

**Н. А. Белобородова,
К. М. Дятловская**

МАЛЫЙ БИЗНЕС И СОЦИАЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Исследуется динамика развития малого и среднего бизнеса в России за последние 10 лет. Авторами проводится анализ статистических данных, связанных с развитием малого и среднего бизнеса: распределение по видам экономической деятельности, темпы прироста, динамика численности занятых на малых и средних предприятиях. Сформируются тенденции, возникающие в данном секторе экономики. Выявляется взаимосвязь социальных обязательств и тенденций развития малого бизнеса. Систематизируются проблемы малого бизнеса, связанные с выполнением социальных обязательств, а также пути их решения.

Ключевые слова: малый бизнес, социальные обязательства, занятость, налоги, индивидуальный предприниматель.

**N. A. Beloborodova,
K. M. Djatlovskaja**

SMALL BUSINESS AND SOCIAL COMMITMENTS

The dynamics of development of small and medium business in Russia over the past 10 years is being studied. The authors analyze statistical data related to the development of small and medium-sized businesses: distribution by types of economic activity, growth rates, dynamics of the number of employed in small and medium-sized enterprises. The trends emerging in this sector of the economy will be formed. The interrelation of social obligations and tendencies of development of small business is revealed. The problems of small business, connected with the fulfillment of social obligations, as well as the ways of their solution, are systematized.

Key words: small business, social obligations, employment, taxes, individual entrepreneur.

Бизнес-среда в России не всегда благоприятна, особенно для малого и среднего бизнеса. Высокие ставки кредитования, серьезное налоговое бремя, коррупция в органах государственной власти, отсутствие поддержки со стороны региональных властей – вот далеко не полный перечень испытаний, с которыми сталкиваются предприниматели в России. Однако наиболее серьезная проблема – значительные социальные обязательства, которые малый бизнес должен выполнять.

Развитие малого бизнеса в России началось в 1986 г. с принятия федерального закона. К настоящему времени, пройдя тридцатилетний путь, малый бизнес вносит большой вклад в экономику страны и является одним из важных направлений для развития человеческого потенциала нации. Несмотря на большую работу, проделанную законодательной властью и самими предпринимателями, в России доля малого и среднего бизнеса в ВВП составляет лишь 20 %. Тогда как

в США, Англии, Франции этот показатель составляет более 50 %, в Японии, а также во второй экономике мира Китае – 60 % [1].

Распределение малых предприятий по видам экономической деятельности в России с течением времени практически не меняется (рис.).



Распределение малых предприятий по видам экономической деятельности в 2010 и 2014 гг., в %

Основная доля предпринимателей заняты в сфере оптовой и розничной торговли (38–39 %), а также операциями с недвижимостью (20–21 %). Причем динамика данного показателя за 2010–2014 гг. не выходит за рамки 1 % [2]. Привлекательность торговли и операций с недвижимостью объясняется низким уровнем затрат по сравнению, например, со строительством или добычей полезных ископаемых, а также коротким сроком оборачиваемости. Это и понятно. Каждый предприниматель стремится минимизировать свои риски, но не упустить прибыль. Тогда как присутствие малого бизнеса в сельском хозяйстве постепенно сокращается: с 3,9 % в 2010 г. до 2,7 % в 2014 г.

Одной из важнейших функций малого бизнеса в экономике страны является создание рабочих мест. В настоящее время 2,1 миллиона предприятий малого бизнеса обеспечивают занятость порядка 12 миллионов человек, включая поступления в соответствующие фонды (пенсионный, социального и медицинского страхования).

Однако темп роста создаваемых малыми предприятиями рабочих мест замедлился. Если в 2011 г. прирост составлял 3 %, то в 2014 г. он снизился до 0,4 %. Замедление демонстрирует и темп роста количества предприятий малого бизнеса. Если в 2011 году прирост составил 11,7 %, то в 2014 г. уже 2 % (табл. 1).

Динамика основных показателей развития малого бизнеса
в России за 2010–2014 гг.

