
М.Е. Баскакова, И.В. Соболева

**МАЛЫЙ БИЗНЕС: КАЧЕСТВО ЗАНЯТОСТИ
И СОБЛЮДЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ***

Аннотация. В статье исследуются проблемы обеспечения достойной занятости и соблюдения прав работников в сфере малого бизнеса. Показано, что ключевым фактором снижения качества занятости выступает широкое распространение в этой сфере неформальных трудовых отношений, а относительно высокий уровень заработков часто является негласной компенсацией за нарушение трудовых прав.

Ключевые слова: малый бизнес, качество занятости, трудовые права, неформальные трудовые отношения, социальное страхование, социальная защищенность.

Баскакова Марина Евгеньевна – доктор экономических наук,
ведущий научный сотрудник Института экономики РАН.

Соболева Ирина Викторовна – доктор экономических наук,
заведующая Центром Института экономики РАН.

**M.E. Baskakova, I.V. Soboleva. Employment Quality and Observance
of Labour Rights in the Sphere of Small Business**

Abstract. The article studies problems of providing decent work and observing the rights of employees in the small business area. The informal labour relations, widely spread in this sphere, serve as the key factor reducing the quality of employment while the somewhat high earnings often act as the unstated compensation for labour rights violation.

Keywords: small business, employment quality, labour rights, informal labour relations, social insurance, social security.

Baskakova Marina Evgen'evna – Doctor of Economic science,
Leading researcher of the Institute of Economy RAS.

* Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект № 15-02-00260 «Человеческий потенциал малого бизнеса: Зоны уязвимости и перспективы развития».

**Soboleva Irina Victorovna – Doctor of Economic science,
Head of Centre of the Institute of Economy RAS.**

Ключевым вопросом социально-экономической защищенности населения является защищенность его в сфере труда. Место и положение в данной сфере определяют социальный статус человека, его самооценку и общую удовлетворенность жизнью. Поэтому обеспечение достойной занятости выступает сердцевинной социальной политики государства. Сегодня в решении этой задачи государство рассчитывает опираться на малый бизнес. Его поддержка поставлена в качестве одного из главных направлений антикризисной программы Правительства РФ. Однако до последнего времени малый бизнес ассоциировался, прежде всего, с функцией социального амортизатора, которую он взял на себя в 1990-е годы. На его основе формировались пути и способы выживания, предоставлявшие невостребованным в крупных фирмах работникам возможность прокормить себя и семью в обмен на деградацию человеческого капитала [7; 9]. Тем не менее отношение к малому бизнесу до сих пор двойственное. С одной стороны, занятость в нем часто трактуется как вынужденная альтернатива, с другой – его надеются сделать «локомотивом инноваций». В связи с этим необходимо учитывать, что в данном сегменте трудовой деятельности на тех или иных условиях заняты около половины работающего населения страны.

Несмотря на возросший интерес к малому бизнесу и рост числа посвященных ему исследований, сосредоточены они преимущественно на вопросах хозяйственной деятельности и снятия барьеров для его успешного развития [1; 2; 3; 10]. Вновь акцентируется роль малого бизнеса в сдерживании безработицы. Однако вопросы качества предоставляемых здесь рабочих мест, специфики формирующихся на небольших предприятиях социально-трудовых отношений и соблюдения прав работников остаются относительно малоисследованными.

Восполнить этот пробел в некоторой степени позволяют данные обследования социально-экономической защищенности населения, занятого в сфере малого бизнеса, проведенного при поддержке Уполномоченного по правам человека в городе Москве в декабре 2014 – январе 2015 г.¹ К исследованию привлекались только респонденты, для которых занятость в малом бизнесе является основной, т.е. обеспечивает большую часть трудового дохода и занимает большую часть времени, затрачиваемого на работу. Примерно четверть опрошенных имели еще дополнительную работу или подработку, но

1. Были опрошены 822 респондента, включая наемных работников (71,8%), предпринимателей (14,0%), самостоятельно занятых (11,4%) и помогающих членов семьи (2,8%).

для подавляющей части (83,4%) доход, получаемый на данной работе, является существенной или очень существенной частью семейного бюджета.

Кроме того, были проведены индивидуальные и групповые интервью с работниками и работодателями малых предприятий, а также с представителями государственных структур, контактирующих с малыми предприятиями по социально-трудовым вопросам.

Уязвимые зоны занятости в малом бизнесе

Как правило, при обсуждении проблематики достойной занятости внимание сосредоточено, прежде всего, на вопросах оплаты труда [4; 6; 7; 12]. Но сфера труда является не только основным источником дохода для подавляющей части населения, а и важнейшим полем личностной самореализации. В современной России наряду с низким уровнем и искаженной дифференциацией заработной платы много проблем существует в области условий труда и соблюдения трудовых прав работников. Для малого бизнеса, характерной особенностью которого является широкое распространение неформальных трудовых отношений, это особенно актуально.

