

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"Всероссийский научно-исследовательский институт труда" Министерства
труда и социальной защиты Российской Федерации

На правах рукописи

АНТОНОВ Михаил Валерьевич

**ОЦЕНКА КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ
ХАРАКТЕРИСТИК ЗАНЯТОСТИ В МАЛОМ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ В ЦЕЛЯХ СОВЕРШЕНСТОВАНИЯ
ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (экономика труда)

**Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Научный руководитель –
доктор экономических наук, доцент
Токсанбаева Майраш Сейткадыевна

Москва – 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....	11
1.1. Роль малого предпринимательства в развитии экономики и обеспечении занятости населения: теоретические и методические основы анализа.....	11
1.2. Сравнительный анализ уровня занятости в малом предпринимательстве в России и за рубежом.....	31
1.3. Малое предпринимательство в России: особенности анализа характеристик занятости.....	43
ГЛАВА 2. СТРУКТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ У СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	58
2.1. Оценка структуры занятости в малом предпринимательстве по его субъектам.....	58
2.2. Особенности отраслевой структуры занятости у субъектов малого предпринимательства	75
2.3. Оценка профессиональной структуры занятости у субъектов малого предпринимательства и ее противоречия	88
ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ У СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ.....	103
3.1. Проблемы реализации трудового потенциала работников, занятых у субъектов малого предпринимательства.....	103
3.2. Социальные условия занятости у субъектов малого предпринимательства	125
3.3. Пути улучшения характеристик занятости у субъектов малого предпринимательства на основе его поддержки	146
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	163
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	172
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	184

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современной России развитие малого предпринимательства входит в число социально-экономических приоритетов и оказывает серьезное влияние на занятость населения. Ее повышение в малом предпринимательстве возмещает продолжающееся высвобождение работников на крупных и средних предприятиях; расширяет для активных слоев возможности участвовать в предпринимательской деятельности; противостоит безработице, риски которой нарастают не только в периоды циклических кризисов, но и, как показывает мировой опыт, в условиях глобальной экономической нестабильности.

Проблематика малого предпринимательства активно изучается, но большинство проводимых исследований сосредоточено на вопросах его функционирования и институциональных условий развития. При этом рост занятости в данном секторе, достигший в 2016 г. на малых предприятиях 26,4% среднесписочной численности всех работников организаций, признается позитивным процессом. Однако даже сравнительно немногочисленные исследования занятости в малом предпринимательстве дают основания полагать, что использование все большей численности рабочей силы у его субъектов сопряжено с негативами в области качества и реализации трудового потенциала работников, а также социально-трудовых отношений.

В этой связи актуализируется потребность в более комплексном изучении как количественных, так и качественных характеристик занятости в малом предпринимательстве, что важно для совершенствования его регулирования. Оно должно фокусироваться на малом предпринимательстве не только как на совокупности хозяйствующих субъектов, но и как на секторе приложения трудовых потенциалов значительной и растущей части населения. Поэтому оценка этих характеристик и выявление «болевых точек» занятости способствует формированию таких путей поддержки малого предпринимательства, которые, учитывая специфику его субъектов, со-

действуют более полному и эффективному использованию трудовых ресурсов.

Степень разработанности проблемы. В процессе подготовки диссертации был изучен широкий спектр научной литературы по различным аспектам темы исследования, таким, как развитие малого предпринимательства, рынка труда и его регулирования, характеристик занятости, структуры и качества трудового потенциала работающего населения.

В изучение проблематики малого предпринимательства внесли вклад Е.Г. Анимица, И.С. Бессонов, А.О., Блинов, Е.М. Бухвальд, А.В. Виленский, М.Н. Дудин, С.А. Зверева, Л.И. Иванова, П.М. Козырева, Е.Б. Крылова, А.Е. Курило, Н.В. Лясников, В.Б. Тореев, А.Ю. Чепуренко и др.

Исследованию вопросов рынка труда и занятости посвящены работы Е.Г. Антосенкова, Н.А. Волгина, В.Е. Гимпельсона, О.В. Забелиной, Р.И. Капелюшниковой, Е.Д. Катульского, А.В. Кашепова, Ю.П. Кокина, Н.В. Локтюхиной, А.А. Ткаченко, М.С. Токсанбаевой, Т.Я. Четверниной и др. Социальные аспекты занятости, в том числе в нестандартных формах, отражены в трудах таких специалистов, как Г.В. Антонова, М.Е. Баскакова, П.В. Бизюков, В.Н. Бобков, А.А. Разумов, В.Д. Роик, И.В. Соболева и др., а также зарубежных ученых – У. Бек, Г. Стэндинг, П. Херрман и др.

Исследования трудового потенциала проведены Д.Н. Карпухиным, Р.П. Колосовой, В.Г. Костаковым, А.Э. Котляром, И.С. Масловой, Л.А. Миграновой, Ю.Г. Одеговым, Н.М. Римашевской, А.Л. Тарасевичем, Л.Д. Тюличевой, Л.С. Чижовой, Н.И. Шаталовой и др.

Несмотря на большой объем и разнообразие работ по отмеченной проблематике, вопросы характеристик занятости в малом предпринимательстве остаются недостаточно изученными и требуют дополнительных исследований, в том числе анализа различий этих характеристик по его субъектам.

Цель исследования заключается в обосновании теоретических и методических подходов к анализу и оценке количественных и качественных характеристик занятости в малом предпринимательстве и на этой основе в разработке рекомендаций по их улучшению.

Для достижения поставленной цели были решены следующие **задачи**:

– обосновать теоретические и методические подходы к сравнительной оценке уровня занятости в малом предпринимательстве в странах с разными тенденциями экономического развития;

– провести сравнительный анализ отраслевой структуры занятости на крупных и средних предприятиях и у субъектов малого предпринимательства, выявить на этой основе перспективные для его развития виды экономической деятельности;

– определить профессиональную структуру занятости у субъектов малого предпринимательства и дать оценку ее основным отличиям от структуры на крупных и средних предприятиях;

– проанализировать реализацию трудового потенциала работников у субъектов малого предпринимательства и вскрыть причины его неполного использования;

– охарактеризовать социальные условия занятости у субъектов малого предпринимательства и выявить факторы, их определяющие;

– предложить рекомендации по улучшению профессионально-квалификационных и социальных характеристик занятости в малом предпринимательстве.

Объект исследования – занятые у субъектов малого предпринимательства.

Предмет исследования – количественные и качественные характеристики занятости в малом предпринимательстве и их формирование.

Область исследования соответствует пунктам:

– 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации);

– 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров;

– 5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

паспорта специальности Высшей Аттестационной Комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации РФ 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда).

Теоретическую и методологическую основу исследования составили фундаментальные и прикладные работы отечественных и зарубежных специалистов по вопросам состояния и развития рынка труда, уровня и качества занятости, малого предпринимательства.

Исследование базировалось на сочетании системного анализа с экономико-статистическими и социологическими исследованиями. Обоснованность результатов, представленных в диссертации, обеспечивалась комплексным подходом к анализу данных и использованием общенаучных методов исследования: методов сравнения, группировки, классификации, логического сопоставления, графических интерпретаций.

Информационная база исследования включает:

– данные статистики Росстата, региональных статистических агентств, а также Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Международной организации труда (МОТ);

– материалы органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации и ее субъектов, законодательные и нормативно-правовые акты РФ, относящиеся к малому предпринимательству и его регулированию;

– отчеты Аналитического центра МСП Банка, Ресурсного Центра малого предпринимательства и др.;

– материалы исследований: «Портрет предпринимателя», «Мониторинг текущего состояния и деловой активности субъектов малого и сред-него предпринимательства города Москвы», результаты опроса российских предпринимателей, проведенного в сентябре 2014 года Интернет-бухгалтерией «Мое дело», материалы Национального обследования благосостояния домохозяйств и участия населения в социальных программах (НОБУС, 2003);

– базу данных исследования «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе», проведенного в 2015 г. по заказу Уполномоченного по правам человека города Москвы;

– информацию периодической печати и интернет-изданий.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке комплексного подхода к анализу характеристик занятости в малом предпринимательстве, который позволяет дать им развернутую, в том числе сравнительную по его субъектам, оценку, и обосновать пути улучшения в целях более полного использования и развития трудового потенциала и соблюдения трудовых прав работников.

Наиболее существенными результатами, полученными лично автором, являются следующие:

1. Обоснован подход к оценке уровня занятости в малом и среднем предпринимательстве, базирующийся на анализе этого уровня по странам со схожими тенденциями экономического развития. На этой основе установлено, что Россия отличается сравнительно низким уровнем занятости как

на малых и средних предприятиях, так и в неформальном секторе, что связано со слабой кооперацией малого предпринимательства с крупным и средним.

2. Аргументирована целесообразность сравнительного анализа отраслевой структуры занятости на крупных и средних предприятиях и у субъектов малого предпринимательства на основе агрегирования видов экономической деятельности по пяти секторам экономики. Путем сравнения выявлена отраслевая специализация занятости у субъектов малого предпринимательства и выделена перспективная сфера их деятельности, относящаяся к предоставлению деловых и профессиональных услуг.

3. Разработан метод определения профессиональной структуры занятости у субъектов малого предпринимательства и проведена ее оценка в сопоставлении со структурой на крупных и средних предприятиях, позволившая оценить как менее качественную профессионально-квалификационную компоненту трудового потенциала занятых в малом предпринимательстве, что подтверждает необходимость усиления его кооперации с этими предприятиями, в том числе за счет развития перспективных видов деятельности.

4. Установлены ключевые проблемы реализации трудового потенциала занятых у субъектов малого предпринимательства, проявляющиеся, с одной стороны, в избытке образования и квалификации работников, а с другой – в их недостатке. Определены их основные причины: высокая межфирменная мобильность работников, ограничивающая накопление человеческого капитала и ведущая к его частичной утрате при смене работы и специальности; неразвитая система переквалификации и дополнительного обучения, совершенствование которой должно быть одним из приоритетов поддержки малого предпринимательства.