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014
Количество предприятий малого бизнеса	1 644 269	1 836 432	2 003 038	2 063 126	2 103 780
Темп прироста предприятий малого бизнеса, %	–	11,7	9	3	2
Число замещенных рабочих мест, тыс.	11 149	11 481	11 684	11 696	11 744
Темп прироста рабочих мест на малых предприятиях, %	–	3	1,8	0,1	0,4

Неутешительные показатели темпов роста малого бизнеса напрямую связаны с непростыми условиями его ведения, а непосредственно с высокими налоговыми ставками. Выполнение порой непосильных социальных обязательств делает малый бизнес нерентабельным.

С 1 января 2011 г. большинство предпринимателей обязаны оплачивать страховые взносы в размере 34 %. Из них 26 % идет в пенсионный фонд (ПФ), 3 % – в фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС), 2,9 % – в фонд социального страхования (ФСС), и еще 2 % – в территориальные ФОМС. Причем указанный размер действует как для компаний, применяющих упрощенную систему налогообложения (УСН), так и работающих по единому налогу на вмененный доход (ЕНВД). Столь жесткая мера, прежде всего, была направлена на покрытие дефицита пенсионного фонда. Правительство планировало собрать за счет взносов дополнительно 800 млрд р.

Представители малого и среднего предпринимательства крайне негативно отнеслись к данной инициативе правительства, однако Федеральный закон № 212 от 24.07.2009 г., установивший новый размер страховых тарифов, был принят еще в 2009 г. [5]

Дальнейшее развитие ситуации однозначно охарактеризовать сложно. С одной стороны бизнес получил усиление и без того непростого налогового бремени. С другой стороны, появились новые возможности для развития. К отрицательным последствиям можно отнести тот факт, что с каждым годом темп роста количества предприятий малого бизнеса замедляется. В конечном итоге это приведет к сокращению малых предприятий, рабочих мест в них и росту безработицы в целом по экономике страны. Кроме того, чрезмерное давление на малые и средние предприятия, увеличение налоговой нагрузки приводит к росту неформальной занятости (табл. 2).

Доля неформального сектора в общей занятости, %

Показатель	2001	2004	2005	2008	2009	2010	2013	2014	2015
Всего	14,1	16,8	18,3	19,5	19,3	16,4	19,7	20,1	20,5
Мужчины	14,2	17,2	18,7	20,4	20,5	18,1	21,2	21,7	22,2
Женщины	14,0	16,4	18,0	18,6	18,0	14,7	18,2	18,5	18,7

По данным официальной статистики общий уровень безработицы снизился с 8,9 % в 2001 г. до 5,6 % в 2015 г. [2] Это самый низкий показатель со времен начала структурных изменений в экономике 90-х гг., который в данный момент сопоставим с показателем безработицы Германии. Некоторые развитые страны имеют куда более высокое его значение, например во Франции безработица превышает 10 % [4].

Однако одновременно со снижением уровня безработицы растет неформальная занятость. В 2015 г. в России она достигла своего максимального значения за последние 15 лет [2]. Причем со временем это явление приобретает гендерные различия, т. е. мужчин, имеющих неформальную занятость, становится больше, тогда как 15 лет назад такой тенденции не наблюдалось.

На наш взгляд, рост неформальной занятости в экономике стал возможен «благодаря» сокращению «белых» заработных плат из-за высокой налоговой составляющей и перевод сотрудников предприятий в теневой сектор. Государство активно борется с «серыми» зарплатами, проводя многочисленные судебные разбирательства, проверки трудовыми инспекциями и привлечение к ответственности за нарушение трудового законодательства. И плоды этих мероприятий на лицо. С одной стороны, мы говорим о росте неформальной занятости, с другой стороны нельзя не заметить наметившейся тенденции к «обелению» бизнеса. Кто-то перешел к легальным выплатам работникам под воздействием «зарплатных» комиссий, кто-то был впечатлен достаточно жесткой политикой налоговых органов. При этом, предприятия, перешедшие на «легальное» положение, как правило, не готовы вернуться в «темное» прошлое и ищут законные пути снижения страхового бремени.

К одному из таких путей относится использование мер государственной и муниципальной поддержки, а также привлечение инвестиций. Все больше малых и средних предприятий пользуется средствами господдержки, принимая участие в программе госзакупок. Так в «Стратегии развития малого и среднего предпринимательства до 2030 года», принятой летом 2015 г., предполагается постепенное увеличение квот на закупки у малого и среднего предпринимательства – с 18 % в 2016 г. до 25 % в 2018 г., а компании с госучастием должны расширить долю прямых закупок у малых и средних предприятий с 10 до 15 % [3].