Проведенное исследование показало, что основные болевые точки трудовых отношений в сфере малого бизнеса связаны не с размером заработков, как таковым. Вопреки первоначально выдвинутым гипотезам респонденты продемонстрировали относительно высокую удовлетворенность уровнем своих доходов. В среднем о том, что они «удовлетворены» или «скорее, удовлетворены» доходом от занятости, заявила почти половина респондентов, в то время как «вовсе не удовлетворен» заработком оказался лишь каждый десятый. Доля неудовлетворенных заработком работников малого бизнеса столицы несколько ниже по сравнению с данными второго раунда Комплексного наблюдения условий жизни населения (наиболее представительного на сегодняшний день общероссийского обследования, освещающего этот аспект трудовой жизни), проведенного Росстатом в 2014 г. По данным Росстата, на тот момент заработком были «абсолютно не удовлетворены» 13% работающего населения России [5]. По данным последнего раунда 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%². Следует отметить, что в отличие от Комплексного наблюдения в нашем обследовании предприниматели

2. Обследование проведено в Ивановской и Самарской областях и г. Санкт-Петербург. Подробнее о его результатах см.: [9].

РОССИЯ ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

и наемные работники продемонстрировали весьма близкие показатели удовлетворенности доходом от занятости, что может свидетельствовать о более короткой «дистанции» между работодателями и работниками на небольших предприятиях.

Относительно высокая удовлетворенность заработком в малом бизнесе столицы имеет под собой материальную основу. Средний размер чистого дохода от занятости по нашему массиву составил чуть более 60 тыс. руб., в то время как средняя заработная плата по городу Москве на период проведения опроса составляла после вычета налогов порядка 52 тыс. руб. в месяц.

Анализ других аспектов социально-трудовых отношений подводит к выводу, что относительное благополучие в сфере оплаты труда в малом бизнесе выступает своеобразной компенсацией за избыточную гибкость занятости и широкое распространение разнообразных нарушений прав работников. Это проявляется уже в практике оформления трудовых отношений. Для предприятий малого бизнеса в целом, и особенно для представителей микропредприятий (с числом занятых менее пяти человек), характерно широкое применение срочных контрактов, нестандартных и «серых» форм найма в ущерб использованию полноценных трудовых договоров.

Результаты обследования показали, что среди опрошенных наемных работников предприятий малого бизнеса Москвы доля занятых на постоянной основе 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 (см. табл. 1).

Обращает на себя внимание тот факт, 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.

Гипотезу о том, что относительно высокая зарплата, прежде всего менее квалифицированной части работников малого бизнеса, по сути, представляет собой компенсацию поражения в правах, подтверждает значительно более широкое распространение нестандартных трудовых договоров среди рабочих и в особенности младшего обслуживающего персонала (см. табл. 2).

Для привлечения младшего обслуживающего персонала широко используются краткосрочные контракты (на 1–2 месяца), в то время как с квалифицированными рабочими в качестве альтернативы устной договоренности работодатели по соглашению сторон широко практикуют фиктивные договоры с индивидуальным предпринимателем. Внушает тревогу наличие категории

респондентов, затруднившихся ответить на вопрос о том, как оформлены их отношения с работодателем.

Таблица 1

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС:
«КАК ОФОРМЛЕНЫ ВАШИ ОТНОШЕНИЯ С РАБОДАТЕЛЕМ?»**

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 обследования социально-экономической защищенности населения, занятого в сфере малого бизнеса.

** Данные обследования Росстата населения по проблемам занятости.

*** Зарегистрированы как индивидуальные предприниматели, но фактически имеют работодателя, обеспечивающего работой и выплачивающего зарплату.

Таблица 2

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС:
«КАК ОФОРМЛЕНЫ ВАШИ ОТНОШЕНИЯ С РАБОДАТЕЛЕМ?»
ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ, %**

Вид договора	Должностной статус работников				
	руководители	специалисты	служащие	квалифицированные рабочие	МОП
Бессрочный договор	80,2	64,9	47,2	37,7	18,2
Трудовой договор на срок	11,0	23,0	20,3	13,1	45,5
Устная договоренность	4,4	5,0	16,3	23,0	18,2
Договор с индивидуальным предпринимателем	1,1	4,6	8,9	19,7	9,1
Затрудняюсь ответить	0,0	1,8	4,1	3,3	9,1

Работодатели, как правило, особо подчеркивают, что фактических различий между положением работников нанятых на формальной и на неформальной основе нет, либо такие различия минимальны.