5. Выявлена прекаризация занятости у субъектов малого предпринимательства, проявляющаяся в ее значительной нестабильности и в масштабном нарушении трудовых прав наемных работников, которая

абсолютно преобладает в секторе индивидуального предпринимательства. Систематизированы ее основные факторы: объективная потребность малого предпринимательства в гибкой занятости; необходимость его выживания за счет экономии трудовых издержек; дефицит квалифицированных специалистов в области социального страхования; слабый контроль соблюдения трудового законодательства, распространяющийся в основном на малые предприятия.

6. Обоснованы предложения по поддержке малого предпринимательства, ранжированной по его субъектам и включающей два приоритетных направления: усиление его устойчивости для повышения уровня и качества занятости и противодействие процессам ее прекаризации. Аргументирована целесообразность перехода к более либеральному трудовому законодательству для субъектов малого предпринимательства при ужесточении контроля его исполнения со стороны работодателей.

Практическая значимость. Результаты диссертационного исследования могут найти применение в разработке путей и мер содействия развитию малого предпринимательства, улучшения качества занятости у его субъектов и по совершенствованию трудового законодательства.

Они также могут быть использованы в преподавании учебных курсов «Экономика труда», «Управление персоналом», «Экономика и основы предпринимательства», «Занятость и безработица», «Государственная экономическая политика».

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационной работы докладывались на международных, всероссийских и региональных научных и научно-практических конференциях: I Международная научно-практическая конференция «Актуальные вопросы научных исследований» (Иваново, 2016); Международная научно-практическая конференция «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения

законодательства о труде и занятости» (Москва, 2017); VI Всероссийская электронная научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития социально-экономического потенциала Российских регионов» (Чебоксары, 2017); XVII Всероссийский симпозиум «Стратегическое планирование и развитие предприятий» (Москва, 2017).

Автор в качестве привлеченного молодого ученого принимал участие в исследовании по проекту Российского фонда фундаментальных исследований «Человеческий потенциал малого бизнеса: зоны уязвимости и перспективы развития» (в 2016-2017 гг.).

Публикации. Основные положения диссертационного исследования нашли отражение в 8 публикациях (личный вклад автора – 2,85 п.л.), в том числе в 5 статьях в журналах, рекомендованных Высшей Аттестационной Комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Глава 1. Теоретические и методические подходы к исследованию современных тенденций развития малого предпринимательства как сферы занятости населения

Роль малого предпринимательства в развитии экономики и обеспечении занятости населения: теоретические и методические основы анализа

Малое предпринимательство, в национальных экономических системах разного уровня развития выполняет роль важного социально-экономического института, базируясь на инициативной деятельности людей, целью которых является извлечение прибыли.

В развитых экономиках малому предпринимательству свойственен ряд преимуществ в сравнении с более крупным, обусловленных тем, что при формировании соответствующей государственной и муниципальной политики ему под силу обеспечить высокую отдачу от инвестиций в инновационную деятельность, создать персональные рабочие места, при этом быстро реагируя на изменение экономической конъюнктуры и все больше обеспечивая занятость населения, в том числе лиц с ограниченными возможностями.

Роль малого предпринимательства в развитии экономики определяется характерными для него функциями. В экономической литературе его функции подразделяют на ресурсную, организационную, творческую и социальную.

Благодаря ресурсной функции обеспечивается формирование и продуктивное использование капитала, трудовых, материальных и информационных ресурсов.

Организационная функция малого предпринимательства позволяет формировать конкурентную среду, помогая утверждению конкурентных

отношений, стимулируя хозяйственную активность, насыщая рынок качественными товарами и услугами.

С помощью творческой функции внедряются в деятельность малых предприятий достижения научно-технического прогресса, отраслей электроники, кибернетики, информатики и привлечения инициативных специалистов. Социальная функция позволяет решать проблемы занятости, создавать новые рабочие места, уравнивая избыточную рабочую силу во время циклических спадов экономики.

В.Б. Тореев в своей работе приводит более подробную классификацию и относит к функциям малого предпринимательства следующие: ¹

1) малый бизнес ² способствует развитию рыночных отношений, по своей природе он антимонополен;

2) малый бизнес готовит кадры для среднего и крупного бизнеса;

3) малым бизнесом создается конкуренция бизнесу более высокого статуса;

4) малый бизнес смягчает последствия структурных изменений в экономике;

5) малый бизнес способствует развитию самозанятости населения;

6) малый бизнес создает новые рабочие места, соответственно, помогает бороться с безработицей;

7) через малый бизнес накопления населения вовлекаются в хозяйственный оборот в виде инвестиций;

8) малые предприятия активно способствуют внедрению инноваций (сделав научное открытие, изобретатель рассчитывает получить максимальную прибыль от его внедрения);

¹ Тореев В.Б. Особенности развития малого бизнеса России: Монография. – М.: ИСЭПН РАН, 2006. – 256 с.

² Термин «малый бизнес», не применяемый в российском законодательстве, используется в работе строго как синоним малого предпринимательства. Во внимание также принята укорененность данного термина в научном и политическом лексиконе, о чем свидетельствуют многочисленные научные публикации и выступления первых лиц страны.

9) малые предприятия способствуют обеспечению социальной и политической стабильности в обществе.

А.В. Овчинникова подходит к основным функциям малого предпринимательства более широко и выделяет экономическую, социальную, конъюнктурную (институциональную), бюджетную, индикативную, а также функции развития и международного взаимодействия³.

Ряд ученых-социологов приписывает малому предпринимательству функцию генератора среднего класса. К примеру, Бокарева В.Б. отмечает: *«Малый бизнес может внести более весомый вклад в развитие среднего класса в России»*, указывая при этом, что *«только при наличии комплексной и системной поддержки со стороны государства»*⁴.

Считаем целесообразным добавить ещё одну функцию малого предпринимательства, которую упоминают многие авторы, в числе которых П.В. Савченко, не вынося ее в отдельную функцию⁵. В подавляющем большинстве случаев малый бизнес обслуживает локальные интересы потребителей (локальный спрос), то есть его основная клиентская база, а также рыночная ниша носит локальный характер. Важность данной функции состоит в том, что именно малое предпринимательство лучше ориентируется в запросах местного как населения, так и более крупного бизнеса.

Так как в число важнейших функций малого предпринимательства входит обеспечение занятости населения, остановимся на вопросе, что подразумевается под понятием «занятость». По этому вопросу мнения специалистов до сих пор расходятся, что отражено не только в многочисленных авторских статьях и монографиях, но и в широком спектре

³ Овчинникова А.В. Роль и функции малых предприятий промышленности в экономическом системном комплексе // Известия УрГЭУ, 2014. № 1 (51). [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-i-funktsii-malyh-predpriyatiy-promyshlennosti-v-ekonomicheskom-sistemnom-komplekse>. (дата обращения 16.12.2017 г.).

⁴ Бокарева В.Б. Функции малого бизнеса в развитии среднего класса в России. // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2011. № 5. [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/funktsii-malogo-biznesa-v-razviti-srednego-klassa-v-rossii>. (дата обращения 16.12.2017 г.).

⁵ Национальная экономика: учебник / под ред. П.В. Савченко. – М.: Экономистъ, 2005. – 813 с.

научных словарей и учебных пособий. На наш взгляд, подходы к рассматриваемому понятию можно подразделить следующим образом. Во-первых, это трактовка занятости в широком смысле, то есть под ней подразумеваются *«общественные отношения по поводу включения работника в определенную кооперацию труда на определенном рабочем месте»* ⁶. Во-вторых, это более узкое понятие, означающее участие рабочей силы в системе общественного труда ⁷. В-третьих, это фактически отождествление занятости с понятием труда, а именно с общественно-полезной деятельностью людей, приносящей доход (зарботок) ⁸. Следует добавить, что в последние десятилетия в состав занятых стали включать волонтеров (добровольцев), которые участвуют в общественно-полезном труде, но не получают дохода.

Полагаем, обоснованными являются первые два понятия (в широком и узком смысле), так как трактовать занятость как труд, а не как включенность рабочей силы в социальные отношения, характерные для сферы труда, представляется некорректным. На основе широкого понятия занятости устанавливаются особенности этих отношений в разных экономических системах и на разных иерархических уровнях, а в рамках узкого понятия – характеристики занятости, которые имеют количественную и качественную определенность.

С точки зрения понятия занятости в широком смысле малое предпринимательство, или малый бизнес (МБ) включено в систему рыночных отношений, поэтому занятые в нем трудятся по найму или не по найму, что в случае найма означает вступление в договорные отношения между контрагентами рынка труда. Именно с этих позиций занятость в малом предпринимательстве в перспективе рассматривается некоторыми

⁶ Социальная политика: учебник / под общ. Ред. Н.А. Волгина. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 736 с. – С. 221-222.

⁷ Экономика труда: учебно-методическое пособие / Институт труда Минтруда России (НИИ труда России). – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 490 с. – 56.

⁸ Экономика труда: учебник / под ред. Архипова А.И., Карпущина Д.Н., Кокина Ю.П. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 559 с. – С. 79.

специалистами как путь к устранению найма и связанного с ним отчуждения труда и как постепенный переход к samozанятости на основе коллективно-трудовой и индивидуально-семейной собственности⁹. Для анализа занятости в МБ во внимание также принимаются внутрифирменные отношения кооперации труда и их воздействие на реализацию социальных интересов работника. В контексте понятия занятости в узком смысле изучаются особенности включенной в нее рабочей силы.

В данной работе изучение занятости в малом предпринимательстве базируется на интеграции обоих подходов к понятию занятости, что отражается на трактовке ее характеристик. Под ними подразумеваются ее количественные и качественные характеристики, причем последние в соответствии с узкой трактовкой подразделяются на структурные (особенности используемой в МБ рабочей силы) и социально-экономические характеристики, в состав которых входят как экономические, так и социальные условия реализации трудовых потенциалов работников и обеспечения их запросов.

