав: д.э.н. И.В. Соболева (введение, гл. 2, 8); д.э.н. А.В. Виленский (гл. 1); д.э.н. Э.Н. Соболев (гл. 3); к.э.н. Е.С. Кубишин (гл. 4); к.э.н. Т.А. Чадова (гл. 5); д.э.н. М.Е. Баскакова (гл. 6, 8); д.э.н. М.С. Токсанбаева (гл. 7).

⁵ Исследование проведено в 2014–2015 гг. при поддержке Уполномоченного по правам человека в г. Москве.

Глава I. Основные характеристики и особенности развития малого бизнеса в Москве

В соответствии с данными Росстата на Москву приходится более 20% российского оборота малых и микропредприятий и 13,4% среднесписочной численности работников, не считая внешних совместителей. По числу субъектов малого и среднего предпринимательства – юридических лиц на 1 000 человек населения Москва в 1,5 раза превосходит среднероссийский уровень. Если в 2013 г. в целом по стране этот уровень составлял 12 предприятий, то в Москве – 18.

В Москве субъекты малого бизнеса по числу занятых и объему оборота крупнее, чем в среднем по России. Можно сказать, «тучность» малых предприятий является отличительной чертой Москвы. Именно *масштабы, объем деятельности* субъектов малого бизнеса ставят Москву в положение лидера. Еще одной важной характеристикой малого бизнеса столицы является более высокая, чем в среднем по России, доля предприятий, *имеющих затраты на инновации* (в 2012 г. 10,4%). Лидерство Москвы в сфере малого предпринимательства объясняется положением столицы в российской экономике. Торговый, транспортно-логистический, финансовый центр страны уже своим положением создает для этого благоприятные условия⁶.

По числу субъектов малого предпринимательства, численности занятых, а также по доле в обороте, в российском малом бизнесе доминируют *торговля и услуги*. На уровне московского региона эта тенденция прослеживается даже более явно. Так, в 2013 г. в Москве доля сферы торговли и ремонта *в общем обороте товаров (работ, услуг)* субъектов малого бизнеса по видам экономической деятельности составила 61,3% от общего оборота малых предприятий, что почти на 3 п.п. выше, чем в среднем по России. При этом большую часть этого

⁶ В то же время по уровню развития малого бизнеса Москва отстает от ведущих мегаполисов мира. Так, численность населения, занятого на малых и средних предприятиях, в Москве составляет 34% от общей численности занятого населения, что в 1,5–2 раза ниже, чем во многих крупных городах мира (например, в Лондоне, Нью-Йорке, Сингапуре, Токио). Согласно экспертным оценкам, этот сектор производит около 25% внутреннего регионального продукта, что в 2 раза ниже, чем во многих крупных городах мира (например, в Гонконге, Сингапуре или Мадриде).

оборота составила оптовая торговля (52,9%), превышая общероссийский показатель (40%), в то время как розничная торговля (5,9%) почти вдвое отстает от среднероссийских параметров (12,3%). На операции в сфере недвижимости и услуг в Москве приходится 16,3% оборота, что более чем в 1,5 раза выше, чем в среднем по России (10,5%); на строительство – 9,7%; на обрабатывающие производства – 4,1%, что почти вдвое ниже среднего уровня по России; на транспорт и связь – 4,8%, что близко к среднероссийским параметрам⁷.

В то же время тенденции развития малого предпринимательства Москвы на протяжении последних пяти лет существенно отличаются от среднероссийских. Москва отставала от других субъектов РФ по темпам преодоления кризиса 2008–2009 гг., а на протяжении последних лет здесь наметились новые кризисные явления. Если по базовым показателям российские малые предприятия к 2013 г. в основном уже преодолели последствия кризиса 2008–2009 гг., то московскому малому бизнесу этого сделать не удалось (см. табл. 1 и 2).

Таблица 1. Динамика основных показателей развития малого предпринимательства в России (в % к 2008 г.)

Основные показатели развития малого предпринимательства в России	Годы (2008 – 100%)				
	2009	2010	2011	2012	2013
Число предприятий	117,1	122,0	136,2	148,6	153,0
В том числе микропредприятий	125,7	133,0	149,7	165,3	171,7
Средняя численность работников	98,1	97,7	100,6	102,4	102,4
В том числе на микропредприятиях	107,0	83,1	93,1	100,5	102,0
Среднесписочная численность работников (без внешних совместителей)	98,1	93,8	99,9	103,0	103,2
В том числе на микропредприятиях	107,3	78,7	91,6	100,7	102,4
Оборот малых предприятий	88,1	101,0	120,8	126,2	132,6
В том числе микропредприятий	52,3	65,1	81,4	96,5	105,8
Инвестиции в основной капитал	73,3	110,2	91,4	110,4	121,7
В том числе микропредприятий	60,2	128,5	96,5	101,4	119,8

Рассчитано по: www.gks.ru.

⁷ Сравнение Москвы с такими мегаполисами, как Лондон, Нью-Йорк, Гонконг и Токио, показывает, что доля торговли, строительства и обрабатывающих производств в структуре малого предпринимательства столицы значительно выше. В то же время сфера услуг в городе Москве – а это именно та часть экономики, в которой традиционно доминируют малые предприятия – отстает в своем развитии от многих городов мира. В сфере транспорта, связи, здравоохранения, коммунальных и социальных услуг доля оборота малых предприятий в Москве также значительно ниже по сравнению с крупными мегаполисами развитых стран

**Таблица 2. Динамика основных показателей развития
малого предпринимательства в Москве (в % к 2008 г.)**

Основные показатели развития малого предпринимательства в Москве	Годы (2008 – 100%)				
	2009	2010	2011	2012	2013
Число предприятий	95,5	92,7	112,1	108,9	111,7
В том числе микропредприятий	96,7	90,2	109,1	110,3	110,9
Средняя численность работников	85,2	62,3	69,2	77,5	77,5
В том числе на микропредприятиях	85,1	33,6	40,1	51,1	50,9
Среднесписочная численность работников, (без внешних совместителей)	86,9	50,1	55,2	78,6	77,6
В том числе на микропредприятиях	86,4	29,0	38,7	50,8	50,0
Оборот малых предприятий	85,4	88,3	131,1	109,6	110,7
В том числе микропредприятий	83,5	29,9	34,0	43,5	44,4
Инвестиции в основной капитал	11,5	68,8	19,5	37,1	33,2
В том числе микропредприятий	8,6	...	17,1	18,2	19,0

Рассчитано по: www.gks.ru.

В период 2008 – 2013 гг. число российских малых предприятий выросло на 53%, в то время как московских – только на 11,7%. Рост числа предприятий по России в целом сопровождался, хотя и незначительным, но все же увеличением занятости, в то время как в Москве занятость в малом бизнесе сократилась почти на четверть, а на микро-предприятиях – вполовину. Оборот малых предприятий за рассматриваемые пять лет вырос почти на треть, Москвы – на 10,7%; оборот микропредприятий в целом по России вырос на 5,8%, а в Москве снизился вполовину.

Анализ трендов *инвестиций* малых предприятий показывает их высокую степень неустойчивости. Нередко инвестиции в основные фонды малых предприятий Москвы намного превышали аналогичные в среднем по России. Снижение инвестиций в секторе малого предпринимательства Москвы объяснялось последствиями кризиса, сильно затронувшего главный вид деятельности – торговлю и посредничество. До последнего времени именно эти виды деятельности играли ведущую роль в структуре московского малого бизнеса, и именно в них осуществлялось главное по объему инвестирование в основные фонды. В целом же инвестиции в основной капитал малых предприятий России в текущих ценах с 2008 по 2013 гг. возросли на 21,7%, а в Москве упали на 66,8%. Соответственно по микропредприятиям РФ инвестиции выросли на 19,8%, а в столице снизились на 81%.

Результаты мониторинга состояния субъектов малого и среднего предпринимательства Департамента науки, промышленной политики и предпринимательства г. Москвы показали что в 2014 г. общая ситуация в малом бизнесе столицы вновь заметно ухудшилась. На 56% предприятий произошло снижение годовых оборотов – в среднем на 11%. В 2014 г. (по сравнению с 2013 г.) при практически неизменной доле растущих малых предприятий (около 10%) существенно выросла доля предприятий, которые находятся в стадии сокращения бизнеса (с 29% до 41%). Снижение занятости испытали 26% предприятий; численность занятых на малых предприятиях сократилась на 5%.

Таким образом, в конце прошлого и начале нынешнего десятилетия наблюдался своего рода «провал» в развитии малого предпринимательства Москвы. Причины этого заключаются в худшем предпринимательском климате для МП Москвы по сравнению со многими российскими регионами. Логично было бы предположить, что ухудшение положения в сфере малого предпринимательства Москвы связано с недостаточностью его поддержки со стороны Московского Правительства. Но и при прежнем мэре Москвы, когда столица была абсолютным российским лидером в поддержке малого бизнеса, в годы финансово-экономического кризиса (2009–2010) малое предпринимательство, например, в Подмосковье, развивалось значительно успешней. Согласно отчету Московского городского отделения Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ», Москва занимала 7-е место среди 11 российских городов с населением свыше 1 млн чел. и 17-е место среди субъектов Российской Федерации по критерию «индекс условий для развития не крупного бизнеса». Лидером по удобству ведения бизнеса для малых предпринимателей стало Подмосковье. Московская область заняла первое место по большинству параметров – у предпринимателей региона был лучший доступ к новым энергетическим мощностям, квалифицированным инженерам, рабочим и другим специалистам, к финансовым ресурсам и к поставщикам машин и комплектующих. В Подмосковье все разрешительные процедуры осуществляются на три-четыре месяца быстрее, чем в Москве. Цена на факторы производства в Москве вдвое выше, чем в Подмосковье. По мнению тогдашнего президента «Опоры России» С. Борисова, «...в Москве остается только тот бизнес, который хочет быть в «центре». А так все перемещаются все активнее в Московскую область».⁸

⁸ <http://opora.ru>.