У меня текучка низкая и принцип мой всегда был: людей не обманывать. Как договорились при приеме на работу – например, у тебя будет такой-то отпуск, при увольнении ты столько-то получишь,

РОССИЯ ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

если будешь уходить, то должен поставить нас в известность, например, за месяц, и мы соответственно должны за месяц поставить в известность, что уволим. (Из интервью с работодателем.)

Однако данные обследования показывают, что вид трудового договора является наиболее важным фактором, влияющим на стабильность занятости и соблюдение прав работников. В том, что им удастся сохранить свое рабочее место, по крайней мере на протяжении следующего года, более-менее уверены почти половина занятых по бессрочным контрактам и лишь около трети работающих на основе устной договоренности.

Серые схемы оплаты труда и социальное страхование работников

Наиболее болезненной сферой, где закладывается основа нарушения трудовых прав работников, закрепленных в Трудовом кодексе, имеет более широкое, чем в среднем и крупном бизнесе использование «серых» схем оплаты труда. На микропредприятиях с численностью занятых от 2 до 5 человек заработную плату в ее «белом» варианте получают менее трети всех работников. На максимально больших «малых» предприятиях доля получающих такую зарплату составляет 58%. Остальные работники получают зарплату разной степени «серости», причем, чем меньше размер предприятия, тем выше доля тех, кто получает свой заработок исключительно «в конверте».

Отсутствие официального оформления занятости, как и выплата заработной платы «в конверте», дают работодателю возможность не перечислять положенные взносы в фонды государственного социального страхования, минимизируя тем самым собственные издержки на наемный труд. В результате работники, получающие «серую» заработную плату, лишаются денежных компенсаций и социальных гарантий, положенных при наступлении страховых случаев потери дохода по разным обстоятельствам (собственной нетрудоспособности и нетрудоспособности близких, инвалидности, у женщин – в связи с беременностью и родами, у работников с семейными обязанностями в связи с необходимостью ухода за малолетним ребенком и пр.). Работники, занятые без официального оформления, при наступлении страхового случая рискуют потерять работу.

Вероятность оказаться застрахованным в системе социального страхования напрямую зависит от вида трудового контракта. Наибольшие гарантии у тех, кто имеет полноценный трудовой договор. Среди занятых на основе договора с индивидуальным предпринимателем или по устной договоренности застрахованных менее половины. Последние, скорее всего, застрахованы

по другому месту работы, поскольку устная договоренность страхования не предусматривает.

Охват страхованием варьируется в зависимости от юридического статуса предприятия. На предприятиях, имеющих статус ООО, ЗАО или ОАО, доля застрахованных выше, чем у индивидуальных предпринимателей. На предприятиях, не оформленных юридически, о том, что на них распространяется социальное страхование, заявила половина работников. Но даже эта доля представляется завышенной. Ведь работники таких предприятий могут быть застрахованы только по другому месту работы.

Чрезвычайно остро стоит вопрос о правовой грамотности в сфере социального страхования. Хотя занятые по найму в обязательном порядке должны быть застрахованы, среди них заинтересованность в контроле над этим процессом формируется плохо. Одна из причин в том, что сами наемные работники не являются плательщиками взносов в Фонд социального страхования (ФСС). Только 27,5% из них знают законодательство хорошо, 36,4 – знают частично и 36,1% практически ничего не знают. Плохое знание законов является фактором, сдерживающим развитие контроля со стороны работников за правильностью выплаты страховых взносов.

Предприниматели оказались несколько более «знающими». Это не удивительно, поскольку именно они отвечают за отчисление страховых взносов в ФСС. Тем не менее четверть работодателей признали себя абсолютно не осведомленными, а потому не понятно, как им удастся справиться с социальным страхованием своих работников.

Не принесли неожиданностей и различия в знании законодательства у представителей разных профессионально-квалификационных групп: чем выше статус работника, тем большим объемом знаний он обладает. Так, среди руководителей всех уровней «хорошо осведомлены» оказались 38,8%, а еще 42,6% осведомлены частично. В то же время на другом конце профессиональной лестницы – среди младшего обслуживающего персонала – не нашлось никого, кто смог бы гордо сказать про себя, что он знает законодательство «хорошо». Более того, только каждый четвертый из работников этой категории смог оценить свои знания как «частично осведомлен».

Оплата временной нетрудоспособности

Один из ключевых элементов социального страхования – оплата временной нетрудоспособности. В принципе на такую оплату имеет право каждый застрахованный в системе соцстраха, но ее размер зависит не только от величины заработка, но и от продолжительности страхового стажа.