Большой интерес ученых и практиков к малому предпринимательству обозначился во второй половине XX века, что имело под собой серьезные основания. Малый бизнес как «малое дитя» экономики, по выражению В. Парето,¹⁰ в развитых и среднеразвитых странах стал теснить крупные и даже средние корпорации в их вкладе и в целом экономику, и в обеспечение занятости населения. Поэтому учеными был предпринят анализ факторов, которые обусловили, на первый взгляд, неожиданный и непредвиденный прогресс малого предпринимательства. Приведем основные факторы, систематизированные Ю.Я. Ольсевичем¹¹:

⁹ Белоцерковский В. Совместима ли Россия с капитализмом? // НГ-сценарии. – 14 августа 1997 г.

¹⁰ Стратегия бизнеса: аналитический справочник / под ред. Г.Б. Клейнера. – М.: КОНСЭКО, 1998. – 411 с.

¹¹ Ольсевич Ю.Я. К теории экономических трансформаций. – М.: ИЭ РАН, 2007. – 287 с.

1) переход от тенденции к концентрации производства, а значит, к укрупнению предприятий, к его специализации, следовательно, к разукрупнению предприятий;

2) создание мощной производственной инфраструктуры (транспорта, связи, электроэнергетики и пр.), что смягчило различия в соответствующих издержках у крупных, средних и малых предприятий и повысило конкурентоспособность последних;

3) поддержанный политикой доходов рост благосостояния населения, который способствовал переходу значительной части домашнего обслуживания (приготовления еды, стирки, уборки и пр.) в рыночные услуги (кафе, прачечные, химчистки, домработницы, няни и пр.). Кроме того, повысился спрос на индивидуальные услуги (индивидуальный пошив одежды в ателье вместо покупки массовой фабричной продукции и др.).

Для изучения тенденций развития малого предпринимательства необходимо использовать методическую совокупность критериев и показателей, через которые можно выявить эти тенденции. Прежде всего, это относится к критериям МБ, а также более крупного бизнеса, от которого малый бизнес отличается. С учетом национальных особенностей развития предпринимательства и его субъектов разнятся критерии отнесения предприятий к малым, а также крупным и средним.

В Европейском союзе (ЕС) для идентификации крупных, средних и малых предприятий используются единые критерии, которые определяются на основе количественных (размерных) показателей их деятельности. Это показатели количества занятых на предприятии, объем оборота и степень его экономической и юридической независимости. Если учитывать только число сотрудников, то предприятие, имеющее в штате менее десяти человек, определяется как микропредприятие, менее пятидесяти – как малое предприятие, менее двухсот пятидесяти – как среднее предприятие.

Эти методы идентификации предприятий как субъектов предпринимательства важны не только для чисто научного анализа, но и для практических решений, так как малые и средние предприятия в развитых и среднеразвитых экономиках целенаправленно пользуются поддержкой государства в целях укрепления конкурентной среды и обеспечения занятости населения. Европейским Союзом специально разработано определение «малые и средние предприятия», чтобы предусмотренные для них преимущества действовали только в отношении тех предприятий, которые действительно соответствуют этим критериям.

На данной методической основе устанавливаются количественные характеристики малого и среднего предпринимательства, рассчитываемые как число соответствующих субъектов хозяйствования и их доля в общем количестве предприятий. По данным европейской статистики, в 2012 году в ЕС действовало 20,731 миллионов предприятий, относящихся к категории малого и среднего предпринимательства. По количеству на их долю приходилось 99,8 % всех предприятий этого метарегиона. Подавляющее большинство из них (92,2 %) – микропредприятия (табл. 1).

Таблица 1. – Количество крупных, средних и малых предприятий по численности персонала в ЕС в 2012 г.¹²

Размер предприятия (по численности персонала)	Количество предприятий,.	
	млн. ед.	%
Малые и средние предприятия (до 250 чел.)	20,73	99,8
в том числе:		
- микро (в пределах 9 чел.)	19,14	92,2
- малые (10-49 чел.)	1,36	6,5

¹² Малый и средний бизнес в 2012 году: международный опыт регулирования и финансирования. Отчет Аналитического центра МСП Банк, апрель, 2012. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mspbank.ru/userfiles/files/researches/MSB_int-new.pdf. (дата обращения 16.12.2017 г.)

Размер предприятия (по численности персонала)	Количество предприятий,	
	млн. ед.	%
- средние (50-249 чел.)	0,23	1,1
Крупные (250 и более чел.)	0,04	0,2
Всего:	20,77	100,0

Благодаря государственной поддержке доля малых и средних предприятий в ВВП и в составе занятых достигает значительных величин. Это может быть проиллюстрировано данными в совокупности по малому и среднему предпринимательству по некоторым странам, относящимся к развитым, и странам БРИКС (Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР), то есть пока к среднеразвитым, но быстро развивающимся экономикам (табл. 2).

Таблица 2. – Доля малых и средних предприятий (МСП) в ВВП и в занятом населении в ряде развитых стран и стран БРИКС в 2012 г., %¹³

Страна	в ВВП	в занятом населении
Развитые страны		
Италия	80	80
Япония	60	70
Франция	56	64
США	50	50
Англия	50	55
Страны БРИКС		
Китай	60	80
Бразилия	30	54
Россия	21	27

¹³ Развитие малого и среднего предпринимательства. Сравнительный анализ российского и международного опыта. Отчет Аналитического центра МСП Банк, июнь, 2013. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mspbank.ru/userfiles/files/researches/analiz-may-2013.pdf>. (дата обращения 16.12.2017 г.).

Вклад малых и средних предприятий в ВВП в большинстве развитых стран колеблется от 50 % до 60 %. На этом же уровне он находится в Китае (60%), а в Бразилии и в России МСП обеспечивают лишь соответственно 30% и 21 %. Сектор малого и среднего предпринимательства составляет 99,8 % предприятий в ЕС и обеспечивает рабочими местами 67,4 % занятого населения Европы, в то время как в России всего лишь 27 % .

Развитие малого и среднего предпринимательства и возможность осуществления частной предпринимательской деятельности являются необходимыми требованиями благополучного развития страны, которое в том числе зависит от уровня занятости в нем населения, а значит, продуктивного использования трудовых ресурсов (Приложение 1). По данным приложения 1, мы видим, что во всех странах Европейского союза на долю малых и средних предприятий приходится более половины занятого населения, тогда как в нашей стране эта доля всего лишь чуть больше четверти занятых.

Необходимо подчеркнуть, что эти процессы тесно связаны с расширением локального спроса на услуги малого предпринимательства и с трансформацией факторов экономического роста, а именно – с повышением роли нематериального производства (производства услуг) и снижением – материального (товаропроизводящего, или реального) производства, а более обобщенно – с переходом от индустриального типа экономического развития к постиндустриальному.

В статистике этот процесс традиционно отражается через повышение в ВВП и занятости доли производства услуг (третичный сектор экономики) – до двух третей и больше – над долей реального производства (первичного, или добывающего, и вторичного, или индустриального секторов). В развитых странах этот переход произошел в 1970-80-х годах ¹⁴.

¹⁴ Социум XXI века: рынок, фирма, человек в информационном обществе. М.: Экономический факультет, ТЕИС, 1998. С. 33-34.

В общественных науках (экономической и социологической) данный переход чаще всего увязывают с переходом от индустриального типа развития к постиндустриальному. Считается, что доиндустриальный тип развития связан с доминированием первичного сектора экономики, индустриальный – вторичного, и постиндустриальный – третичного. Соответствующим образом различают доиндустриальное (традиционное), индустриальное и постиндустриальное общества, в рамках которых существуют одноименные экономики. Эта концепция, разработанная на Западе Д. Беллом, Р. Ароном, О. Тоффлером, Ж. Фурастье и др., активно заимствована и отечественной экономической мыслью ¹⁵.

Первой предпосылкой перехода к постиндустриальному типу развития стало активное формирование производственной инфраструктуры еще в недрах индустриальной экономики. С ее прогрессом, а именно с созданием мощных инфраструктурных систем, связан такой фактор развития малого бизнеса, как последующее смягчение различий в соответствующих издержках у предприятий разных размеров, что способствовало повышению конкурентоспособности малых предприятий.

Следующий момент, оказавший влияние на развитие малого предпринимательства, – это усиление специализации производства. В индустриальном обществе доминировала тенденция, направленная на концентрацию производства. В качестве примера можно взять любую страну в индустриальный период развития.

Так, в США концентрация производства в первой половине XX-го века устойчиво вела к тому, что, например, важнейший сегмент индустриальной экономики – сталелитейная промышленность – практически полностью была сконцентрирована в г. Питсбург (штат Пенсильвания) в руках двух-трех компаний, а автомобильная промышленность – в г. Детройт (штат Мичиган) в

¹⁵ Курс экономической теории. Общие основы экономической теории, микроэкономика, макроэкономика, переходная экономика: учебное пособие / Рук. авт. колл. и научный ред. А.В. Сидорович. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, издательство «ДИС», 1997. – 736 с. – С. 70-71.

руках General Motors. Нефтяную промышленность удалось монополизировать Standard Oil. Однако впоследствии под влиянием объективных экономических процессов данный тренд был изменен в сторону специализации производства и как следствие – к его разукрупнению.

Основные причины, оказавшие влияние на эти экономические процессы и приведшие к процессу разукрупнения производства, мы уже назвали, но можем добавить следующие:

- научно-технический прогресс, который значительно повысил производительность и коллективного, и индивидуального труда;

- потребность в повышении мобильности обслуживания производства, которую слабее обеспечивает крупный и средний бизнес, и как следствие, – запуск процесса локализации малого бизнеса для его обслуживания.