В действующей подпрограмме «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Москве на 2012–2016 гг.» государственной программы «Стимулирование экономической активности на 2012–2016 гг.» Правительства Москвы⁹ отмечено, что столичный регион отстает от большинства крупнейших городов и субъектов РФ по обеспечению благоприятных условий для развития не крупного бизнеса.

К 2015 г. система поддержки малого бизнеса Москвы вновь, после трехлетних преобразований, сокращений, ликвидаций и создания новых организаций, вышла на лидирующие позиции в России по ее финансовым объемам и организационным усилиям. Функционируют десятки инфраструктурных организаций, занятых консультированием, кредитованием, обучением кадров, информационным сопровождением, обеспечением помещением по льготным ставкам аренды и т.п.

В рамках принятого Правительством Москвы Плана обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 г. намечен обширный комплекс мер поддержки малого бизнеса, включая: разработку дополнительных мероприятий по подготовке и переподготовке кадров в целях снижения напряженности на рынке труда города Москвы; введение моратория на увеличение действующих ставок арендной платы за городское имущество и отмены действующих в отношении него льгот; введение «налоговых каникул» для впервые зарегистрированных индивидуальных предпринимателей, выбравших упрощенную или патентную систему налогообложения.

По масштабам государственной поддержки малого бизнеса Москва превосходит другие регионы России и многие высокоразвитые страны. Но, как следует из результатов опросов и официальной статистики, этой поддержки пока не достаточно, чтобы преодолеть барьеры, которые препятствуют его развитию.

⁹ www.mbm.ru.

Глава II. Защищенность на рынке труда и стабильность занятости

Отличительной чертой занятости в малом бизнесе является относительно более широкое по сравнению с другими секторами экономической деятельности распространение неформальных норм и практик. Это проявляется уже на стадии оформления трудовых отношений (табл. 3). Данные обследования показали, что среди опрошенных нами наемных работников предприятий малого бизнеса Москвы доля занятых *на постоянной основе* (по бессрочным контрактам) составляла менее 60%, в то время как в целом по экономике России, насколько можно судить по данным Росстата, бессрочный найм применяется в подавляющем большинстве случаев.

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос «Как оформлены ваши отношения с работодателем?»

Вид договора	Доля работников, %	
	в малом бизнесе*	в среднем по экономике**
Бессрочный (постоянный) договор (контракт)	58,6	91,5
Трудовой договор (контракт) на срок	20,2	3,3
Гражданско-правовой договор	2,0	1,1
Устная договоренность	9,7	4,1
Договор с индивидуальным предпринимателем***	7,1	-
Затруднились ответить	2,4	-

* данные нашего обследования.

** данные обследования населения по проблемам занятости Росстата.

*** зарегистрированы как индивидуальные предприниматели, но фактически имеют работодателя, обеспечивающего работой и выплачивающего заработную плату.

Доля имевших контракт, заключенный на определенный срок, составила 20,2%, что в 6 раз превышает соответствующую долю по работающему населению в целом. Еще около 20% работников, фактически занятых по найму в малом бизнесе, либо вовсе не имеют формального статуса наемного работника, либо затруднились с ответом на вопрос о том, как оформлены их отношения с работодателем.

Обращает на себя внимание, что наряду с устной договоренностью в сфере малого бизнеса широкое распространение получила практика регистрации работников в качестве индивидуальных предпринимателей, которые фактически имеют работодателя, обеспечивающего их работой и выплачивающего заработную плату. В этом случае, как и при устной договоренности, работодатель фактически снимает с себя ответственность за обеспечение надлежащих условий труда и соблюдение гарантированных трудовым законодательством прав.

Следует отметить, что более высокая по сравнению с крупными и средними предприятиями вариативность оформления трудовых отношений характерна для всех сегментов малого бизнеса и для всех категорий занятых здесь работников. При этом спектр различий в положении, правах и уровне социальной защищенности наемного персонала достаточно широк.

В определенной мере наличие или отсутствие официального трудового договора, в особенности бессрочного, может служить *индикатором конкурентоспособности* работника. Должным образом неоформленные трудовые отношения относительно шире распространены среди традиционно уязвимых категорий населения: в крайних возрастных группах – среди молодежи и лиц старших возрастов, среди лиц с невысоким уровнем образования и тех, кто имеет серьезные проблемы со здоровьем, а также, что вполне ожидаемо, среди трудовых мигрантов.

Важным фактором, выталкивающим работников, достигших пенсионного возраста, в сферу неформальной занятости, является особенность московской системы пенсионного обеспечения, предусматривающей надбавку к невысоким пенсиям до уровня регионального прожиточного минимума, которая не распространяется на работающих пенсионеров.

...Пенсию мне назначили 5300 рублей, поэтому я уволилась официально, и мне доплачивают до 12 тысяч. Пока я не уволилась, у нас был трудовой договор – бессрочный, а сейчас устная договоренность. У нас официально числится 2 человека. Все остальные, выходя на пенсию, увольняются и продолжают ходить на работу....

Вопреки заверениям работодателей о том, что особых различий между положением работников, нанятых на формальной и на неформальной основе, нет, вид трудового договора существенным образом влияет на стабильность занятости. Наличие официального контракта является наиболее весомым фактором гарантий сохранения рабочего места.

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос: «Существует ли для Вас в ближайшие 12 месяцев угроза потери работы?» в сравнении с обследованием социально-экономической защищенности населения 2012 г. (в %)

Категория работников	Распределение ответов:								
	нет / скорее нет			да / скорее да			затрудняюсь ответить		
	2015*	2012 **		2015*	2012 **		2015*	2012 **	
		все	МБ		все	МБ		все	МБ
Все работники	43,7	67,6	67,5	24,4	17,7	18,8	31,9	14,8	13,5
В том числе:									
на постоянном контракте	47,8	71,9	63,8	24,5	14,9	22,0	27,7	16,8	14,2
по устной договоренности	35,1	52,5	52,8	35,1	28,7	30,7	29,8	18,9	16,5

* данные нашего обследования.

** данные обследования социально-экономической защищенности населения (2012).

Сопоставление ответов респондентов на вопрос об угрозе потери работы показало, что наличие или отсутствие стандартного бессрочного трудового договора в большей степени влияет на уверенность респондентов в сохранении рабочего места, чем принадлежность к малому бизнесу как таковая. По данным обследования 2012 г., охватывавшего различные категории населения, защищенность работников малого бизнеса в части гарантий занятости практически не отличалась от ее уровня для работающего населения в целом (табл. 4). Вместе с тем последняя волна экономического кризиса способствовала резкой дестабилизации занятости, причем для обладателей бессрочных контрактов ухудшение было наиболее заметным

Как степень распространения полноценных трудовых договоров, так и ощущаемая наемными работниками защищенность занятости четко коррелируют с юридическим статусом предприятия и его размером. Эта зависимость не в пользу небольших предприятий и предприятий, не имеющих юридического лица. Среди респондентов, занятых на «крупных» малых предприятиях, доля имеющих полноценный трудовой контракт в целом соответствует средним показателям по экономике, хотя распространенность бессрочных контрактов по сравнению с сектором крупных и средних предприятий здесь также ниже. Гарантии соблюдения прав работников на сохранение рабочего места также возрастают пропорционально увеличению размера предприятия. В разрезе категорий работников в существенно менее благоприятном положении по сравнению

с остальными оказывается младший обслуживающий персонал, в отраслевом разрезе – предприятия, занятые ремонтом и техническим обслуживанием.

Следует подчеркнуть, что самостоятельно занятые работники и мелкие предприниматели, использующие наемный труд, ощущают нестабильность своего положения еще более остро, чем лица, занятые у них по найму. В сохранении своего бизнеса на протяжении ближайшего года уверены менее половины малых предпринимателей и примерно столько же не рассчитывают восстановить свой бизнес в случае его потери. Это важно иметь в виду сегодня, когда малому бизнесу предполагается отвести роль одного из локомотивов экономического роста.

Глава III. Доход от занятости

Довольно неожиданным результатом исследования стала высокая удовлетворенность населения столицы, занятого в сфере малого предпринимательства, размером заработка (дохода). О том, что «удовлетворены» или «скорее удовлетворены» доходом от занятости, заявили почти половина из респондентов (47,8%), в то время как «вовсе не удовлетворен» заработком лишь каждый десятый из них. Доля неудовлетворенных заработком работников малого бизнеса столицы вдвое ниже по сравнению с данными проведенного Росстатом в 2011 г. Комплексного наблюдения условий жизни населения (наиболее представительного на сегодняшний день общероссийского обследования, освещающего этот аспект трудовой жизни). По данным Росстата, на тот момент заработком была «абсолютно не удовлетворена» пятая часть работающего населения России. Аналогичный результат был получен и в последнем раунде обследования социально-экономической защищенности населения, проведенного в трех регионах России в 2012 г.: доля «совсем не удовлетворенных» заработком составила 20,7%, а суммарная доля «вполне удовлетворенных» и «скорее удовлетворенных» – 34,7%.

В нашем обследовании предприниматели и наемные работники продемонстрировали весьма близкие показатели удовлетворенности доходом от занятости (табл. 5), что может свидетельствовать о более короткой «дистанции» между агентами трудовых отношений (работодателями и работниками) на небольших предприятиях¹⁰. Удовлетворенность заработком резко снижается лишь в категории низкоквалифицированной рабочей силы, точнее – у занятых на рабочих местах, не требующих особой квалификации (табл. 6).

¹⁰ Эту гипотезу подтверждает масштабная поддержка всеми категориями наемного персонала тезиса, что в принципе интересы предпринимателей и наемных работников совпадают: «Все «в одной лодке», никто не хочет, чтобы она потонула, все заинтересованы работать и жить лучше».