Наш опрос показал, что и предприниматели, и наемные работники, занятые в столичном малом бизнесе, в случае болезни крайне редко оформляют

больничные листы. О такой практике заявили 13,9% предпринимателей, использующих наемных работников, и 4,8% индивидуальных предпринимателей, не использующих наемный труд. Наемные работники тоже не слишком часто оформляют соответствующие документы. В ходе анкетирования они указали, что за последний год у них возник 481 случай потребности не выходить на работу в связи с болезнью, но при этом ими были оформлены только 199 больничных листов (42% случаев).

Частота оформления бюллетеней во многом зависит от размеров предприятия. На микропредприятиях с численностью занятых 2–5 человек бюллетенем были оформлены только 18,4% всех случаев временной нетрудоспособности. На предприятиях с численностью 6–15 человек оформлению подлежал уже практически каждый третий случай болезни работника (32,9%). На предприятиях, где занято 16–50 человек, соответствующая доля составила 43,4%, а на самых «крупных» малых предприятиях оформлялось более половины случаев заболеваний (61,8%).

Можно назвать несколько причин существования такой зависимости. Во-первых, как было показано выше, на более «крупных» малых предприятиях масштабы применения практики частичной или полной выплаты заработной платы «в конверте» меньше, чем на более «мелких». А «белая» бухгалтерия создает более благоприятные условия для взаимодействия с ФСС при оформлении разного рода социальных выплат. Во-вторых, на «крупном» предприятии легче сформировать сильную бухгалтерскую группу. 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.

Сочетание этих двух причин порождает желание по максимуму дистанцироваться от общения с ФСС даже ценой небольших материальных потерь. Бонусом в этом случае выступает существенное сокращение числа собираемых и оформляемых документов, а также снижение риска проведения проверок со стороны ФСС. Такую стратегию поведения один из экспертов обозначил как «не буди лихо, пока спит тихо».

Больничные? Какие больничные? У хозяина три магазина и все с алкоголем. А я – одна... 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? ...Я больничные не беру. Все равно работаю дома... (Из интервью с бухгалтером малого предприятия.)

Результаты группового интервью 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.

Если у нас заболевает работник, то теоретически мы должны ему заплатить по больничному листу из тех взносов, которые мы должны выплатить в ФСС. Если суммы взносов не хватает, то Фонд должен нам возместить недостающие деньги. Проблема только в том, что как только потребуется это возмещение, Фонд сразу придет к нам с проверкой. Вот мы в нашем предприятии уже много лет не оплачиваем больничные листы (просто, если человек болеет, ему полностью выплачивают зарплату), и проверок нет. Ни одной. (Из интервью с бухгалтером малого предприятия.)

В малом предприятии, если у работника зарплата маленькая, то не выгодно всем этим заниматься. Возни слишком много... А если зарплата большая, то опять же не выгодно, но уже работнику. Он все равно свою работу сделает, а получит мало. (Из интервью с бухгалтером малого предприятия.)

У нас есть целый список организаций, которым мы должны. Мы их ищем, обзваниваем, пишем требования «обратитесь к нам, пожалуйста, мы готовы вернуть, но предоставьте документы». Но к нам не обращаются. Иногда письма не доходят потому, что адреса юридический и фактический не совпадают, а электронный адрес не узаконен. Часто предприятия просто не хотят этим заниматься. А еще – правовая неграмотность и недисциплинированность бухгалтеров, у многих бухгалтерия на аутсорсинге. (Из интервью с управляющей Московским региональным отделением ФСС РФ.)

Проблемы с нехваткой собственных средств на оплату больничных листов может возникнуть по двум основным причинам. Во-первых, в связи со значительной долей среди работников молодых женщин с повышенной потребностью в бюллетенях по временной нетрудоспособности или материнских льготах. Во-вторых, в связи с высокой долей теневой заработной платы. В этом случае работодатель перечисляет в ФСС лишь минимальные страховые взносы за своих сотрудников, размер которых не позволяет в случае необходимости выплатить заболевшему сотруднику пособия, размер которых соответствовал бы их реальной заработной плате. Разница решения проблемы

нехватки собственных средств на выплату пособий по социальному страхованию, возникающих по этим двум причинам, в том, что в первом случае предприятие после проверки имеет все шансы на получение возмещения своих расходов из средств ФСС. Во втором случае вероятность получения такого возмещения невелика. Для крупного и среднего бизнеса более вероятен первый вариант, в то время как для малого, в первую очередь, второй, хотя не исключен и первый.