Процесс локализации малого бизнеса привел к увеличению его эффективности, в том числе ее социальной составляющей, особенно в постиндустриальный период. Увеличение уровня жизни населения, как в социальном, так и в экономическом плане, позволило сделать выгодным использование населением услуг малого предпринимательства в сфере обслуживания на локальном уровне за счет создания потребности в этих услугах, а также наличия необходимых средств для их оплаты. Если ранее большая часть населения сама готовила еду, стирала одежду и выполняла прочие действия, связанные с обслуживанием своего быта, а также иных вспомогательных вещей, то при увеличении благосостояния населения стало возможным переложить реализацию таких потребностей на малый бизнес.

Вместе с тем, на наш взгляд, называть постиндустриальной экономику, в которой по вкладу в ВВП и в уровень занятости населения преобладает производство услуг, было бы не совсем точным. Во многих развитых и среднеразвитых (не говоря уже о развивающихся) странах продолжает развиваться индустриальный сектор, хотя и темпами, отстающими от третичного сектора. Потребность в выпускаемых им благах не исчезает, но

реализуется более эффективно. А в рамках производства услуг в расширяющихся масштабах воспроизводится не только высококвалифицированный труд, применение которого относят к важнейшим признакам постиндустриализации, но и труд низкой квалификации¹⁶.

Поэтому корректнее говорить о тенденциях развития, и для развитых и среднеразвитых стран выделять индустриальную и постиндустриальные тенденции как доминирующие. Содержательные характеристики этих тенденций имеют важное значение для понимания динамических процессов в развитии малого предпринимательства и его влиянии на занятость населения.

1. Индустриальная тенденция предполагает увеличение и расширение товарного хозяйства на крупных и средних предприятиях, обеспечивающих экономические блага массового спроса. Свойственная данной тенденции концентрация производства характерна, прежде всего, для таких отраслей, как обрабатывающая промышленность, транспорт, энергетика и добыча полезных ископаемых. Характерной чертой данной тенденции является снижение доли малого бизнеса, как в ВВП, так и в занятости населения за счёт всеобщего укрупнения производственных единиц. В дальнейшем, как следствие, изменилась саморегуляция рынка в пользу сокращения конкуренции. Примером являются известные картельные сговоры на рынке, поскольку за счет укрупнения производства, как уже было, сказано, идет уменьшение числа конкурентов, и на этом фоне участникам рынка легче договориться между собой, чем противостоять друг другу.

Из-за дефицита статистики по развитым зарубежным странам процесс концентрации производства и занятости на крупных предприятиях в период действия индустриальной тенденции можно проиллюстрировать данными по СССР в годы НЭП, когда плановое регулирование хозяйства было довольно ограниченным. В табл. 3 отражена динамика занятости на крупных и мелких

¹⁶ Народонаселение современной России: риски и возможности. – М.: Экономическое образование, 2013. – 278 с. – С. 237.

(по терминологии тех лет) промышленных предприятиях до начала периода ускоренной индустриализации.

Таблица 3. – Численность рабочих в крупной промышленности и занятых в мелкой промышленности в СССР в 1921-1925 гг., % к 1913 г.¹⁷

Численность рабочих	1921	1922	1923	1924	1925
Рабочие в крупной промышленности	50,1	46,3	57,1	65,5	81,8
Занятые в мелкой промышленности	45,1	50,1	55,1	63,7	70,7

Данные табл. 3 свидетельствуют о росте занятости как в крупной промышленности, так и в мелкой (а это малый и отчасти средний бизнес), произошедшем после спада в годы 1-й мировой и гражданской войны, но в крупной промышленности – с 1924 года – с определенным опережением. В результате при росте абсолютной численности работников в малом бизнесе их доля в промышленном персонале снижалась.

Еще более существенным это опережение стало с переходом с 1928 года к индустриализации хозяйства плановыми методами, что показывают цифры об опережающем повышении численности рабочих и служащих в крупной промышленности (табл. 4).

Таблица 4. – Среднегодовая численность рабочих и служащих в СССР в 1926-1932 гг., % к 1925/1926 гг.¹⁸

Рабочие и служащие	1926/1927	1928	1929	1930	1931	1932
в народном хозяйстве	107,6	114,0	119,6	142,8	186,7	225,5

¹⁷ СССР за 15 лет (Статистические материалы по народному хозяйству). М.: Государственное социально-экономическое издательство, 1932. С. 94-95; На путях к обобществлению мелкой промышленности СССР. – Сб. материалов. – М.: Всекопромсовет, 1929. С. 13.

¹⁸ Труд в СССР. Статистический справочник. М.: ЦУНХУ Госплана СССР, 1936. С. 10-11.

Рабочие и служащие	1926/1927	1928	1929	1930	1931	1932
в крупной промышленности	106,0	115,6	125,7	159,2	204,2	242,0

Как показывает советская статистика, в период ускоренной индустриализации народного хозяйства, пришедшейся на первые пятилетние планы, шел процесс концентрации производства и роста занятости на крупных предприятиях, причем, очень интенсивно, так как этот рост превосходил общую динамику занятости рабочих и служащих.

Следует также сказать, что несмотря на довольно серьезные преференции крупному производству, в советской экономике расширялся и малый бизнес в форме производственных (промысловых) артелей, то есть кооперативов, который не только развивался, но и активно поддерживался государством. Артели обслуживали локальный спрос на потребительские блага и услуги, поддерживали занятость (особенно в небольших поселениях) и даже внедряли инновации. В архивных документах и многих исследованиях отмечено, что промысловая кооперация внесла значительный вклад в индустриализацию СССР, победу в Великой Отечественной войне и в послевоенное восстановление экономики¹⁹. Но в середине 1950-х годов малый бизнес по идеологическим причинам был свернут, промысловые кооперативы включили в государственные предприятия, что нанесло ущерб и так слабо развитому потребительскому сектору народного хозяйства.

2. Постиндустриальная тенденция характеризуется разукрупнением производства, повышением его специализации и расширением малого предпринимательства. Основа этих изменений, как отмечалось, – увеличение значимости нематериального производства, а именно производства услуг (третичного сектора экономики). В этих условиях малый бизнес обслуживает спрос как со стороны более крупных предприятий, так и населения. Кроме

¹⁹ Основные тенденции развития промысловой кооперации. Государственная политика в отношении промысловой кооперации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.truehistoria.ru/tias-863-2.html>. (дата обращения 16.12.2017 г.).

того, как отмечалось, МБ развивает конкурентную среду в условиях тенденции крупного производства к монополизму, что является одним из факторов поддержки малого предпринимательства со стороны государства.

Также на малый бизнес перекладывается часть социальной нагрузки, особенно на локальном уровне. Он выполняет важную социальную функцию: в нем шире, чем в крупном и среднем бизнесе, трудоустраиваются слабо защищенные на рынке труда категории – женщины, лица старшего возраста, малоквалифицированные работники, инвалиды и пр.

Помимо индустриальной и постиндустриальной тенденций считаем необходимым выделить и деиндустриальную тенденцию ввиду того, что зона ее проявления стала расширяться.

3. Деиндустриальная тенденция. Для постиндустриальной тенденции характерно снижение доли ВВП и доли занятости в индустриальном производстве. Однако данная тенденция не сможет опуститься до нулевой отметки из-за ряда факторов. Это необходимость развития промышленности даже на сравнительно невысоком уровне, вызванная тем, что в национальной экономике всегда есть потребность в производственных мощностях, в производственной инфраструктуре и в промышленных товарах массового (а не локального) потребительского спроса.

Но в некоторых странах сокращение доли индустриального сектора оборачивается деиндустриализацией. Можно выделить два основных вида деиндустриальной тенденции:

а) деиндустриализация в процессе циклического и трансформационного спада.

Циклические спады чаще всего происходят в связи с циклами обновления основного капитала, возникающими при индустриальной тенденции, и не отменяются при постиндустриальной. Самым ярким тому доказательством являются внутренние и мировые экономические кризисы, обусловленные именно обновлением основного капитала (современные

финансовые кризисы имеют несколько другую природу, но тоже связаны с деиндустриализацией). В периоды таких кризисов происходит спад индустриального производства (прежде всего, обрабатывающей промышленности), опережающий сокращение выпуска в других секторах экономики.

Трансформационный же спад имеет иную природу и обусловлен переходом от плановой к рыночной экономике, который пережили наша страна и европейские экономики, входившие в бывший советский блок (страны социалистического содружества). Одним из ярчайших примеров этого является кризис, разыгравшийся в Российской Федерации в 1990-х годах, разнообразные и разрушительные проявления которого в сфере занятости отражены во многих публикациях ²⁰.

При циклическом и трансформационном спаде, как и при постиндустриальной тенденции, доля индустриального сектора в ВВП и занятости населения сокращается, а производства услуг растет. Но по существу это разные процессы, потому что при названных спадах обычно сокращается и ВВП (в нашей стране почти на 50%), и занятость населения, а безработица увеличивается.

В период подобных спадов малое предпринимательство расширяется, поскольку за счет его низкой капиталоемкости снижается зависимость производства от основного капитала. Также растет роль малого бизнеса как регулятора рынка труда, поскольку для безработной части населения вовлечение в него, в том числе на условиях самозанятости, предоставляет шанс получить хотя бы минимальные средства на обеспечение необходимых нужд.

²⁰ Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 307 с.; Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. – М.: Наука, 2007. – 202 с.; Социально-экономические проблемы переходного общества: из практики стран СНГ /отв. ред. К.И. Миккульский. – М.: Наука, 2000. – 409 с.

Стоит отметить, что расширение малого бизнеса в кризисный период формально совпадает с этим же процессом при постиндустриальной тенденции, однако в этот период МБ в основном не развивается, а, наоборот, примитивизируется, так как в большей мере обслуживает спрос не предприятий, а населения, доходы которого падают ²¹. Вследствие этого расширяются архаичные формы хозяйства и растет занятость в розничном торговом посредничестве («челночный» бизнес и пр.).

б) деиндустриальная тенденция в развитых странах в процессе глобализации.