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос «Насколько Вы удовлетворены размером Вашего заработка (дохода)?» (по статусу занятости, %)

Удовлетворенность размером заработка	Доля работников по статусу занятости:			В среднем
	работающие по найму	предприниматели, имеющие наемных работников	предприниматели без наемных работников	
Вполне удовлетворены	10,9	13,0	16,0	12,0
Скорее удовлетворены	38,1	38,3	36,2	37,8
Скорее не удовлетворены	35,0	34,8	35,1	35,1
Совсем не удовлетворены	11,1	12,2	10,6	11,0
Затруднились ответить	4,9	1,7	2,1	4,1

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос «Насколько Вы удовлетворены размером Вашего заработка (дохода)?» (по должностному статусу работников, %)

Удовлетворенность размером заработка	Доля работников по должностному статусу:				
	руководители	специалисты	служащие	квалифицированные рабочие	МОП
Вполне удовлетворены	15,7	13,4	8,5	6,0	8,7
Скорее удовлетворены	38,8	41,8	34,0	36,1	4,3
Скорее не удовлетворены	32,6	30,1	44,0	42,2	47,8
Совсем не удовлетворены	10,3	8,8	11,3	8,4	34,8
Затруднились ответить	2,5	5,9	2,1	7,2	4,3

Относительно высокая удовлетворенность заработком в малом бизнесе столицы имеет под собой материальную основу. Средний размер чистого дохода от занятости по нашему массиву составляет чуть более 60 тыс. руб. Это выше средней заработной платы по Москве, составлявшей на период проведения опроса (январь 2015 г.) после вычета налогов около 52 тыс. руб. в месяц.

Важнейшей детерминантой уровня дохода наемного персонала является профессионально-квалификационный (должностной) статус (см. табл. 7). Вместе с тем следует отметить, что дифференциация заработной платы между позициями, предполагающими принципиально разный уровень квалификации и ответственности, невелика. Средний руководитель получает всего втрое, а квалифицированный специалист в 2,5 раза больше, чем занятые на позициях, не

требующих особой квалификации, при примерно равной, если не большей, загрузке на работе.

Таблица 7. Величина заработной платы и продолжительность рабочей недели (по должностному статусу)

Категория работников по должностному статусу	Зарплата (тыс.руб.):		Продолжительность рабочей недели (ч):	
	средняя	медиана	средняя	медиана
Руководитель	87,4	60,0	45,0	45,0
Специалист	62,6	49,0	42,8	40,0
Служащий	34,3	30,0	42,1	40,0
Квалифицированный рабочий	38,6	35,0	45,4	45,0
МОП	22,7	20,5	34,3	40,0

Различается заработок и по типу контракта, но в данном случае это может быть объяснено тем, что значительная часть неполноценных договоров приходится на менее квалифицированные категории работников. «Спрессованность» заработных плат высоко- и низкоквалифицированного персонала позволяет предположить, что работникам, нанятым на условиях устной договоренности (как правило, это менее квалифицированные категории), работодатель негласно компенсирует «поражение в правах» через повышение заработка.

В наименее выгодном положении в части доходов от занятости оказались наемные по факту работники, оформленные в качестве индивидуальных предпринимателей. Подавляющая их часть занимает позиции специалистов, служащих и квалифицированных рабочих. Это наименее оплачиваемая и одновременно наиболее загруженная категория наемных работников. Сверхурочные работы являются требующей специального внимания болевой точкой практики оплаты труда на небольших предприятиях. Оплату за сверхнормативный труд получают лишь 40% респондентов, работающих дольше положенного.

Важнейшим фактором дифференциации заработной платы наемного персонала является образование. При этом, как и ожидалось, имеет значение не уровень образования как таковой, а наличие или отсутствие высшего образования. Именно наемные работники с высшим образованием демонстрируют существенный отрыв по заработной плате от остального массива. Во многом неожидан другой результат: бонус на высшее образование оказался весьма скромным для предпринимателей, имеющих наемных работников, и практически отсутствует для самостоятельно занятых.

Важными факторами, определяющими риск задержек заработной платы, являются размер предприятия и его юридический статус. На предприятиях, не имеющих юридического оформления, около половины опрошенных заявили о «нерегулярных заработках», а более трети указали на зависимость заработков от получения денег от клиентов. Риск нестабильного получения заработной платы резко возрастает для работников, занятых на основе устной договоренности и оформивших трудовые отношения в форме договора с индивидуальным предпринимателем. Следует отметить, что заработки большей части наемных работников малых предприятий достаточно стабильны. Предприниматели значительно чаще испытывают колебания дохода от своей экономической деятельности по сравнению с работающими по найму.

В ходе исследования подтвердилась гипотеза, что относительно высокие денежные доходы выступают своеобразной компенсацией недостаточного уровня соблюдения основных прав и гарантий работников. Эта мысль неоднократно озвучивалась в ходе проводимых нами интервью с субъектами социально-трудовых отношений в секторе малого бизнеса, которые в большинстве случаев считают такой компенсационный механизм, если не предпочтительным, то абсолютно нормальным.

...Никаких социальных пакетов у нас нет. Мы все возмещаем нормальной заработной платой. Было принято решение, что лучше это на заработную плату пустить...

...Карман у меня один. Если буду деньги пускать на всякие глупости, заработная плата будет ниже, а люди, прежде всего, на нее смотрят...

...При найме на работу обращаются к прежнему работодателю, и задается вопрос, можете ли вы рекомендовать этого человека? На самом деле под этим вопросом подразумевается, насколько этот человек адекватен с точки зрения выплаты теневой заработной платы... На крупных предприятиях очень сложно проводить теневые схемы. Поэтому там идут таким путем, что устанавливают заниженную заработную плату. Она могла бы быть и выше, но вот крутятся, как могут... А у нас этой проблемы нет.

Наиболее острой проблемой в области оплаты труда на предприятиях малого бизнеса является широкое распространение практики теневых выплат. По оценкам экспертов «ОПОРА РОССИИ» – организации, представляющей интересы малых и средних предпринимателей, сегодня более 80% работодателей используют серые схемы, удерживая легальную часть заработной платы большинства работников на уровне, незначительно превышающем МРОТ. Если си-

туация действительно такова, получается что в теневые схемы вовлечено более половины экономически активного населения России. Такой расклад косвенно подтверждают данные Росстата, согласно которым теневые выплаты образуют около четверти совокупных доходов населения и почти 40% доходов от трудовой деятельности.

На этом фоне результаты нашего обследования выглядят несколько более оптимистично: 42% опрошенных наемных работников малых и микропредприятий утверждали, что заработанные деньги в полном объеме (100%) получают в «белой заработной плате». При этом среди занятых по полноценным трудовым договорам (как срочным, так и бессрочным) доля получающих заработную плату полностью официально составляла около половины, а еще около трети работников заверили, что доля теневых выплат составляет менее половины их заработка. О том, что заработок полностью выплачивается, минуя формальные каналы выплаты (0% «белой» заработной платы), заявили лишь 5,5% опрошенных. В среднем по массиву на долю теневых выплат приходится немногим менее трети заработной платы (30,8%)¹¹.

О неучтенных официально доходах населения, занятого в секторе малого бизнеса не по найму, можно судить по данным о превышении реального оборота малых предприятий над официальным. По оценкам авторов упомянутого выше исследования, действительный оборот сектора малого предпринимательства на рубеже тысячелетий превышал официальный, по крайней мере, на 20–30%¹². Как видно из табл. 8, полученные нами оценки существенно выше. По оценкам опрошенных нами малых предпринимателей Москвы теневой оборот малого бизнеса, по меньшей мере, не ниже официально декларируемого оборота. При этом примерно треть ответивших на вопрос (33,7%) считают, что за последний год теневая составляющая малого бизнеса увеличилась, в то время как некоторое уменьшение отмечают лишь 21,2%.

¹¹ Примерно такая же оценка масштабов скрытой заработной платы была получена на основе данных единственного масштабного исследования социально-трудовых отношений в российском малом предпринимательстве, проведенного в 1999 г. (Чепуренко А.Ю., Обыденнова Т.Б. Указ. соч.. С. 9.).

¹² По данным мониторинга состояния субъектов малого и среднего предпринимательства средняя оценка респондентами теневой составляющей бизнеса колеблется в тех же пределах. Однако следует учесть, что это обследование охватывает не только малые, но и средние предприятия и не затрагивает индивидуальных предпринимателей. Это еще раз подтверждает гипотезу, что доля теневого оборота обратно пропорциональна размеру предприятия.

Таблица 8. Доля теневого оборота на предприятиях малого бизнеса по оценкам предпринимателей (в %)

Категория предпринимателей	Доля теневого оборота:	
	средняя	медиана
Предприниматели, имеющие наемных работников	52,73	50,00
Предприниматели без наемных работников	57,42	55,00
Все	54,08	50,00

Отметим, что если наемным работникам был задан прямой вопрос о соотношении официальной и неофициальной части их заработка, то предпринимателей просили оценить в среднем теневую составляющую бизнеса малых предприятий схожего профиля деятельности. Несмотря на косвенный характер вопроса в отличие от наемных работников, среди которых от ответа на вопрос о скрытых заработках уклонилась лишь незначительная часть, среди предпринимателей содержательный ответ дали лишь около трети респондентов (34,7% работодателей и 35,1% самостоятельно занятых).

Сопоставление оценок масштабов теневой деятельности работодателями и работниками и ряд нюансов в распределении ответов наемного персонала позволяют предположить, что масштабы распространения скрытой заработной платы в ответах работников могут быть занижены. Так, среди занятых на основе устной договоренности, априори предполагающей выплату заработной платы в конверте и никак иначе, лишь менее половины (44,4%) подтвердили, что у них она целиком «черная», в то время как 22,2% убеждены, что получают исключительно «белую». О том, что их заработная плата целиком «белая», заявила половина работников юридически неоформленных предприятий. Такое распределение ответов позволяет предположить, что не исключена ситуация, когда работники могут расписываться во внутренних платежных документах и не знать или не отдавать себе отчета в том, что на самом деле получают «черные» деньги, с которых работодатель не делает положенных социальных отчислений.