Однако участие в программе госзакупок требует ведения строгой отчетности в определенные сроки и в установленном формате, к которым отечественный бизнес часто не готов. В борьбе за выживание малым предприятиям придется играть по единым для всех правилам и становиться прозрачным и понятным, что в последствии даст преимущества в привлечении инвестиций, в том числе иностранных.

Среди положительных изменений можно назвать отдельные способы оптимизации страховой нагрузки, которые в последнее время получили большую популярность. Стараясь выполнить установленные государством социальные обязательства, малый и средний бизнес находит новые схемы ведения бизнеса, например перевод сотрудников на договорную основу.

Часто встречающимся способом является регистрация работников в качестве индивидуальных предпринимателей (ИП), применяющих УСН с базой «доходы» по ставке 6 %. В этом случае организация заключает с бывшим работником договор подряда или оказания услуг и производит ему выплаты гражданско-правового характера. На указанные платежи страховые взносы компанией не начисляются, их платит сам предприниматель. Взносы в ФСС данные плательщики не перечисляют. Как правило, этот механизм применяется в отношении менеджеров, мерчендайзеров, курьеров и иных сотрудников, от которых не требуется постоянного присутствия сотрудника на рабочем месте.

Однако в такой схеме есть и недостатки. Работа по договорам подряда предполагает отсутствие контроля за дисциплиной труда, что зачастую отрицательно влияет на внутреннюю мотивацию сотрудников. Кроме того, статус ИП влечет за собой необходимость своевременного оформления и сдачи отчетности, что увеличивает нагрузку на штатных бухгалтеров. Наконец, работа с ИП требует скрупулезного оформления всех документов, сопровождающих договорную работу [5].

Сложности, связанные с уплатой социальных обязательств, возникают и у компаний, имеющих в штате трудовых мигрантов. С 2012 г. действует закон, обязывающий отечественных работодателей уплачивать в Пенсионный фонд России страховые взносы за каждого легального трудового мигранта. Следует уточнить, что в фонды социального и обязательного медицинского страхования работодатель за временно пребывающих в России сотрудников платить не должен.

Подводя итоги, можно отметить, что становление малого бизнеса в России не закончено и то, как продолжится этот процесс, зависит от множества факторов. С одной стороны, государство не всегда может защитить интересы предпринимателей, проводя лояльную налоговую и инвестиционную политику. С другой стороны, малый бизнес не всегда готов, а иногда и не хочет, выполнять в полном объеме возложенные на него обязательства. Однако естественный отбор пройдут только самые целеустремленные и находчивые организации. Как показывает практика, безвыходных ситуаций не бывает, а недостаток опыта и знаний проблема временная.

Список использованной литературы

1. Бармашов К. Как мотивировать россиян к занятию предпринимательством? [Электронный ресурс] / К. Бармашов. – Режим доступа: <http://www.expert.ru> (дата обращения 12.06.2017).
2. Государственный комитет статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения 10.06.2017).

3. Королева А. Бизнес от безысходности [Электронный ресурс] / А. Королева. – Режим доступа: <http://www.expert.ru> (дата обращения 12.06.2017).

4. Орлова Н. Рост занятости в госсекторе бьет по частному бизнесу и производительности труда [Электронный ресурс] / Н. Орлова. – Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru> (дата обращения 13.06.2017).

5. Попова О. Страховые взносы: пособие по оптимизации [Электронный ресурс] / О. Попова. – Режим доступа: <http://www.expert.ru> (дата обращения 13.06.2017).

Информация об авторах

Белобородова Нина Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: trud.isea@mail.ru.

Дятловская Ксения Максимовна – магистрант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: hhksu@mail.ru.

Authors

Beloborodova Nina Anatolevna – PhD in Economics, Chair of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003, e-mail: trud.isea@mail.ru.

Dyatlovskaja Kseniya Maksimovna – Graduate student, Chair of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003, e-mail: hhksu@mail.ru.