В условиях глобализации в развитых странах продолжается снижение доли промышленного производства, в том числе за счет его вывода в среднеразвитые и развивающиеся экономики с более располагающими к этому экономическими и социальными условиями. Среди таких условий, прежде всего, более низкая стоимость рабочей силы, производственных ресурсов и вспомогательных материалов. Данное явление, прежде именовавшееся просто вывозом капитала, теперь носит название аутсорсинга. Оно не является показателем отсутствия потребности в промышленном производстве стран, выводящих его в аутсорсинг. В данном случае поставка продукции из стран, в которые выведено производство, выгоднее по различным показателям (экономическим, социальным, экологическим), нежели производство на территории своей страны.

Необходимо добавить, что по данным информационного портала andrussia.com, «*Disney, Microsoft, General Electric, Walmart, Cisco и Intel в поисках дешевой рабочей силы отправили в аутсорсинг за последнее десятилетие около 2,4 миллионов американских рабочих мест*» ²².

²¹ Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. – М.: Наука, 2006. С. 135.

²² John Sammon, США – на аутсорсинг. // 28 сент. 2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://andrussia.com/1449345215.html>. (дата обращения 18.12.2017 г.)

Этот процесс характерен и для постиндустриальной тенденции, но сигналами, что она стала переходить в деиндустриализацию, служат сокращение совокупного спроса (многие страны его пытаются компенсировать кредитной экспансией путем снижения процентных ставок по депозитам вплоть до отрицательных) и обострение проблемы безработицы.

Еще одним обстоятельством, дополнительным к аутсорсингу бизнеса, которое тоже говорит в пользу деиндустриальной тенденции, является нарастающая нестабильность глобальной экономики. Она в частности выражается в кризисах не циклического характера, а именно в финансово-экономических кризисах как следствия ограниченности совокупного спроса. Ярким примером сочетания обеих причин являются США последнего десятилетия: рост уровня безработицы в период финансово-экономического кризиса 2009-2011 годов на фоне банкротств целых городов, например, г. Детройта (Приложение 2).

Вероятно, постиндустриальный сдвиг в пользу третичного сектора экономики имеет определенные пределы и ставит перед развитыми странами вопрос о реиндустриализации, или неоиндустриализации, то есть о восстановлении индустриального производства с использованием средств научно-технического прогресса ²³, что должно позволить сделать его выгоднее по ряду показателей и ослабить проблему безработицы.

Деиндустриальная тенденция пока недостаточно хорошо изучена, но появились исследования, на основе которых можно идентифицировать признаки деиндустриализации.

В работе российских ученых Акаева А.А. и Садовниченко В.А. присутствует следующий тезис об отраслевой структуре ВВП: *«Основу оптимальной отраслевой структуры составляют обрабатывающие отрасли*

²³ Кузнецов Н.В. Неоиндустриализация – основа обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур // Экономические науки. – 2016. - № 1 (134). – С. 80-83.

промышленности (~20%)»²⁴. Исходя из данного утверждения, можно сказать, что доля обрабатывающей промышленности в ВВП ниже отметки в 20 % является косвенным показателем проходящей деиндустриализации.

По данным Росстата, мы можем составить диаграмму по показателю всей промышленности (включающей также добывающую индустрию и электроэнергетику) в ряде развитых стран и стран БРИКС (рис. 1).

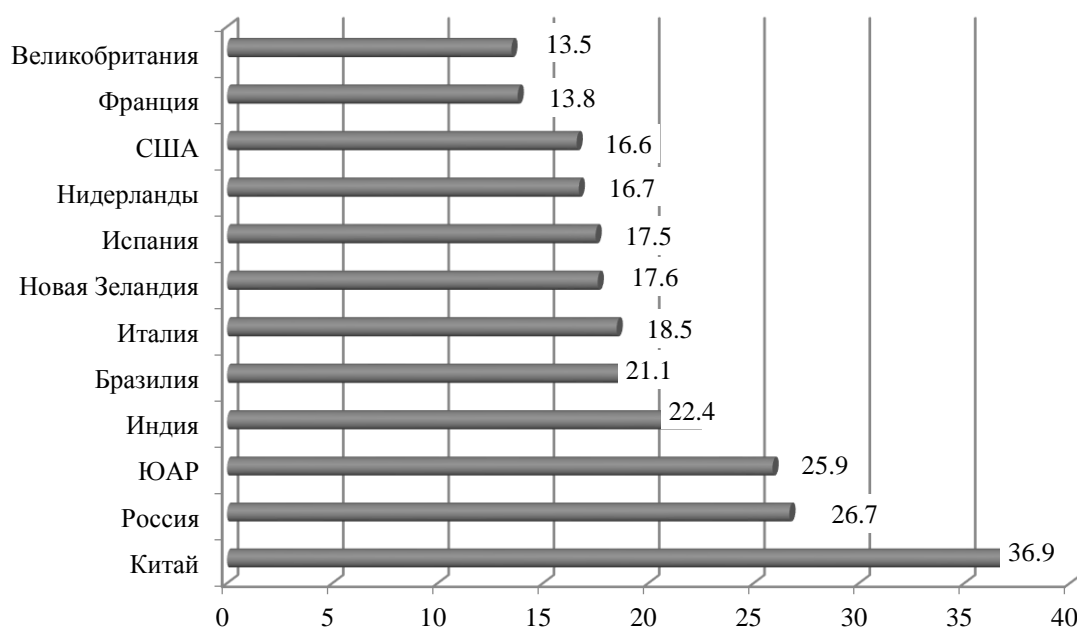


Рисунок 1. – Доля промышленности в ВВП в ряде развитых стран и стран БРИКС в 2014 г., %²⁵

Несмотря на то, что на рис. 1 приведены цифры по всей, а не только обрабатывающей промышленности, можно сделать заключение, что в странах с долей промышленности в ВВП ниже 20 %, проявилась тенденция к деиндустриализации (без других промышленных отраслей эта доля будет еще ниже). Однако в странах с серьезным уровнем добычи полезных ископаемых, а значит, и добывающих производств, удельный вес промышленности не будет корректно отражать процессы индустриализации и деиндустриализации (в частности это относится к России).

²⁴ Акаев А.А., Садовничий В.А. О новой методологии долгосрочного циклического прогнозирования динамики развития мировой системы и России. Сборник: Прогноз и моделирование кризисов и мировой динамики. Издательство ЛКИ М. 2010. – 69 с.

²⁵ Россия и страны мира. 2016: Стат.сб. / Росстат. - М., 2016. – 379 с.

На этой основе есть основания полагать, что процесс деиндустриализации затронул многие развитые страны. Устойчивее к этому процессу среднеразвитые страны БРИКС – Бразилия, Индия, ЮАР и в особенности Китай. При этом быстрое (до нынешнего периода) развитие Бразилии было обеспечено, прежде всего, аграрным производством, Индии – интеллектуальными ресурсами, а Китай стал мировой фабрикой по производству промышленных товаров. ЮАР и, как отмечалось, Россия отличаются значительными запасами и добычей природного минерального сырья.

Как уже было написано выше, на фоне деиндустриализации происходит расширение малого предпринимательства. Несмотря на то, что этот процесс в развитых странах малоизучен и имеются только отрывочные данные, ряд экспертов делает вывод о том, что в подобных случаях наблюдается определенный дисбаланс в пользу неквалифицированных кадров и в ущерб квалифицированным за счет расширения ряда отраслей производства услуг, в которых удельный вес квалифицированного персонала нельзя назвать высоким.

Некоторые экономисты приводят следующую статистику: *«Так называемое «восстановление экономики» после первой волны кризиса 2008 года получило в американских СМИ ироничное название – «Восстановление барменов», потому что значительная часть рабочих мест, которые появились после 2007 года — это места официантов и барменов. Если коротко, в США за последние 8 лет стало на 1,5 миллиона барменов и официантов больше и на 1,4 миллиона промышленных рабочих меньше, чем в 2007 году»*²⁶.

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что рост малого предпринимательства и соответственно «малой» занятости происходит при

²⁶ Тройной системный кризис – не повод для паники. // 15.01.2016. [Электронный ресурс]. URL: <http://politrussia.com/ekonomika/zdravstvuy-krizis-634/> (дата обращения 18.12.2017 г.)

различных тенденциях экономического развития. При этом высокие показатели занятости в нем не означают высокую развитость данного сектора экономики. В связи с этим тенденции развития экономики и их связь с показателями занятости в МБ требуют более детального изучения.

1.2 Сравнительный анализ уровня занятости в малом предпринимательстве в России и за рубежом

Уровень занятости (доля занятых) в малом предпринимательстве как ее количественная характеристика нуждается в оценке по шкале: высокий, средний или низкий уровень. Если учесть, что развитие МБ в нашей стране выдвинуто в число стратегических экономических приоритетов, то можно сделать вывод, то этот уровень, по крайней мере, не является высоким. Однако ответ на данный вопрос нуждается в более серьезном обосновании. Полагаем, следует проводить сравнительный анализ этого уровня в нашей стране и за рубежом, который позволит определить, в какой мере занятость в российском малом предпринимательстве соответствует мировым стандартам.

С учетом изложенного в предыдущем параграфе необходимо принимать во внимание, что сравнение следует проводить по сопоставимым экономикам, а именно по экономикам со сходным уровнем и тенденциями развития – индустриальной, постиндустриальной и деиндустриальной. По критерию вклада третичного сектора в ВВП и занятость населения (две его трети трудятся в производстве услуг) наша страна принадлежит к экономикам с постиндустриальной тенденцией. Поэтому для сравнительного анализа нами использованы дополнительные критерии:

- первый критерий – уровень экономического развития;
- второй критерий – доля промышленности в ВВП.

По уровню экономического развития различают развитые, среднеразвитые и слаборазвитые (развивающиеся) страны. Чаще всего в

качестве критерия уровня экономического развития используют показатель валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения, применяя оценку в долларах США по паритету покупательной способности (ППС).