В системе факторов, определяющих степень вовлеченности в теневые отношения по поводу оплаты труда, основную роль играют те из них, которые связаны с объективными характеристиками рабочих мест. Наиболее уязвимые зоны, в которых скрытая оплата труда получила наибольшее распространение, в целом совпадают с теми, где сильнее всего ощущается нестабильность дохода. ООО, ЗАО, ОАО значительно реже практикуют выплату неофициальной заработной платы по сравнению с ИП. На «крупных» малых предприятиях практика «серых» выплат получила меньшее распространение, чем на микро-

предприятиях. Также в зону повышенного риска попадают занятые на основе устной договоренности и на основе договора с индивидуальным предпринимателем: четыре из пяти представителей этой категории получают, по крайней мере, часть заработной платы неофициально. Относительно благополучные с точки зрения «обеления» доходов сегменты малого бизнеса охватывают более квалифицированный контингент работников, где значительную часть занятых составляют специалисты с высшим образованием, которые менее охотно соглашаются на серые схемы оплаты труда. В последнее время работодатели отмечают усилившуюся заинтересованность работников в получении «белой» заработной платы.

Аргументы, используемые работодателями для оправдания серых схем выплаты заработной платы, в принципе те же, что и в случае неформального найма. Это обоюдная выгода для работодателя и работника, а также наличие больших организационных трудностей и дополнительных финансовых затрат. Для многих, в особенности очень маленьких предприятий, неформальность – вынужденная альтернатива, поскольку затраты, сопряженные с выходом из тени, представляют, по оценкам мелких предпринимателей, серьезную угрозу их конкурентоспособности.

Я готов был бы всем давать белую заработную плату, и чтобы все у них было хорошо, но просто мы не потянем это. Очень дорого обойдется для структуры... Потому что есть те знаменитые 35%, но кроме того существует сам фонд заработной платы, ты его должен увеличить. А чтобы его увеличить, ты соответственно должен показать другие цифры в бухгалтерии. А это за собой тащит дополнительные НДС ... поэтому не все так просто...

Собственники малых предприятий жалуются на слишком высокие, по их мнению, налоги и обязательные социальные отчисления, которые, по их словам, «буквально загоняют бизнес в тень». В то же время льготные режимы налогообложения и упрощенные схемы отчетности, применяемые для малых предприятий, невольно способствуют развитию теневого найма в «пограничном» сегменте фирм, не желающих расставаться со статусом малых предприятий.

Глава IV. Условия и интенсивность труда

По данным Роструда, за период 2008–2013 гг. наблюдался рост доли занятых во вредных и опасных условиях. Причем, если в целом по России этот рост составил 23%, то по Москве он оказался почти в 4 раза больше (81%). В немалой мере это связано с малым бизнесом. На большинстве малых предприятий отсутствуют службы и специалисты по охране труда, не ведется работа по аттестации рабочих мест, не проводятся инструктаж по технике безопасности, периодические медосмотры, не выделяются средства на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты¹³.

Результаты проведенного анкетного опроса продемонстрировали большой оптимизм занятых в малом бизнесе в отношении оценок безопасности и охраны труда на предприятиях. Большинство респондентов (78,6%) считает свою работу совершенно безопасной или достаточно безопасной с точки зрения вероятности несчастного случая, и лишь пятая часть рассматривает ее как небезопасную. При этом степень оптимизма при ответе на данный вопрос связана с юридическим статусом малого предприятия: чем четче этот статус, тем выше доля респондентов, считающих свою работу безопасной. На предприятиях индивидуальных предпринимателей как небезопасную свою работу рассматривают около четверти, а на юридически оформленных предприятиях около трети занятых (табл. 9).

Таблица 9. Распределение ответов на вопрос «Находите ли Вы свою работу безопасной с точки зрения вероятности несчастного случая?» (по юридическому статусу предприятия, %)

Степень безопасности работы	Юридический статус предприятия:			В среднем
	ООО, ЗАО, ОАО	ИП	не оформлено	
Совершенно безопасная	45,0	43,4	34,6	43,7
Достаточно безопасная	37,5	30,7	29,5	34,9
Опасная в некоторой мере	13,5	20,6	26,9	16,5
Опасная	2,9	3,7	6,4	3,4
Затрудняюсь ответить	1,1	1,6	2,6	1,5

¹³ Управление рисками и профилактика в сфере охраны труда в новых условиях (www.niitruda.ru/analytics/materials/d30041.doc).

Обращает на себя внимание и вызывает сомнение то обстоятельство, что предприниматели, имеющие наемных работников, все как один сообщили о наличии на их предприятиях специалистов по охране труда (видимо, подразумевая в большинстве случаев самих себя), тогда как среди наемного персонала этот факт подтвердили лишь 28%.

Следует отметить, что лишь 31,7% респондентов отметили хорошие условия труда как преимущество своей работы, что можно рассматривать как косвенное свидетельство далеко не оптимального качества трудовой среды в малом бизнесе. Обращает на себя внимание тот факт, что и среди владельцев малых предприятий хорошие условия труда как преимущество также отметила небольшая часть респондентов: 27,0% предпринимателей, имеющих наемных работников, и лишь 16,0% предпринимателей без наемного персонала. На наш взгляд, подобное распределение оценок свидетельствует как о невысоком качестве самих этих условий, так и о большей важности других факторов притягательности малого бизнеса для занятых в нем (возможность заработка, отсутствие других возможностей прилично оплачиваемой занятости, независимость в своих действиях для предпринимателя и т.п.).

В то же время результаты проверок состояния условий и безопасности труда в экономике страны, проводимых и публикуемых Рострудом, показывают, что процент выявленных нарушений на предприятиях малого бизнеса и выданных предписаний по их устранению значительно выше их доли в общем числе российских предприятий. И этот показатель остается практически неизменным, несмотря на сокращение числа проверок в сфере малого бизнеса в целях поддержки его деятельности (см. табл. 10).

Таблица 10. Результаты надзорно-контрольной деятельности в сфере трудовых отношений в Российской Федерации

Наименование показателей	2012	2013	2013 в % к 2012
Общее количество проведенных проверок, всего	135 591	131 609	97,1
Из них: в отношении хозяйствующих субъектов малого предпринимательства, всего	54 222	49 650	91,6
то же в %	40	37,7	
Общее количество выявленных в ходе проведения проверок правонарушений, всего	679 146	660 125	97,2
Из них: в хозяйствующих субъектах малого предпринимательства, всего	273 517	237 836	87,0
то же в %	40,3	36	

Наименование показателей	2012	2013	2013 в % к 2012
Общее количество предписаний, выданных по результатам проведения проверок, всего	109 983	106 906	97,2
Из них: выданных руководителям хозяйствующих субъектов малого предпринимательства, всего	43 899	38 013	86,6
то же в %	40	35,6	

Источник: данные Роструда.

Важной характеристикой условий труда является интенсивность. В целом по выборке распределение ответов показало равное соотношение между теми, кто оценил свою работу как чрезмерно интенсивную («очень загружен, работаю на пределе сил» и «довольно загружен, обычно сильно устаю»), и теми, кто посчитал свою загруженность нормальной (соответственно, 45,6% респондентов против 45,5%). Вместе с тем, опрос показал довольно заметные различия в оценке интенсивности труда в зависимости от размера предприятия. Так, ощутимо более загруженными чувствуют себя работники предприятий с числом занятых 16–100 чел., тогда как на микропредприятиях почти половина работает в условиях нормальной интенсивности, а среди самостоятельно занятых четверть респондентов посчитали, что могут работать и больше. Однако оценка интенсивности труда выглядит несколько иначе, если учесть, что четверть опрошенных (25,7%) имеет подработку (а некоторые – не одну). При этом средняя продолжительность недельной загрузки на дополнительной работе (работах) составила, по нашим расчетам, почти 12 часов. Подработки более свойственны работникам микропредприятий и, особенно, самозанятым, для которых, как показано выше, характерна недостаточная загруженность на основной работе, связанная с неритмичностью поступления заказов и, соответственно, дохода, что вынуждает искать возможности дополнительного заработка. Для них же характерна и более интенсивная загрузка на дополнительной работе (работах). Так, более половины занятых на микропредприятиях затрачивают на подработки свыше 10 час. в неделю (59,7%), а среди самозанятых таковых еще больше (74,9%).

...Налоги на ФОП большие, такие финансовые издержки не для малого бизнеса. Например, я уже не могу жить только за счет своего дела, поэтому подрабатываю еще и по найму. Так что у меня нет ни свободных вечеров, ни выходных...

Глава V. Практики соблюдения/нарушения трудовых прав

Подавляющее большинство опрошенных наемных работников (85,6%) отрицательно ответили на вопрос о случаях несоблюдения их трудовых прав на последней работе. Об имеющихся нарушениях (с соответствующим описанием прецедентов) *сознательно* заявил только каждый седьмой респондент, ответы которых оказались не только гендерно-нейтральны (14,6% мужчин против 14% женщин), но и практически независимыми от размера предприятия или его организационно-правовой формы (различия составило менее 3 п.п.). Отметим, однако, что на случаи нарушения трудовых прав указал каждый четвертый *квалифицированный рабочий* (25,3%), а также каждый пятый из числа *МОП* (20,8%) или *служащих* (20,3%), в то время как *специалисты и руководители разного уровня* отмечают факты несоблюдения трудовых прав значительно реже (13,3 и 9,2% соответственно).

Каковы наиболее типичные случаи нарушения трудовых прав?