Следует отметить, что пристальное внимание ФСС к правомерности выдачи и правильности оформления больничных листов подтверждают и в самом Фонде, на счету которого немало раскрытых мошеннических схем попыток получения денежных средств Фонда через оформление фальшивых больничных листов и даже свидетельств о рождении ребенка, выявления «серых» схем оплаты труда. Причем число выявленных нарушений растет. Так, по данным Московского регионального отделения ФСС за 2012 г., им были выявлены 1736 фальшивых больничных, а в 2014 г. – уже 1812, направлены свыше 300 заявлений в правоохранительные органы о предполагаемых фактах фальсификации документов, возбуждены уголовные дела на сумму свыше 80 млн руб.

Вероятность оформления бюллетеня по временной нетрудоспособности зависит от категории работников. Специалисты, служащие и квалифицированные рабочие (т.е. наемный квалифицированный персонал) имеют высокие и близкие между собой значения рассматриваемого показателя (44,1%, 45,9 и 42,4% соответственно). Руководители разных уровней оформляли бюллетени существенно реже (36,5%). У этой категории занятых заработная плата, как правило, высокая, и оформление бюллетеня, помимо дополнительных хлопот с документами, означает еще существенный материальный ущерб. Кроме того, руководитель на малых предприятиях достаточно часто одновременно является и хозяином предприятия, что позволяет ему принимать решения, максимально учитывающие собственные интересы. Представители младшего обслуживающего персонала, хотя и болели, ни разу не оформили больничный лист.

Предприниматели, имеющие наемный персонал, в качестве причин отказа от оформления больничных, как правило, называют хлопотность процесса оформления и его экономическую невыгодность (см. табл. 3).

Среди самостоятельно занятых основной причиной отказа от оформления больничного названа экономическая нецелесообразность этого оформления. Далее следуют отсутствие прав и хлопотность процесса – 21,6%, что в целом отражает отношение этой категории к идее добровольного страхования в ФСС.

Таблица 3

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС:
«ОФОРМЛЯЕТЕ ЛИ ВЫ БОЛЬНИЧНЫЙ ЛИСТ В СЛУЧАЕ БОЛЕЗНИ?»
ПО КАТЕГОРИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ, %**

Оформление больничного	Предприниматели	
	имеющие наемных работников	без наемных работников
Да, оформляю	13,9	4,8
Не оформляю	86,1	95,2
В том числе по причинам:		
слишком хлопотно	41,9	21,6
невыгодно	32,4	29,9
не имею права	10,8	25,1
другое	14,9	23,3

Оформляю ли я больничные, когда болею? Один раз оформлял, но потом не стал сдавать. И с сотрудников своих я больничные не прошу. Возни с ними много, да и выигрыш, по деньгам, для фирмы слишком маленький. Легче заплатить полную зарплату... У нас коллектив маленький, все – профессионалы, все на виду, просто так – прогулять просто невыгодно. Да потом у каждого свой кусок ответственности. Болееешь – не болееешь, а свою работу сделать все равно надо. А кроме того, по больничным из Фонда все равно заплатят не полную зарплату, а только часть. Так зачем людей обижать? (Из интервью с работодателем.)

У наемного персонала причины отказа от оформления бюллетеней по временной нетрудоспособности в целом перекликаются с причинами, названными предпринимателями: они тоже связаны с хлопотностью процедуры и ее экономической нецелесообразностью. Более половины наемных работников указали, что в случае болезни могут с разрешения работодателя 2–3 дня просто не приходиться на работу. Значительно реже продолжительность болезни не оговаривается (17,1%).

Массовая практика разрешения не приходиться на работу в течение 2–3 дней связана с существованием «периода ожидания» в порядке оплаты бюллетеней, установленном законодательством. Первые три дня нетрудоспособности оплачиваются за счет работодателя и лишь с четвертого дня за счет ФСС. Поэтому с точки зрения финансовых затрат для работодателя разрешение не выходить на работу в течение трех дней фактически равнозначно оплате ему трехдневного больничного.

Еще одной распространенной причиной не оформления больничных листов является «невыгодность». В случае высокого уровня оплаты труда выплаты по больничному листу рассчитываются исходя из налогооблагаемого

размера оплаты труда, покрывающего лишь часть заработной платы. Дополнительным фактором, снижающим размер выплаты, может стать недостаточно продолжительный страховой стаж заболевшего работника. В случае, когда большая часть заработной платы выдается работнику «в конверте», размер пособия, рассчитываемый только из официальной части, также будет мал.

На «крупных» малых предприятиях отказ от оформления больничного листа чаще связан с неофициальным разрешением не выходить на работу в случае болезни. Другие причины, обусловленные главным образом неформальным характером трудовых отношений, более распространены на микропредприятиях. Так, на предприятиях с численностью занятых 2–5 человек и 6–15 человек причину «оформлять больничный не выгодно» назвали почти треть респондентов, в то время как на предприятиях с численностью 16–50 человек и 51–100 человек почти в 2 раза меньше. Причина «если оформлять больничный, могут уволить» плавно теряет популярность с увеличением размера предприятия.