Согласно теории паритета покупательной способности соотношение уровней цен на товары в различных странах равно или пропорционально обменному курсу валют. На практике данное соотношение зависит от множества причин, а обменный курс достаточно сильно отличается от соотношения цен, так как определяется в том числе стремлением повысить конкурентоспособность экономики и обеспечить импортозамещение.

По первому критерию мы отнесли к развитым странам те, в которых ВВП на душу населения превосходит 30 тыс. долл., к среднеразвитым – где он составляет 10-30 тыс. долл., к развивающимся – до 10 тыс. долл. По данному критерию европейские постсоциалистические экономики, включая Россию, попадают в число среднеразвитых (полный перечень стран представлен в Приложении 3).

В развитых странах целесообразно отметить следующее:

1) ВВП на душу населения выше 30 тыс. долл. и имеет тенденцию к росту, что определяет высокий уровень жизни населения в целом;

2) отраслевая структура экономики продолжает эволюционировать в сторону доминирования производства услуг и ярко выраженной тенденции превращения индустриальной экономики в постиндустриальную, а отчасти – в деиндустриальную. Наблюдается бурное развитие сферы услуг; научно-технический прогресс оказывает значительное влияние на экономический рост и структуру экономики.

Российская Федерация по показателю ВВП на душу населения (22,502 тыс. долл. в 2015 г.) находится примерно в середине среднеразвитых стран (рис. 2):

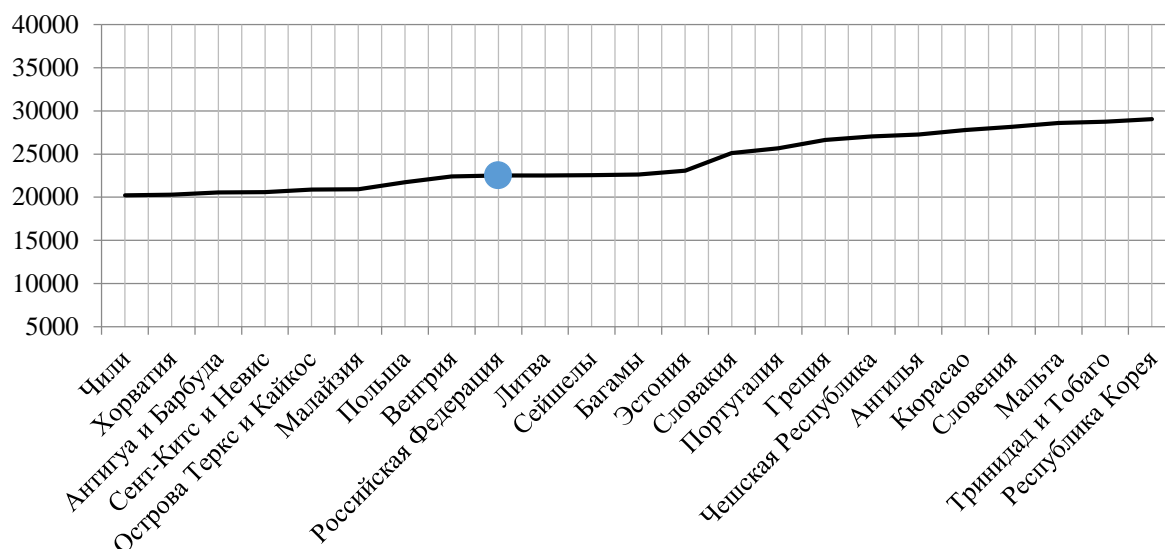


Рисунок 2. – ВВП на душу населения в среднеразвитых странах в 2015 г., по ППС, долл. США

Выбор второго критерия обусловлен тем, что промышленной отрасли принадлежит особое место в экономике. Она считается основной и ведущей ветвью в сфере материального производства, играет важную роль в становлении, как производительных сил, так и производственных отношений, а также способствует диверсификации отраслевой структуры экономики и тем самым снижению безработицы.

Кроме того, показатель доли промышленности в ВВП позволяет определить, какая тенденция в стране начинает преобладать – индустриальная, постиндустриальная или деиндустриальная. Эти тенденции, как рассмотрено в предыдущем параграфе, оказывают влияние на развитие малого предпринимательства. Он, как отмечалось, расширяется как при постиндустриальной, так и при деиндустриальной тенденции.

Рассмотрим этот показатель на примере ряда стран с разным уровнем экономического развития (по первому критерию) и выделим в составе среднеразвитых государств также переходные экономики, подвергшиеся переходу от плана к рынку и имеющие отличную от других среднеразвитых стран историю становления постиндустриальной тенденции (Приложение 4).

Данные приложения 4 свидетельствуют, что для большинства развитых стран типична доля промышленности в ВВП меньше 20 %, которая имеет тенденцию к снижению. Используя этот показатель, можно предположить, что в развитых странах наряду с постиндустриальной проявляется деиндустриальная тенденция. Исключение составляют только отдельные страны, такие, например, как Германия и Япония, которые заметными ресурсами для добычи полезных ископаемых не располагают (в отличие от богатых природными ресурсами Норвегии, Ирландии и др.).

По данному критерию видна также специфика европейских постсоциалистических экономик, включая Россию, – доля промышленности у них сравнительно высока. Так как частично в этих странах доля промышленности растет, можно предположить, что они либо продолжают индустриализироваться, либо другие отрасли (например, сельское хозяйство) «вымываются» интенсивнее. Есть еще одна серьезная причина сравнительно высокой доли промышленности в ВВП, обусловленная наследием планового хозяйства, при котором эта доля была еще выше. Поэтому постиндустриальная тенденция в данных странах еще не привела к сопоставимой с развитыми странами доле промышленности. В этой связи мы обозначили постсоциалистические экономики как условно переходные («переходные»), так как институциональная структура рынка в них уже сформирована.

Говоря о постсоциалистических «переходных» экономиках (не считая России), мы ограничились в основном относительно развитыми странами так называемой Вышеградской группы – Польша, Чехия, Словакия, Венгрия. Но в состав транзитивных стран входят и бывшие республики Советского Союза, включая среднеазиатские государства, которые, пережив трансформационный спад, относятся к развивающимся экономикам (обозначенным как развивающиеся «переходные экономики»). Об уровне их развития говорит доля занятости в производстве услуг. Если в странах Евросоюза и США доля занятых в данном агрегате в 2014 году составляла от 74 до 81 % всего

трудоспособного населения, а в Японии 71 %, то в странах со слаборазвитой экономикой – менее 50 %. Например, в Киргизии, этот показатель достигал только 48 %, а в Таджикистане всего лишь 27 % трудоспособного населения. В Российской Федерации на производство услуг приходилось 65 % занятых в экономике ²⁷ (рис. 3).

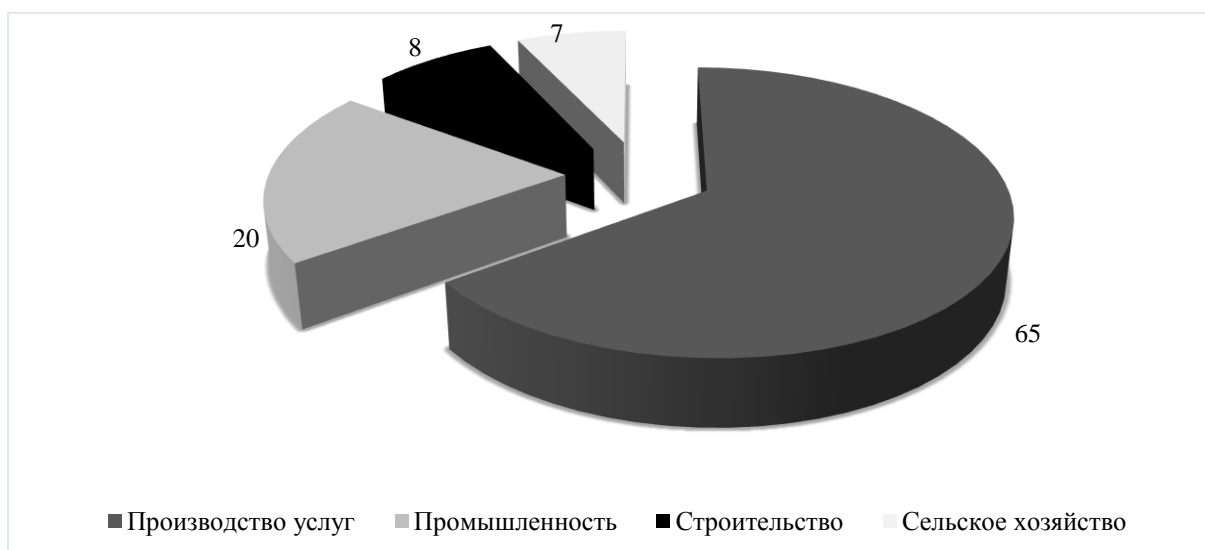


Рисунок 3. – Занятые по трем секторам экономики в РФ в 2014 г., %

Уровень экономического развития и его тенденции (индустриальная, постиндустриальная и деиндустриальная), еще раз подчеркнем, влияют на развитие малого предпринимательства. Для сравнения стран по занятости в нем нужно сначала остановиться на занятости на малых предприятиях. Но сначала следует еще раз подчеркнуть, что критерии отнесения предприятий к малым в межстрановом разрезе значительно разнятся. Это связано с тем, что данным предприятиям во многих развитых и среднеразвитых экономиках предоставляется поддержка государства, чувствительная к размерному статусу малого бизнеса. Поддержка не может быть оказана значительному

²⁷ Экономика России, цифры и факты. [Электронный ресурс]. URL: <https://utmagazine.ru/posts/10567-ekonomika-rossii-cifry-i-fakty-chast-14-sfera-uslug> (дата обращения 19.12.2017 г.).

большинству компаний, так как в этом случае она утрачивает экономический смысл (раз большинство и без нее вполне успешно развивается).