Почти половина респондентов (49,3% от числа отметивших случаи таких нарушений) указали на несоблюдение трудового законодательства по вопросам, связанным с оплатой труда (участившиеся в последнее время *«задержки выплаты заработной платы», «нерегулярность» и «нарушения сроков» оплаты труда, «невыплаты заработка в полном объеме», «необоснованно урезали заработную плату»,* и т.д.). В том числе 6,1% справедливо видят нарушение своих прав том, что получают официально неоформленную заработную плату. Четверть респондентов отметили нарушения в части оплаты сверхурочных работ и работы в выходные дни (*«не дают ни денег, ни отгулов за работу в выходные дни», «заставляют работать дополнительное время, а денег не платят», «заставляют бесплатно работать сверхурочно, когда заболевают коллеги»* и т.д.). Каждый шестой из опрошенных (15,7%) указал на не предоставление или неоплату очередного отпуска (*«не отпускают (не дают уйти) в отпуск», «работаю 1,5 года без отпуска», «отпуск не оплачивается», «отпуск дают только частями (разбивают на части)», «отпуск меньше положенного по закону», «очередной отпуск только за свой счет»* и т.д.). Каждый десятый

респондент (10,2%) обозначил нарушения прав в сфере социального страхования в части оплаты временной нетрудоспособности («больничные никому не оплачивают», «не оплатили больничный, говорят, часто болею», «не беру больничный – все равно не оплатят», «отказали в оплате больничного по уходу за больным ребенком», «была травма на производстве – попросили не говорить, а потом больничный не оплатили» и т.д.).

Среди других случаев нарушений трудового законодательства, упомянутых работниками, плохие условия труда («сквозняки», «душно», «все гремит – тяжело работать» и т.п.), занятость без оформления трудового договора, другое («пытались необоснованно уволить с работы», «изменили характер работы в одностороннем порядке со стороны руководства», «выполняю работу помимо своих должностных обязанностей», «изменили график работы без моего согласия», «трансформация компании, которая привела к потере непрерывного стажа», «с ошибками были сделаны отчисления в пенсионный фонд» и др.).

Как показал дальнейший анализ, занятые в малом бизнесе часто не осознают, что их трудовые права нарушаются. Перечисленные респондентами в открытом вопросе случаи нарушения трудовых прав представляют собой лишь поверхностную (так сказать, «надводную») часть проблемы. Работники, отрицательно ответившие на вопрос об имеющихся нарушениях, ущемляющих их трудовые права на работе, в процессе заполнения анкеты отмечали позиции, противоречащие факту отрицания таких нарушений (табл. 11).

Таблица 11. Доля работников, фактически указавших на нарушения трудовых прав

Характер нарушений прав работников в сфере труда и социального страхования	% от числа респондентов, отрицающих нарушение своих прав
Как оформлены ваши отношения с работодателем: - на условиях устной договоренности (без оформления ТД); - не знаю	9,2 2,2
Получил(а) заработанные деньги за последние 3 мес.: частично или вообще не получил	13,8
Периодичность получения заработной платы: - 1 раз в месяц; - нерегулярно, от случая к случаю; - зависит от поступления денег от клиентов	33,6 1,8 12,3
Доля заработной платы за последние 6 месяцев в «белой» зарплате: - 0 %; - 5–50%; - 55–90%	5,5 32,7 17,8

Окончание табл. 11

Характер нарушений прав работников в сфере труда и социального страхования	% от числа респондентов, отрицающих нарушение своих прав
Не оплачиваются сверхурочные работы и работа в выходные дни (для сравнения: оплачиваются – 30,5%, не работают сверхурочно – 29,9%)	39,6
Оплата очередного отпуска (среди тех, кто был в отпуске за последние 12 мес.): - оплачен не полностью; - не оплачен	6,5 9,0
Не предоставили очередной отпуск	9,8
Был(а) в отпуске менее 28 дней	47,5
Оплата временной нетрудоспособности: - по минимуму; - не оплачивается; - затрудняюсь с ответом	11,5 22,0 11,5
Причины неоформления больничного листа: - официально не оформлен(а) на работе, какой тут больничный; - если оформлять больничный, могут уволить	5,7 3,3
Оплата временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком до 14 лет или больным родственником: - по договоренности; - с оплатой таких больничных есть трудности; - если такие больничные брать, заработок снижается; - если такие больничные брать, могут уволить; - не оплачивается; - не знаю (для сравнения: всегда оплачиваются – 22,5%)	5,4 4,4 5,6 1,0 10,8 35,3
Предоставление и оплата отпуска по беременности и родам: - по договоренности; - если работница оформлена официально, получает все, что положено; - не знаю; (для сравнения: только 28,4% респондентов без всяких оговорок ответили, что в случае беременности работница «получает все, что положено»)	4,2 17,3 33,4
Предоставление отпуска по уходу за малолетним ребенком: - только частично (несколько месяцев); - по договоренности; - нет; - не знаю	5,4 6,9 3,1 38,0
Гарантии возвращения работника на прежнее место работы из декретного отпуска или по уходу за малолетним ребенком: - только для тех, кто выходит из отпуска; - по договоренности; - нет таких гарантий; - не знаю	6,9 6,2 9,8 36,7
Какие категории работников на вашем предприятии защищены от несправедливого увольнения: - только работники администрации; - только квалифицированные работники; - никто не защищен	5,1 4,7 28,6

Таким образом, данные табл. 11 красноречиво свидетельствуют о значительном масштабе нарушений прав работников в сфере трудовых отношений и социального страхования, хотя сами они не идентифицируют подобные случаи как нарушение или ущемление своих прав. Так, 44% респондентов, отрицающих несоблюдение трудовых прав на их предприятии, получают заработную плату «в конверте» (от 5 до 100%), а каждый седьмой работник (13,8%) указал на задержку ее выплаты (частично или полностью). Почти 40% респондентов, вероятно, не считают нарушением неоплату сверхурочных работ. Каждому десятому из опрошенных (9,8%) не был предоставлен очередной отпуск, почти половина работников (47,5%) находились в отпуске менее 28 дней, положенных по закону, а каждому шестому респонденту (15,5%) очередной отпуск не был оплачен или был оплачен частично. Кроме того, каждый девятый респондент (11,4%) работает на условиях устной договоренности или вообще не знает, как оформлены его отношения с работодателем, что свидетельствует о том, что нарушения трудовых прав обнаруживаются уже на стадии трудоустройства и заключения трудового договора.

Кроме того, треть респондентов из числа тех, кто не смог припомнить случаи, когда их права на работе нарушались, тем не менее, считают, что на их предприятии никто не защищен от несправедливого увольнения (28,6%). Это является косвенным (или латентным) признанием вероятности того обстоятельства, что любой из них может быть незаконно уволен в любой момент, тем более в условиях экономической нестабильности.

Можно найти, как минимум, два объяснения сложившейся ситуации, когда работники не признают очевидные факты нарушений прав в качестве таковых. С одной стороны, как показано выше, основательная доля таких нарушений приходится на категории работников, занятых по устной договоренности (независимо от того, на каком предприятии они трудятся, в какой должности, какого возраста и т.д.). Даже не принимая во внимание, что данный факт уже сам по себе является грубейшим нарушением ТК, представляется, что трудоустраивающиеся на таких условиях сознательно идут на риски ограничения своих трудовых прав, заведомо зная, чем может обернуться для них устный договор с работодателем. Возможно, поэтому такие категории работников не указывают на случаи нарушений, смирившись со сложившейся ситуацией.

С другой стороны, можно предположить, что определенная часть занятых в малом бизнесе работников довольно часто по *незнанию* не рассматривают случаи несоблюдения работодателем положений трудового законодательства в ка-

честве нарушений, из чего может следовать вывод о невысоком в целом уровне информированности респондентов об имеющихся у них трудовых правах. Отчасти это подтверждают субъективные мнения самих опрошенных, когда возникает необходимость указать на конкретные случаи нарушений: «не очень хорошо знаю свои права, может, и были какие-то нарушения», «откуда я знаю, что там нарушалось», «может, и нарушались, но я об этом не знаю» и т.д.

В заключение следует особо подчеркнуть, что, по мнению части занятых по найму в малом бизнесе, знание или незнание своих трудовых прав отнюдь «не спасает» последних от правового произвола работодателей, не соблюдающих трудовое законодательство.

...Даже если я буду знать о своих трудовых правах досконально, никаких прав у меня все равно нет...

...Ну, прочитаю я Трудовой кодекс, ну, расширю кругозор, а что толку-то? Да даже если я его (ТК – Т.Ч.) наизусть выучу, Вы думаете, я права свои качать буду? Я еще в своем уме...

...Вот я, например, свои права знаю.. И Кодекс я читал..., а руководители наши нарушают все, что можно и нельзя... Как нарушали, так и будут нарушать... И управы на них нет никакой....

Глава VI. Участие в системе обязательного государственного социального страхования

Сегодня в России система обязательного государственного социального страхования представлена тремя видами – собственно социальным страхованием, а также пенсионным и медицинским. Соответственно институтами социального страхования являются Фонд социального страхования, Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного медицинского страхования. Особенностью российской системы является состав плательщиков в ФСС. Сегодня это только работодатели и индивидуальные предприниматели. Это значительно снижает интерес наемных работников к социальному страхованию и ухудшает возможности контроля над правильностью выплаты взносов.

В целом данные опроса свидетельствуют о невысоком уровне осведомленности работников не только об имеющихся у них трудовых правах, но и о правах в сфере пенсионного обеспечения (правилах формирования пенсии, ее размерах) и социального страхования (предоставления и оплаты больничных листов, страхования от несчастных случаев) (рис. 1).