У нас не может быть никаких больничных. Мы – не государственное предприятие. Это мое частное дело, мое предприятие. Если работник заболел сильно, он на работу не приходит. Я ему конечно денег потом дам. Но чуть-чуть. Не столько, сколько он здесь зарабатывает. (Из интервью с работодателем.)

Где бы я ни работал, а это были в основном небольшие или средние по размеру фирмы, я ни разу не брал больничный лист. Просто можно позвонить и сказать, что болею. Как долго можно болеть? Я всегда за неделю выздоравливаю. Оплата во время болезни такая же, как если ходить на работу. Обговариваю ли я условия оформления временной нетрудоспособности при приеме на работу? Нет, никогда не обговаривал, но везде порядок был одинаковый. (Из интервью с наемным работником.)

Разрешение «просто отсутствовать на работе во время болезни» напрямую зависит от должностного статуса – то, что могут себе позволить начальники и специалисты, практически недоступно для младшего обслуживающего персонала. Материальных потерь, связанных с оформлением бюллетеней, боятся все категории работников. Но у руководителей и специалистов, «невыгодность» чаще связана с верхним ограничением размера выплат по больничному листу, в то время как у рабочих и младшего обслуживающего персонала – с высокой долей теневой заработной платы.

Боязнь увольнения и невозможность оформления больничного из-за отсутствия формального трудового договора отмечали главным образом представители младшего обслуживающего персонала, реже рабочие и служащие, очень редко специалисты и никогда руководители.

Среди наемных работников о том, что на его предприятии больничные листы оплачиваются в соответствии с законодательством, заявил лишь каждый третий респондент. При этом работники предприятий с численностью занятых 51–100 человек, давали такой ответ в половине случаев, а с уменьшением размера предприятия эта доля падала. Подсказка «временная нетрудоспособность не оплачивается» собрала пятую часть ответов. Здесь зависимость от размера предприятия обратная: на микропредприятиях без оплаты больничного оказался практически каждый второй, а на более «крупных» (51–100 человек) оплату по больничному листу не получили лишь 8,3%.

Опрос показал также, что время нетрудоспособности достаточно часто оплачивается «в соответствии с фактическим среднемесячным заработком» или «по минимуму». Причем первую подсказку чаще выбирали работники более мелких предприятий. Это может быть следствием либо не очень высокого уровня заработной платы и тогда выплаты по социальному страхованию вплотную приближаются к этому уровню, либо выплаты и заработной платы, и оплаты времени болезни происходят по «серым» схемам.

В соответствии со структурой категорий персонала в более благоприятных условиях находятся работники, стоящие на верхних ступенях должностной иерархии, где четко соблюдается зависимость «чем выше должность, тем лучше оплата».

Существует и еще один вид бюллетеня по временной нетрудоспособности, который выдается работнику при необходимости ухода за его больным ребенком или родственником. В соответствии с законодательством при уходе за больным ребенком при амбулаторном лечении первые 10 календарных дней болезни оплачиваются в зависимости от страхового стажа работника, последующие дни – в половинном размере.

В рамках проекта была сделана попытка понять особенности оформления бюллетеня по уходу на предприятиях малого бизнеса. Здесь прослеживается та же закономерность, что и с обычными бюллетенями: чем крупнее предприятие, тем больше вероятность, что работник, взявший подобный бюллетень, получит его оплату.

Соблюдение законодательства по защите материнства

В соответствии с законодательством оплата отпуска по беременности и родам должна осуществляться работодателем по тому же алгоритму, что и оплата временной нетрудоспособности. Различия заключаются, во-первых, в продолжительности времени оплаты (если временная нетрудоспособность, как правило, длится несколько дней, то отпуск по беременности и родам в целом составляет 140 дней), а во-вторых, в том, что после болезни человек выходит на

РОССИЯ ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

работу, а после отпуска по беременности и родам женщины имеют право на частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет, а затем и на неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до трех лет. При этом вне зависимости от формы собственности предприятия и его размера работодатель по закону обязан сохранить рабочее место сотруднице на время всех этих отпусков.

В советский период практически все женщины считали своей обязанностью самостоятельно воспитывать своих детей до трехлетнего возраста, а государство, будучи единственным работодателем, строго соблюдало права женщин на соответствующие отпуска. Сегодня ситуация иная. С одной стороны, отнюдь не все женщины желают или могут позволить себе столь длительное отсутствие на рабочем месте, а с другой – практика соблюдения трудового законодательства, в том числе и законодательства по охране материнства, оставляет желать лучшего. На государственных предприятиях и организациях весь набор социальных льгот для работников с семейными обязанностями выполняется. На частных крупных предприятиях в последние годы он также в целом стал соблюдаться. А вот в малом бизнесе, как показало наше исследование, картина пока еще далека от радужной. Лишь каждый четвертый наемный работник выразил уверенность, что в случае беременности работница получит социальные льготы, положенные ей по закону. Еще 16% предполагают, что льготы доступны по крайней мере для тех, чья занятость оформлена официально. Есть и такие, кто считает, что в случае беременности работницу могут просто уволить (см. рис. 1).