В России, как показывает официальная межстрановая статистика, малый бизнес не получил такого широкого распространения, и его позиции по вкладу в ВВП и структуру занятости населения существенно отличаются от европейских. Если в России меньше доля малых предприятий, чем в ЕС, то в том числе и потому, что российское законодательство имеет заметно больше ограничительных параметров для малых компаний. Поэтому, если к России применить европейское законодательство о малых предприятиях, то можно понять, что в этом случае в ней существовало бы большее количество таких компаний.

В России рассматривается только выручка и то, сколько работников занято на предприятии, поэтому валюта баланса, показывающая величину используемого капитала, не является важной. Максимальная выручка для средней компании составляет (начиная с 17.07.2015 года, до этого критерий выручки для средних и малых компаний был вдвое меньше) 2 млрд. рублей (31,71 млн. евро), для малой – 800 млн. рублей (12,68 млн. евро), для микропредприятий – 120 млн. рублей (1,90 млн. евро)²⁸.

В России, как и в Европе, существует разница между микро- и малым предпринимательством. Для малого бизнеса Российской Федерации характерно следующее максимальное количество работников: в промышленном секторе – 100 рабочих, в оптовом – 50 рабочих, в сфере торговли и услуг – 30 человек, в других областях – 50 рабочих (в среднем по малым предприятиям – в пределах 100 человек). Компания считается микропредпринимательством, если в ней работают до 15 человек, и средней, если это число колеблется между 100 и 250 человек. На российских малых

²⁸ Постановление Правительства РФ от 13 июля 2015 г. № 702 «О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства». Справочно-правовая система «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения 19.12.2017 г.).

предприятиях доля капитала одного или нескольких юридических лиц, не являющихся субъектами малого и среднего предпринимательства (то есть «внешних» владельцев), не должна превышать 25 %.

В статистике ОЭСР, как отмечалось, к малым относятся предприятия до 50 человек, а к микрофирмам – до 10 человек, что затрудняет сравнительный анализ. Совпадения наблюдаются только по совокупности малых и средних предприятий (МСП), в которых верхний порог численности, как и в России, составляет 250 человек.

По сравнению с большинством стран-членов ОЭСР в ряде «переходных» экономик и стран БРИКС по занятости на малых и средних предприятиях существует значительный разрыв. Доля занятых в секторе МСП в Российской Федерации составляет менее 30 %, в то время как в странах-членах ОЭСР этот показатель превышает 50 %. Доля взрослого населения, начинающего или развивающего собственный бизнес в РФ, составляет только 5 %, по сравнению с показателем 16 % – в Китае, и 18% – в Бразилии. Только 5 % субъектов МСП в Российской Федерации осуществляют какую-либо инновационную деятельность, по сравнению с типичными показателями около 50 % в странах-членах ОЭСР. Президент России поставил амбициозные цели относительно увеличения вклада МСП в экономику России, включая рост доли сектора МСП в показателях ВВП с 25 % в 2012 году до 50 % в 2020 году при государственном содействии в достижении этих целей.

Данные исследований ОЭСР свидетельствуют, что в 2010 году только 18 млн. человек были трудоустроены в сегменте МСП в РФ. Показатель доли занятых в нем на одного трудоспособного подтверждает сравнительно невысокую занятость на МСП в России (Приложение 5).

В большинстве и развитых, и среднеразвитых, в том числе «переходных» экономик занятость на малых и средних предприятиях в расчете на одного трудоспособного выше, чем в России, что говорит об отставании его развития в нашей стране. Ниже этот показатель только в Эстонии и Греции,

переживающих не лучшие времена, а также в Турции, где распространена самозанятость и неформальный (нелегальный) бизнес.

Данные показатели предполагают наличие в РФ существенного потенциала для создания рабочих мест в секторе средних и в особенности малых предприятий. Значительный разрыв в уровне занятости в МСП в сравнении с развитыми государствами является результатом небольшого размера сектора микропредприятий. Так, доля занятости в бизнес-секторе в малых предприятиях (1-15 сотрудников) в РФ на 13 % ниже, чем на микропредприятиях (1-9 сотрудников) в большинстве стран-членов ОЭСР. Однако, не следует исключать имеющее определенные резоны предположение, что разрастание данного сектора в развитых странах является следствием деиндустриальной тенденции.

Еще один показатель, по которому можно сопоставлять Россию с другими странами, это показатель численности занятых в среднем и малом бизнесе на одно предприятие. Он дает представление о степени концентрации работников на малых и средних предприятиях (Рис 4).

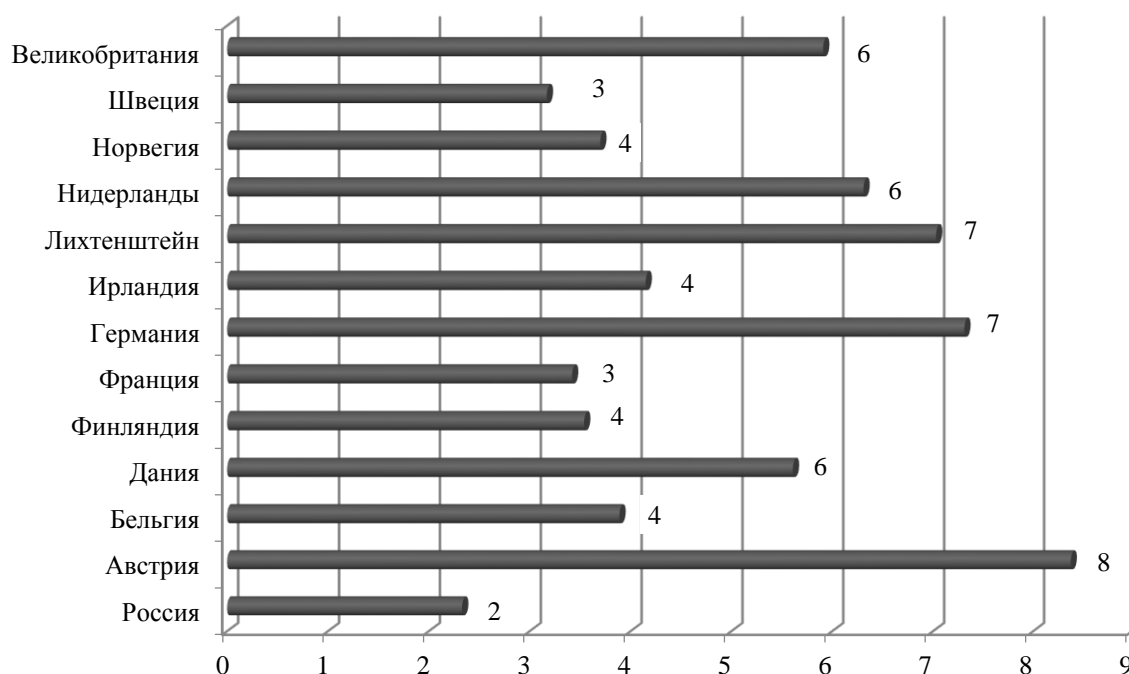


Рисунок 4. – Степень концентрации работников на МСП в ряде развитых стран и стран БРИКС в 2014 г., человек

Показатель численности занятых в среднем и малом бизнесе на одно предприятие в России имеет очень низкое значение: 2 человека в сравнении с рядом развитых стран и стран БРИКС, где этот показатель в среднем составляет 5 человек. Такие различия едва ли можно списать только на деиндустриальную тенденцию, тем более что наша страна сама подвержена данной тенденции. Следует принимать во внимание и то, что при трансформационном спаде происходит нарушение кооперации между предприятиями, поэтому развитие малого предпринимательства имеет перекос в пользу обслуживания спроса населения, тогда как спрос со стороны крупных и средних предприятий ограничивается. Этот перекос до сих пор выступает одной из причин, тормозящих расширение малого предпринимательства в «переходных» странах.

Так как критерии отнесения предприятий к малым и средним в России специфичны, обратимся к более унифицированной международной статистике Международной организации труда (МОТ). Индикаторов малого и среднего предпринимательства она не содержит, но в ней есть показатели статуса занятости – по найму и не по найму²⁹. Известно, что занятость не по найму, включающая работодателей, самозанятых, членов производственных кооперативов и помогающих на семейном предприятии, в основном концентрируется в малом бизнесе, в основном в индивидуальном предпринимательстве, так как в крупном и в среднем бизнесе трудится преимущественно наемный персонал (включая высший менеджмент)³⁰.

Данные МОТ о занятости не по найму в ряде развитых и «переходных» экономик, а также в странах БРИКС приведены на рис. 5.

В развитых странах, по данным МОТ, в 2015 году занятость не по найму составляла в основном 10-15 % (Германия, Франция, Великобритания, Япония

²⁹ МОТ. Статистика и базы данных. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (дата обращения 19.12.2017 г.).

³⁰ Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. – М.: Наука, 2006. С. 123.

и др.), а в среднеразвитых «переходных» экономиках – 15-20 %. Нетипичными в этом плане являются США, где занятость не по найму не доходит даже до 7 %. Почти такой же ее уровень (около 8 %) фиксируется и в России. Поэтому в целом российский показатель можно считать сравнительно низким, что свидетельствует в пользу более слабого развития малого предпринимательства.