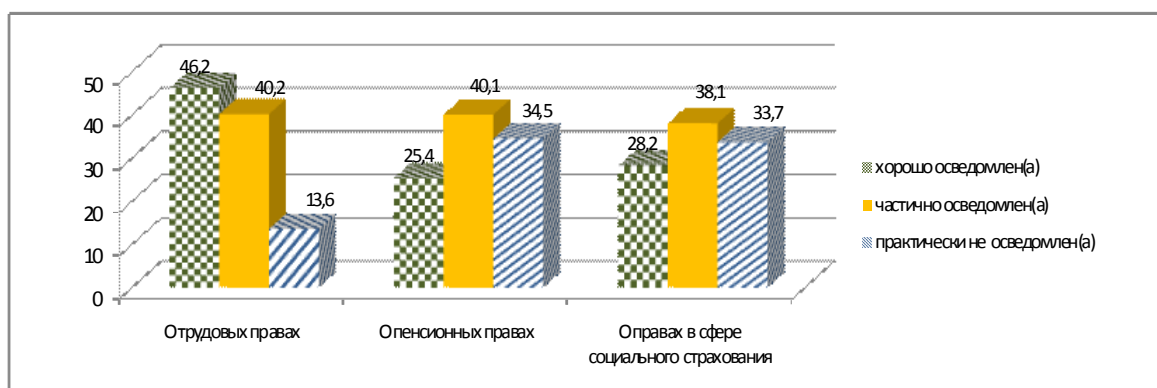


Рис.1. Уровень осведомленности занятых в малом бизнесе о трудовых и пенсионных правах, правах в сфере социального страхования (в %)

Как видно из рис.1, наибольшую осведомленность респонденты демонстрируют все-таки в отношении трудовых прав работников. Значительно ниже уровень их информированности о правилах формирования пенсии и предоставления и оплаты больничных листов. Естественным следствием незнания работ-

никами малого бизнеса столицы своих прав является крайне неполный их охват системами обязательного государственного социального страхования (табл.12). Расширение этого охвата затрудняет широкое распространение в этом сегменте экономической деятельности неформальных трудовых отношений и повсеместное распространение практики несоблюдения социально-трудового законодательства. Относительное благополучие можно наблюдать лишь в сфере обязательного медицинского страхования: 94% респондентов заявили о том, что они застрахованы в этой системе.

Таблица 12. Распределение ответов респондентов об их участии в обязательном государственном пенсионном и социальном страховании (в %)

Вопрос	Да	Нет	Не знаю
Имеете ли Вы индивидуальный пенсионный счет в системе обязательного пенсионного обеспечения РФ (СНИЛС)?	81,4	9,2	9,4
Застрахованы ли Вы в системе обязательного социального страхования РФ?	63,7	7,8	28,5

Опрос показал, что, несмотря на титанические усилия государства по расширению участия населения страны в системе обязательного государственного пенсионного страхования и повышению информированности населения в этом вопросе, только 4 из 5 человек занятых в малом бизнесе столицы имеют (или считают, что имеют) индивидуальный пенсионный счет в этой системе. Каждый десятый указал, что такого счета у него нет, и еще каждый десятый не знает, есть он у него или нет.

Наличие индивидуального пенсионного счета чаще отмечали женщины, чем мужчины, и лица с высоким уровнем образования по сравнению с низкообразованными работниками. Но наибольшая дифференциация наблюдалась в зависимости от возраста (работники среднего и старшего возраста значительно чаще, чем молодежь, имеют такой счет) и вида трудового договора (у занятых на основе бессрочного или временного трудового контракта доля, имеющих пенсионный счет, в разы превышает соответствующую долю среди тех, кто занят на основе устной договоренности или ГПД). Низкий уровень знания пенсионного законодательства формирует пассивное отношение к пенсионной системе: 71% работников, имеющих индивидуальный пенсионный счет, не отслеживают его состояние.

Еще хуже обстоят дела с участием работников малого бизнеса в системе обязательного социального страхования. Согласно данным опроса, застрахованными в этой системе себя считают только 64% респондентов, а еще 28,5% не знают своего статуса. Дифференциация этих показателей у различных социально-демографических категорий работников в целом похожа на дифференциацию показателей их участия в пенсионной системе (табл. 13). Среди наемных работников ассоциируют себя с системой социального страхования только 61,9%.

Таблица 13. Распределение ответов респондентов на вопрос «Застрахованы ли Вы в системе обязательного государственного социального страхования?» (по статусу занятости в малом бизнесе, %)

Застрахованы ли Вы?	Всего	Статус занятости работников в малом бизнесе:			
		работники по найму	предприниматели, имеющие наемных работников	ИП, без наемных работников	помогающие члены семьи
Да	63,7	61,9	71,9	68,1	52,2
Нет	7,8	7,3	7,0	7,4	26,1
Не знаю	28,5	30,8	21,1	24,5	21,7

В то же время среди застрахованных относительно высока доля самосто-ятельно занятых, хотя данная категория, в отличие от занятых по найму, под-лежит страхованию в добровольном порядке. По данным Московского Отде-ления ФСС численность таких «добровольцев» в Фонде исчисляется десятками человек и представлена в основном адвокатами и нотариусами.

Добровольное страхование – это не обязательно индивидуальные пред-приниматели. Это и нотариусы, и адвокаты... Если женщина-нотариус или адвокат знает, что пойдет рожать, она идет на добровольное страхование. Это же выгодно – она заплатит 1 900 руб., а получит сначала по беременно-сти и родам, а потом по 16–19 тыс. каждый месяц по уходу. В 2006 г. всего встало на учет 18 человек. Сейчас 200 136 чел., это в основном нотариусы и адвокаты ...

Среди предпринимателей, имеющих наемных работников, доля застра-хованных также превышает среднюю по массиву. Это может быть связано как с большей правовой грамотностью данного контингента, так и с тем, что работо-датели в первую очередь страхуют себя, а труд работников оплачивают «в се-рую». Последнее подтверждается анализом дифференциации уровней застрахо-

ванных среди работников разных профессионально-квалификационных групп (табл. 14).

Таблица 14. Распределение ответов респондентов на вопрос «Застрахованы ли Вы в системе обязательного государственного социального страхования?» (по профессионально-квалификационным группам, %)

Застрахованы ли Вы?	Профессионально-квалификационные группы (должностной статус):				
	руководители	специалисты	служащие	квалифицированные рабочие	МОП
Да	75,5	71,8	48,9	42,2	21,7
Нет	5,8	4,9	11,3	12,0	26,1
Не знаю	18,7	23,4	39,7	45,8	52,2

Вероятность оказаться застрахованным в системе социального страхования зависит и от вида трудового контракта. Наибольшие гарантии имеют те, кто имеет полноценный договор (бессрочный или на срок). Среди занятых на основе договора с индивидуальным предпринимателем и по устной договоренности застрахованных менее половины. Последние, скорее всего, застрахованы по другому месту работы, поскольку устная договоренность страхования не предусматривает (табл.15).

Охват страхованием варьируется в зависимости от юридического статуса предприятия. На предприятиях, имеющих статус ООО, ЗАО или ОАО, доля застрахованных в системе социального страхования выше, чем у занятых у индивидуальных предпринимателей (соответственно 67,3% и 58,7%). На предприятиях, не оформленных юридически, о том, что на них распространяется социальное страхование, заявили половина работников. Но даже эта доля представляется завышенной: ведь работники таких предприятий могут быть застрахованы только по другому месту работы.

Таблица 15. Распределение ответов респондентов на вопрос «Застрахованы ли Вы в системе обязательного государственного социального страхования?» (по виду трудового договора, %)

Застрахованы ли Вы?	Отношения с работодателем оформлены на основе видов трудового договора:				
	бессрочный	на срок	устно	договор с ИП	ГПД
Да	67,5	68,1	42,1	45,2	25,0
Нет	4,3	4,2	29,8	7,1	16,7
Не знаю	28,1	27,7	28,1	47,6	58,3

Многие элементы трудовых отношений в малом бизнесе регулируются на основе неформальных практик, что зачастую ведет к нарушению прав наемных работников.

На небольших «малых» предприятиях всегда есть 1-2 особых человека. Это ключевые работники. На них все держится, весь бизнес. Вот у таких людей на малых предприятиях и заработная плата высокая, и налоги за них все платятся. А порой и дополнительную медицинскую страховку дают. А остальные?.. Они заменимы...причем, легко. Вот для них и «серые» заработные платы, и неоплачиваемые сверхурочные...

Интенсивность использования респондентами (наемными работниками) возможностей системы социального страхования вполне соответствует уровню их участия в ней и знания о ней. Особую обеспокоенность вызывают многочисленные сбои механизма выплаты пособий по временной нетрудоспособности. Исследование показало массовый отказ работников малого бизнеса от оформления бюллетеней по временной нетрудоспособности и массовые же нарушения их оплаты. Участники опроса указали, что за последний год у них возник 481 случай потребности не выходить на работу в связи с болезнью, но при этом было оформлено только 199 больничных листов (в 2,4 раза меньше). Более трети опрошенных (33,5%) указали, что больничные листы им «не оплачиваются» или оплачиваются по некоему «минимуму», а, по мнению нескольких респондентов, если оформлять больничный, могут уволить. Среди занятых не по найму больничные листы в случае нетрудоспособности официально оформляет лишь 11%. Еще 17% может быть и оформили, но не имеют на это права. Остальные отказываются от этой процедуры как от слишком хлопотной, невыгодной или просто «ненужной».

Существуют трудности и в оплате больничных листов по уходу за больным ребенком до 14 лет или больным родственником (26,6%), а также по оплате и предоставлению отпуска по беременности и родам или по уходу за малолетним ребенком, которые осуществляются не всегда или по неким договоренностям с работодателем. Нарушений в этой области на совсем маленьких предприятиях больше, чем на более крупных. Существует и очевидная «должностная дискриминация» в оформлении и оплате больничных листов.

Причиной сложившейся ситуации является не только повсеместная неформальная занятость и выплата «серых» заработных плат, но и бюрократические сложности такого оформления, с которыми не справляются малые и микро-предприятия. Среди бухгалтеров, обслуживающих малый бизнес, практика,

когда один специалист «ведет» одновременно несколько предприятий – скорее норма, чем исключение. И не факт, что все эти предприятия будут одного профиля. В этой ситуации шансы маленького предприятия принять на работу сильного бухгалтера, знакомого со всеми тонкостями правил оформления социальных выплат, невелики.