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Какие социальные льготы предоставляются на вашем предприятии работницам в случае беременности», %

Полнота предоставления социальных льгот, связанных с беременностью и родами, в чрезвычайно высокой степени зависит от размера предприятия, на котором занята работница. Чем крупнее предприятие, тем выше шансы у женщины получить положенные ей по закону льготы в полном объеме (см. табл. 4).

Таблица 4

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС:
«КАКИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ
НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ РАБОТНИЦАМ В СЛУЧАЕ БЕРЕМЕННОСТИ?», %**

Льготы в случае беременности	Размер предприятия, человек			
	2–5	6–15	16–50	51–100
Она получает все, что положено	5,6	17,9	28,2	43,6
Если она оформлена официально, то получает все, что положено	5,6	16,7	20,2	14,8
Ее могут уволить	1,4	1,2	0,5	0,0
Все всегда по договоренности	8,3	8,3	4,3	1,3
Таких случаев не было	27,8	25,6	10,1	2,7
Не знаю	37,5	26,8	36,2	37,6
Другое (что именно)	13,9	3,6	0,5	–

На предприятиях с разным юридическим статусом отношение к беременным женщинам сильно различается. Четко оформленный юридический статус предприятия является для его работниц определенной гарантией получения ими положенных социальных льгот для этой категории занятых (на предприятиях, оформленных как ООО, ЗАО, ОАО, таких гарантий больше, чем у индивидуальных предпринимателей). На предприятиях не оформленных юридически, забеременевшая работница не получит ничего. Более того, вероятность ее увольнения крайне высока.

Как и в случае с льготами по беременности и родам, отпуск по уходу за малолетним ребенком предоставляется отнюдь не всем обратившимся: только 29% наших респондентов отметили, что на их предприятиях такой отпуск предоставляют в соответствии с законодательством. Еще 5% считают, что такой отпуск невозможно получить полностью, но на несколько месяцев женщина может рассчитывать. Еще 6% убеждены, что такой отпуск можно получить только «договорившись» с администрацией. В то же время 5% указали, что отпуск по уходу за малолетним ребенком на их предприятии не предоставляется ни при каких обстоятельствах (см. рис. 2).

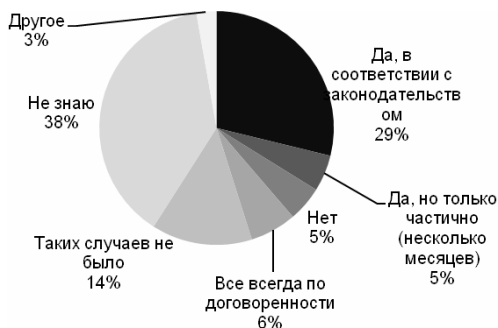


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Предоставляется ли на Вашем предприятии отпуск по уходу за малолетним ребенком?», %

Как и в случае соблюдения других прав, в отношении отпуска по уходу по ответам наших респондентов четко прослеживалась закономерность: чем крупнее предприятие и чем точнее оформлен его юридический статус, тем лучше защищены права работников, связанные с рождением и воспитанием детей. Для предприятий, не оформленных юридически, просьба о предоставлении отпуска по уходу за ребенком скорее всего может закончиться потерей рабочего места.

Проведенное исследование показало, что повышение качества занятости работников малого бизнеса возможно лишь на пути постепенного преодоления неформальных социально-трудовых отношений. В зону повышенного риска попадают, прежде всего, наемные работники, не имеющие полноценных трудовых договоров и получающие значительную часть заработной платы в обход официальных каналов. В то же время, несмотря на то что предприятия малого бизнеса существенно уступают крупным по уровню социальных гарантий, имеется ряд факторов, в том числе связанных с оплатой труда, которые повышают их привлекательность для работников. Это ставит на повестку дня вопрос об адаптации законодательства о труде к условиям существования малого бизнеса, об установлении для субъектов малого предпринимательства особых норм регулирования труда и занятости.

При этом повышение гибкости законодательного регулирования трудовых отношений на небольших предприятиях должно идти рука об руку с ужесточением мер, принуждающих неукоснительно соблюдать эти более гибкие правовые нормы. Повышению уровня защищенности работников

малого бизнеса в сфере труда будут способствовать общие меры и стимулы федерального и регионального уровней, побуждающие предпринимателей отдавать предпочтение легальным схемам выстраивания трудовых отношений с работниками и соблюдению установленных законодательством их социальных и трудовых прав. Определенную позитивную роль может сыграть и повышение экономической грамотности населения, прежде всего молодежи, разъяснение преимуществ формальной занятости и рисков, связанных с занятостью на нестандартных условиях.

Библиография

1. Алещенко В.В. Малый бизнес: Пространственное развитие и приоритеты государственной политики // ЭКО. 2014. № 11. С. 132–141.
2. Бухвальд Е.М. Модернизация экономики и новые подходы к политике поддержки малого и среднего предпринимательства // Общество: Политика, экономика, право. 2014. № 1. С. 81–96.
3. Бухвальд Е.М., Виленский А.В., Мальгина И.В. Децентрализация как «мейнстрим» государственной политики развития малого и среднего предпринимательства в РФ // Проблемы управления. 2014. № 4 (53). С. 31–39.
4. Ржаницына Л.С. Задачи государственного регулирования цены труда в среднесрочной перспективе // Проблемы прогнозирования. 2005. № 4. С. 50–63.
5. Росстат. Комплексное наблюдение условий жизни населения 2014. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ14/survey0/index.html
6. Соболев Э.Н. Заработная плата и динамика забастовочной активности // Россия и современный мир. 2016. № 3. С. 6–24.
7. Соболев Э.Н., Соболева И.В. Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в российской экономике // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5. С. 33–50.
8. Соболева И., Маслова И., Белозерова С. Реализация трудового потенциала // Человек и труд. 2006. № 9. С. 17–21.
9. Соболева И.В., Чадова Т.А. Социально-экономическая защищенность населения: Ключевые аспекты и тенденции изменения // Вестник института экономики РАН. 2013. № 6. С. 70–91.
10. Токсанбаева М.С. Самозанятость и малый бизнес в России // Народонаселение. 2005. № 3 (29). С. 99–116.
11. Торев В.Б. Региональные особенности развития малого предпринимательства // Экономическая наука современной России. 2012. № 1. С. 63–72.
12. Яковлев Р.А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 4. С. 8–17.

References

- Aleshchenko V.V. Malyy biznes: Prostranstvennoe razvitiye i priorityty gosudarstvennoy politiki // EKO. 2014. N 11. P. 132–141.
- Buhval'd E.M. Modernizatsiya jekonomiki i novye podhody k politike podderzhki malogo i srednego predprinimatel'stva // Obshhestvo: Politika, jekonomika, pravo. 2014. N 1. P. 81–96.
- Buhval'd E.M., Vilenskij A.V., Mal'gina I.V. Decentralizatsiya kak «mejstrim» gosudarstvennoy politiki razvitiya malogo i srednego predprinimatel'stva v RF // Problemy upravleniya. 2014. N 4 (53). P. 31–39.
- Jakovlev R.A. Neustojchivaya zanjatost' i regulirovanie minimal'noj zarabotnoj platy // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2014. N 4. P. 8–17.
- Rosstat. Kompleksnoe nabljudenie uslovij zhizni naseleniya 2014. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ14/survey0/index.html (Data obrashheniya: 15.12.2016.)
- Rzhanitsyna L.S. Zadachi gosudarstvennogo regulirovaniya ceny truda v srednesrochnoj perspektive // Problemy prognozirovaniya. 2005. N 4. P. 50–63.
- Sobolev Je.N. Soboleva I.V. Tendencii i faktory differenciacii zarabotnoj platy v rossijskoj jekonomike // Vestnik Rossijskogo jekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plehanova. 2014. N 5. P. 33–50.
- Sobolev Je.N. Zarabotnaja plata i dinamika zabastovochnoj aktivnosti // Rossiya i sovremennyy mir. 2016. N 3. P. 6–24.
- Soboleva I., Maslova I., Belozerova S. Realizatsiya trudovogo potentsiala // Chelovek i trud. 2006. N 9. P. 17–21.
- Soboleva I.V., Chadova T.A. Social'no-jekonomicheskaja zashhishhennost' naseleniya: Kljuchevye aspekty i tendencii izmenenija // Vestnik instituta jekonomiki RAN. 2013. N 6. P. 70–91.
- Toksanbaeva M.S. Samoorganizatsiya i malyy biznes v Rossii // Narodonaselenie. 2005. N 3 (29). P. 99–116.
- Toreev V.B. Regional'nye osobennosti razvitiya malogo predprinimatel'stva // Jekonomicheskaja nauka sovremennoj Rossii. 2012. N 1. P. 63–72.