Больничные? Какие больничные? У хозяина три магазина и все с алкоголем. А я – одна. Что я, Шива шестирукий? Нет, никаких больничных... и как он с этим обходится я не знаю, да и знать не хочу. А если я болею, то кто с меня работу снимет? Кто за меня что сделает? Я больничные и не беру. Все равно работаю дома...

Сочетание же этих двух причин на маленьких предприятиях порождает желание по максимуму дистанцироваться от общения с ФСС, пусть даже ценой некоторых материальных потерь. Бонусом для них в этом случае выступает существенное сокращение числа собираемых и оформляемых документов, а также снижение риска проведения проверок со стороны Фонда. Результаты фокус-группы бухгалтеров малых предприятий показали, что отнюдь не все владеют навыками расчетов бюллетеней, но абсолютно все боятся сделать что-нибудь не так или попасть в ситуацию, когда на оплату больничных не будет хватать средств предприятия и придется просить «возмещения» в ФСС, в результате чего из Фонда придет проверка.

Отметим, однако, что в случае решения этих проблем и отлаживания механизма оплаты временной нетрудоспособности в соответствии с законом, возможно возникновение существенных финансовых проблем у самого ФСС в связи с ростом числа и размеров требуемых выплат.

Глава VII. Возможности профессионального развития

Исследование образовательных и квалификационных характеристик населения, занятого в малом бизнесе, выявило ряд противоречий, которые неоднозначно характеризуют возможности работников в области профессиональной реализации и профессионального развития.

Специфика московского малого бизнеса заключается в хорошем качестве трудового потенциала его работников – как в образовательном, так и квалификационном аспекте. По данным проведенного нами опроса, большинство респондентов получило профессиональное образование. Но это связано не только и не столько с его востребованностью, сколько, во-первых, с общей высокой образованностью жителей российской столицы. Во-вторых, в малый бизнес переходят профессионально обученные работники, высвобожденные из сокращающихся сфер занятости и/или неудовлетворенные доходами, условиями и режимами труда в крупном и среднем бизнесе. В-третьих, в настоящее время спрос на вузовское образование выше, чем на работников с данным образованием (что особенно характерно для Москвы), а потому часть дипломированной рабочей силы идет в малый бизнес из-за дефицита доступных альтернатив.

Несмотря на то, что большинство респондентов имеет профессиональное образование, оно далеко не всегда согласуется с должностным статусом. Например, вузовскую подготовку (в том числе незаконченную) получили не только руководители и специалисты (более 85%), которым она нужна, но и те, для кого она необязательна. Среди них свыше половины служащих, около 20% квалифицированных рабочих и почти столько же работников, занятых на рабочих местах, не требующих особой квалификации (МОП). Еще около трети рабочих и МОП прошли обучение в системе ссузов. Такая структура образовательного потенциала говорит о том, что для немалой части работников он является избыточным и, как следствие, недоиспользуется.

Наличие профессионального образования не избавляет от проблемы его несоответствия характеру выполняемой работы. Это расхождение отметила половина дипломированных респондентов, и почти 30% из них прошли дополнительное обучение (в основном на специальных курсах). Но и среди тех, чья ра-

бота соответствует диплому, дополнительно обучились (тоже преимущественно на курсах) 35%, а в числе не имеющих профессиональной подготовки – 15%. То есть трудоустройство в малом бизнесе в немалой степени сопряжено с дообучением или переобучением для подстройки компетенций к имеющимся рабочим местам.

Полученное профессиональное образование, а также дополнительное обучение обеспечили респондентам высокое соответствие выполняемой работы уровню квалификации. Положительно на этот вопрос ответило абсолютное большинство, или 65% опрошенных. В том, что их квалификация ниже, признались менее 2%, а выше – 25%. То есть каждый четвертый работник полагает, что его квалификационные возможности недоиспользуются. На 85% данная группа представлена теми, кто прошел вузовскую подготовку, а в ее составе, как отмечалось, немало кадров, для должностей которых диплом вуза не требуется. Поэтому самая высокая доля респондентов, давших такую оценку, отмечена среди служащих (почти 30%). У квалифицированных и неквалифицированных рабочих эти доли – 17–18% – практически совпадают с долей специалистов, так как не всем специалистам необходима вузовская подготовка (для части из них достаточен диплом ссуза). У руководителей данный показатель находится на среднем уровне, так как управление бизнесом, преимущественно мелким, не всегда нуждается в высокой профессиональной компетентности.

Хотя 90% респондентов считают, что их квалификация достаточна или даже превосходит требования со стороны производства, большая часть работников (60%) хотела бы ее повысить за счет продолжения образования и приобретения новых профессиональных навыков. В наибольшей степени это относится к тем, чья квалификация соответствует выполняемой работе, что выступает определенным свидетельством неудовлетворенных запросов к профессиональному развитию. Особенно сильно данные запросы выражены в группе специалистов (70%), а также руководителей (около 60%). Но и в группе служащих и квалифицированных рабочих такое желание выразили 46–50%, а среди неквалифицированных рабочих – 43%.

Реализацию установок на профессиональное развитие затрудняет ряд факторов, к числу которых относится проблематичность получения соответствующей подготовки. При том, что 55% опрошенных отметили наличие возможностей ее получения, по мнению большей части из них, они существуют только за пределами предприятия, и для их использования необходимо прибегать к оплате обучения за счет личных средств, которыми располагают далеко

не все. Кроме того, дополнительное обучение затруднено из-за трудовой нагрузки, связанной с распространенными сверхнормативными режимами труда и его интенсивностью.

Еще один фактор, негативно влияющий на профессиональное развитие, – реальные потребности производства в квалифицированной рабочей силе. На их ограниченность указывает тот факт, что только 18% респондентов относит к преимуществам своей работы возможности профессионального роста. Скромнее всех (14%) оценили эти возможности работники, чья квалификация превосходит квалификационный уровень рабочих мест. То есть производственный фактор, с одной стороны, обуславливает недоиспользование их интеллектуального потенциала, а с другой – сдерживает шансы его более полного применения в перспективе. В большей мере на профессиональный рост рассчитывают работники, у которых уровень квалификации ниже выполняемой работы (27%), но они составляют крайне малую часть.

В должностном разрезе возможности профессионального роста лучше у руководителей и специалистов (20–25%), в остальных профессиональных группах они весьма низки (6–9%). Особенно скромно оценивают эти возможности служащие, большинство которых имеет вузовское образование. Немногим выше оценки у квалифицированных и неквалифицированных рабочих.

О проблемах в области профессионального развития говорит и сравнительно невысокая оценка содержания труда, которое к преимуществам работы отнесли 38% респондентов. Самый высокий показатель (44%) у тех, чья работа соответствует квалификации. У работников, квалификация которых выше или ниже квалификационных требований со стороны рабочих мест, он составил 33%. То есть для одних выполняемая работа слишком проста, а для других сложна, что сказывается на невысокой привлекательности ее содержания.

Разумеется, оценки содержания труда зависят от квалификации работников, поэтому они заметно выше у руководителей (42%) и специалистов (46%) как представителей высококвалифицированного труда. У кадров средней квалификации (служащих и квалифицированных рабочих) они ниже среднего уровня – соответственно 24% и 30%, а у неквалифицированных рабочих – 4,3%. При этом возможности профессионального продвижения у служащих и рабочих обеих категорий весьма скромны, а потому перспективы улучшения содержания труда нельзя назвать радужными.

Глава VIII. Выводы и предложения

Проведенное исследование показало, что население столицы, занятое в сфере малого бизнеса, неоднородно. Уровень его защищенности в сфере труда по всем аспектам, отражающим конкретные характеристики рабочих мест, находится в четкой зависимости от размеров предприятия, его юридического статуса и вида трудового договора. В зону повышенного риска попадают работники, занятые на юридически неоформленных предприятиях, на основе устной договоренности и на основе договора с индивидуальным предпринимателем. Распространенность неформального и нестандартного найма снижается с увеличением размера предприятия.

Подходы к решению накопившихся проблем лежат в русле сужения поля неформальных социально-трудовых отношений. Решение этой задачи возможно по двум направлениям. Первое основано на укоренившихся среди специалистов представлениях, согласно которым «эталоном» является стандартная занятость, основанная на стабильных и длительных трудовых отношениях и предусматривающая четкий перечень сопутствующих социальных льгот и гарантий, многие из которых были введены еще в советский период. Отклонения от «эталона» в этой парадигме интерпретируются как показатель неразвитости и отсталости. Соответственно преодоление неформальности в малом бизнесе в рамках этого направления предполагает, прежде всего, интенсификацию контроля за соблюдением установленных правил и норм. Это означает увеличение числа проверок со стороны Государственной инспекции труда, региональных отделений ФСС РФ и ПФР, а также увеличение размеров штрафов за нарушения трудового законодательства и законодательства, регламентирующего обязательное государственное социальное и пенсионное страхование. При этом следует иметь в виду, что основной фронт такой работы придется развернуть в весьма непрозрачном сегменте микро-предприятий, где наблюдается наибольшее распространение неформальных социально-трудовых отношений.

Другое направление основано на признании, что малое предпринимательство никогда не будет столь же устойчивым как крупный бизнес, а значит, способным соответствовать нормам, разработанным для крупных производств.

В то же время, несмотря на то, что предприятия малого бизнеса существенно уступают крупным по уровню гарантий, имеется ряд факторов, делающих их привлекательными для работников. Это ставит на повестку вопросы об адаптации законодательства о труде к условиям существования малого бизнеса, установлении для субъектов малого предпринимательства особых норм регулирования труда и занятости (аналогично уже практикующимся сегодня упрощенным схемам налогообложения и бухгалтерской отчетности).

В рамках этого направления задача преодоления неформальности в сфере малого предпринимательства решается путем сочетания повышения гибкости в регулировании трудовых отношений с ужесточением мер, принуждающих малый бизнес неукоснительно соблюдать эти правовые нормы.

Повышение гибкости может быть достигнуто за счет:

- дальнейшего облегчения для мелких и микропредприятий процедур кадрового делопроизводства и предоставления отчетных документов;
- снижения для микропредприятий издержек, связанных с сокращением наемных работников, включая расширение перечня оснований для заключения срочных трудовых договоров и расширение сферы их действия;
- упрощения процедур пересмотра трудового договора по инициативе сторон;
- радикального упрощения требований трудового законодательства в отношении субъектов малого предпринимательства, прежде всего – микро-бизнеса;
- оптимизации (с учетом мнения сторон социального партнерства) объема гарантий и компенсаций, включая гарантии за вредные условия труда, для достижения оптимального баланса интересов социальных партнеров;
- совершенствования системы социального страхования временной нетрудоспособности и материнства, а также страхования профессиональных рисков.

При этом необходимо предусмотреть жесткие санкции за несоблюдение остающихся в силе обязанностей работодателей в отношении наемных работников, в том числе за невыплату/задержку заработной платы, ее выплату «в конверте», использование труда работника на основе устной договоренности, невыплату сверхурочных. Соответствующие контрольные функции мож-

но возложить на органы внутренних дел, которые соответствующей информацией (в той или иной форме) располагают.

Повышению уровня защищенности работников малого бизнеса в сфере труда будут способствовать общие меры и стимулы федерального и регионального уровня, побуждающие предпринимателей отдавать предпочтение легальным схемам выстраивания трудовых отношений с работниками и соблюдению установленных законодательством их социальных и трудовых прав. Прежде всего это касается снижения финансового бремени, вынуждающего мелкие предприятия действовать «в тени», в том числе по следующим направлениям:

- установление послаблений для малых (и особенно микро) предприятий ставок обязательных страховых и налоговых отчислений;
- разработка схем снижения арендной платы для малых предприятий;
- повышение доступности кредитных ресурсов, в том числе кредитов под оборот для малого и среднего бизнеса, развитие ипотечного кредитования, увязывающего кредит и доход;
- укрепление связей малых и особенно микропредприятий с крупными, которые предполагают легализацию младшего партнера.

Как показывает практика последних месяцев, перспективным направлением деятельности московских властей по преодолению теневых отношений является расширение рекламно-пропагандистской деятельности относительно действующих разнообразных программ и мер поддержки предприятий малого бизнеса. При этом необходимо отдавать предпочтение источникам информации, доступным для владельцев мелких и мельчайших предприятий, поскольку проведенное анкетирование показало их крайне слабую осведомленность в этом плане.

Одним из элементов борьбы с неформальными практиками в сфере труда должно стать введение в трудовое законодательство понятий неформальная занятость и «серая» заработная плата (как вариант: «скрытая для налогообложения заработная плата»). В настоящее время ТК обходит стороной такие явления как неформальная занятость и практика выплаты заработка работнику «в конверте». Поэтому в случае обнаружения налоговыми органами таких нарушений работодатель несет ответственность перед государством, выплачивая штрафы, но не перед работниками, которым даже в суде доказать факты «скрытой» оплаты труда весьма трудно или практически невозможно. Суды по трудовым делам при принятии решений руководствуются фактом нарушения определен-

ной статьи Трудового кодекса, а статьи о неформальной занятости и скрытой оплате труда в нем отсутствуют.

Важной частью работы по повышению социально-экономической защищенности работников малого бизнеса столицы и снижению уровня неформальности их занятости должна стать городская программа по повышению уровня информированности горожан о своих социально-трудовых правах. Такую работу нужно проводить как с населением в целом, так и с отдельными целевыми группами по специально разрабатываемым планам, учитывающим особенности каждого контингента. В частности, для молодых людей, только вступающих в трудовую жизнь, целесообразно введение в учреждениях профессионального образования обязательного курса по основам трудового законодательства. Такой курс должен включать проблематику:

- регламентации труда особых групп населения: работников с семейными обязанностями, лиц с ограниченными возможностями здоровья, лиц, не достигших 18 лет;
- основ законодательства по социальному страхованию (правила участия в социальном, пенсионном и обязательном медицинском страховании, правила оформления и оплаты бюллетеня по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и пр.).

Такие курсы сегодня уже разработаны и читаются в вузах экономического и гуманитарного профиля. Необходимо распространить подобную практику на все учреждения профессионального образования, независимо от его профиля и уровня – ВПО, СПО или НПО.

Другой целевой группой могут/должны стать школьники. Согласно российскому трудовому законодательству, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (в отдельных случаях с лицами, достигшими возраста 14 лет), а чтобы стать работодателем и получить право заключать с работниками трудовые договоры физическое лицо должно достичь, по общему правилу, возраста 18 лет (при этом предусмотрен ряд исключений, когда статус работодателя может быть получен и ранее). С учетом этих довольно низких возрастных ограничений целесообразно рассмотреть вопрос о введении курса по правовым основам трудового законодательства в учебные программы старших классов общеобразовательных школ.

С целью повышения уровня информированности о социально-трудовых правах широких слоев населения столицы имеет смысл запустить на москов-

ском канале телевидения серию мини роликов, разъясняющих отдельные положения трудового законодательства, а также правила социального страхования. В числе наиболее актуальных сегодня информационных рубрик необходимо выделить: различия в типах трудовых договоров, правила оплаты бюллетеней по временной нетрудоспособности и правила получения СНИЛС. Прекрасным примером для такой работы может служить транслируемый в настоящее время ролик, разъясняющий, что такое белая заработная плата («У хорошего работодателя вся зарплата белая»).

Для повышения заинтересованности наемных работников в участии в системах обязательного государственного социального страхования (социального страхования как такового, пенсионного и медицинского страхования) было бы целесообразно рассмотреть вопрос об изменении состава плательщиков социальных взносов во внебюджетные фонды, введя в данный состав наемных работников, и проведя соответствующую корректировку алгоритма уплаты социальных взносов. Для реализации последнего можно рекомендовать алгоритм софинансирования этих взносов со стороны как работодателя, так и работника, перенеся обязанность выплаты части этих взносов с работодателя на работника, при сохранении общей суммы взносов. Эта «бесполезная с арифметической точки зрения» операция будет являться стимулом для работников к знакомству и изучению российского законодательства по соответствующим вопросам, облегчит их контроль за своевременностью и правильностью уплаты социальных взносов работодателем.

Проблемы сохранения и развития профессиональных компетенций работников во многом вытекают из проблем развития самого малого бизнеса, связанных с востребованной квалификацией кадров и ограниченными внутрифирменными возможностями обеспечивать их подготовку и переподготовку. Поэтому необходимы меры по поддержке прогрессивных форм малого бизнеса, улучшающих профессиональную структуру занятых. Кроме того, следовало бы расширить круг бесплатных или недорогих программ повышения квалификации или получения новых компетенций, сопроводив это рекламой. Перспективным направлением представляется создание доступных для широкого круга населения, заинтересованного в дополнительном обучении, учебных баз на основе государственно-частного партнерства с привлечением бизнеса разного статуса, что позволит унифицировать обучение работников на основе передовых образовательных стандартов.

Необходимо отладить постоянную экспертизу нормативных документов, включая как уже действующее законодательство, так и подготавливаемые документы, с целью выявления и устранения положений, которые тем или иным образом могут вести к «теневизации» предпринимательской и трудовой деятельности граждан (подобно тому, как это имело место с пресловутым обновлением Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования», вдвое повысившим с 1 января 2013 г. размеры социальных выплат для индивидуальных предпринимателей, результатом которого стало не столько массовое закрытие легально оформленных микропредприятий, сколько их уход «в тень»).

Результаты исследования показали, что несмотря на все проблемы и трудности подавляющее большинство респондентов (почти 80%) в целом более или менее удовлетворены работой в малом бизнесе. Более того, каждый третий респондент, имеющий незрелых детей, хотел бы видеть своего ребенка предпринимателем, каждый второй – не склонен вмешиваться в его выбор жизненного пути. И только каждый шестой высказал негативное отношение к возможному вхождению ребенка в мир бизнеса. Столь благожелательное отношение респондентов к гипотетическому приобщению детей к предпринимательству, на наш взгляд, свидетельствует о хорошем потенциале для постепенного превращения малого бизнеса в один из основных источников устойчивого экономического роста при условии его поддержки и надлежащей настройки регулирования со стороны государства.

Литература

1. Итоги Комплексного наблюдения условий жизни населения. М.: Росстат, 2012 (http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/kn-ujn/ko-ujn.html).
2. Определение текущего состояния субъектов малого и среднего предпринимательства (СМСП) г. Москвы в 2012–2014 гг. М.: Департамент науки, промышленной политики и предпринимательства г. Москвы, 2014.
3. Предпринимательский климат в России: Индекс ОПОРА 2010–2011 (<http://opora.ru>).
4. Управление рисками и профилактика в сфере охраны труда в новых условиях (www.niitruda.ru/analytics/materials/d30041.doc).
5. *Чепуренко А.Ю., Обыденнова Т.Б.* Социально-трудовые отношения в российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики. Итоговый отчет, грант 99-1-1. Библиотечка малого предпринимательства. Вып. 4. М.: РНИСиНП, 2000.

Научный доклад

**Занятость в малом бизнесе: ключевые проблемы
и подходы к регулированию**

Рук. авт. колл. И.В. Соболева

Подписано в печать 02.07.2015.
Зак. Тир. экз. Объем 2 уч.-изд. л.
Редактор *Ерзнкян М.Д.*
Компьютерная верстка *Сухомлинов А.Р.*
Отпечатано в ИЭ РАН

ISBN 978-5-9940-0546-0



9 785994 005460