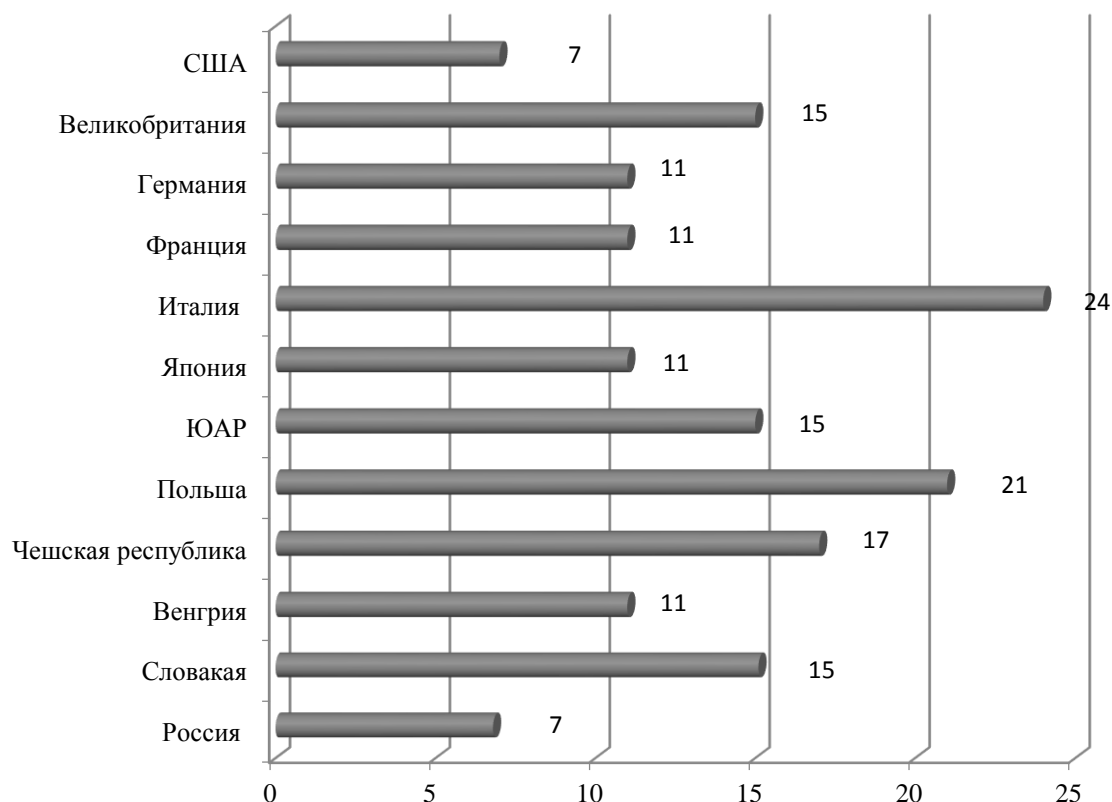


Рисунок 5. – Занятость не по найму в ряде развитых и среднеразвитых «переходных» экономик и в странах БРИКС в 2015 г., % к занятым в экономике

Другие индикаторы, которые косвенно указывают на размеры малого бизнеса, относятся к структуре занятых не по найму, также отраженные в статистике МОТ. В этой структуре следует выделить такие категории, как работодатели и самозанятые, поскольку чем выше доля работодателей, тем при прочих равных малый бизнес крупнее, а чем больше доля самозанятых, тем он мельче (рис. 6).

Во многих развитых странах (Германия, Франция, Австрия, Швеция, ЮАР) удельный вес работодателей в 2015 году колебался от почти 30 до 43 %, а самозанятых – от 53 до 67 %. В России эти показатели составляли соответственно 19 и 80%, что близко к данным по среднеразвитым «переходным» экономикам (Чехия, Словакия, Польша). То есть в нашей стране как в «переходной» экономике малый бизнес мельче, чем в развитых странах. Не случайно, в таких государствах, как Германия и Франция, по внутреннему законодательству к малым предприятиям относят фирмы с численностью заметно выше 100 человек (при официальной планке для стран ЕС в 50 человек).

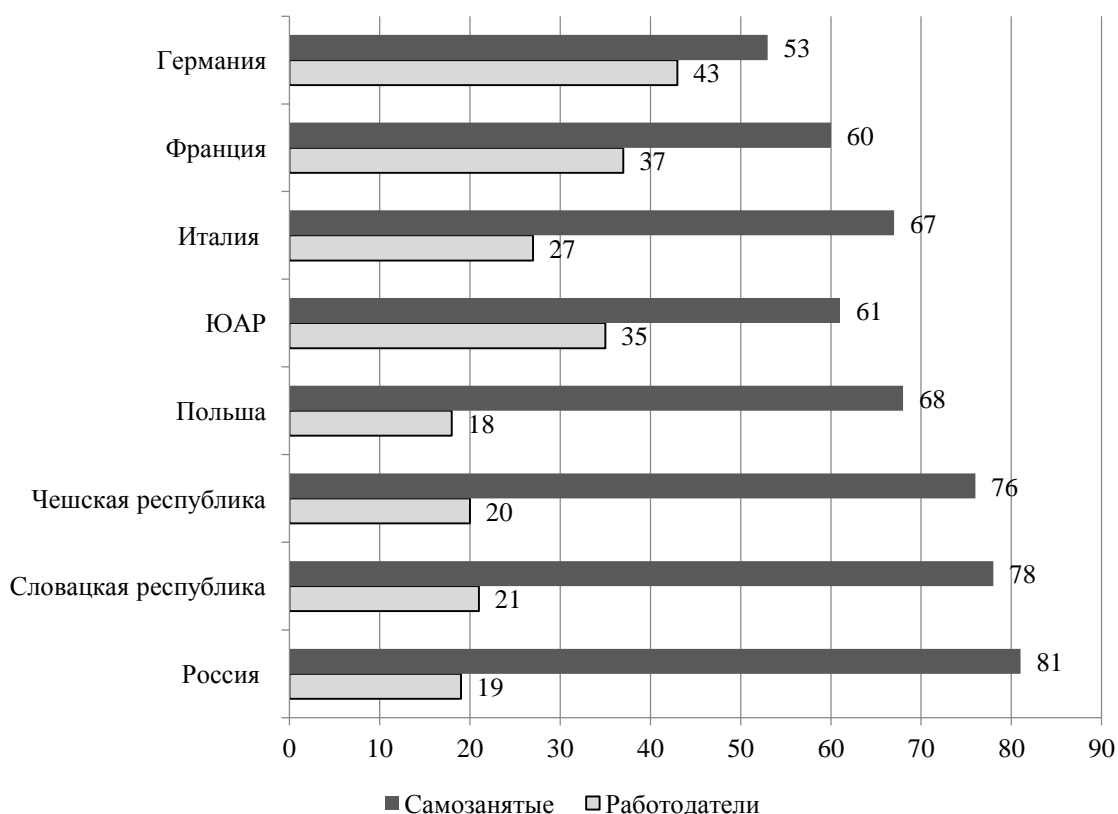


Рисунок 6. – Работодатели и самозанятые в ряде развитых, среднеразвитых «переходных» экономик и в странах БРИКС в 2015 г., % к занятым не по найму

В этой связи встает вопрос, какой малый, а также средний бизнес следует развивать в нашей стране. Если исходить из его размеров и опираться

на опыт развитых стран, то целесообразно в первую очередь поддерживать бизнес, который расширяет сферу применения наемного труда. А это в основном юридические лица и некорпоративные предприятия, где используется труд по найму. Сравнительно низкий уровень наемной занятости – признак развивающихся экономик. Например, в таких странах, как Киргизия, Таджикистан, Армения (развивающиеся «переходные» экономики), его доля составляет 52-57 %, а в Пакистане, Алжире, Вьетнаме – примерно треть. В большинстве этих стран доля работодателей среди работающих не по найму незначительна, а самозанятость «зашкаливает» за 90 %.

Но если проводить сравнение с развитыми и среднеразвитыми экономиками, то малый, а также средний бизнес в нашей стране не только аккумулирует меньшее число работников, но и степень концентрации занятости на нем заметно ниже, что важно учитывать при разработке мер по его поддержке.

В связи с этим, необходимо стремиться к существенному увеличению в масштабах экономической деятельности сектора МСП в целях использования его относительно хороших перспектив для поддержания роста производительности труда в долгосрочной перспективе, обеспечения экспортного дохода и диверсификации российского экспорта с уходом от эксплуатации природных ресурсов, а также поддержки роста в остальной части экономики посредством цепочек поставок. И, конечно, важная роль МСП принадлежит в вопросах обеспечения занятости населения, особенно в период современной экономической нестабильности.

Малое предпринимательство в России: особенности анализа характеристик занятости

К настоящему времени в России сформированы основные общепринятые в странах с развитой рыночной экономикой элементы системы

институционализации малого предпринимательства. Как хозяйствующие субъекты структурные элементы малого предпринимательства идентифицируются по юридическому статусу и существуют в форме таких юридических и физических лиц, как микро- и малые предприятия (юридические лица), индивидуальное предпринимательство (ИП) и крестьянские (фермерские) хозяйства (физические лица, входящие в неформальный сектор).

Эти субъекты малого предпринимательства имеют и количественные параметры, выделяющий по численности персонала микропредприятия в составе малых предприятий.

Отнесение хозяйствующих субъектов – юридических лиц – к сектору малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации осуществляется в соответствии с критериями, установленными Федеральным законом от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации (в редакции от 03.07.2016 года) и Постановлением Правительства РФ от 13 июля 2015 года № 702 «О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства», с учетом следующих условий (табл. 5):

Таблица 5. – Критерии отнесения к малым и средним предприятиям в РФ³¹

Категория субъектов МСП	Численность занятых	Доход предприятия	Критерий независимости происхождения
Микро-предприятие	< 15 человек	< 120 млн. руб.	- Суммарная доля участия государства, субъектов РФ, муниципальных образований, общественных и религиозных организаций (объединений),

³¹ Статистика МСП. Ресурсный Центр малого предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://rcsme.ru/ru/statistics>. (дата обращения 16.12.2017 г.).

Категория субъектов МСП	Численность занятых	Доход предприятия	Критерий независимости происхождения
Малое предприятие	16 - 100 человек	< 800 млн. руб.	благотворительных и иных фондов в уставном (складочном) капитале (паевом фонде) не более 25 %, за исключением суммарной доли участия, входящей в состав: активов акционерных инвестиционных фондов; имущества закрытых паевых инвестиционных фондов; общего имущества инвестиционных товариществ. - Суммарная доля участия иностранных организаций, суммарная доля участия, принадлежащая одной или нескольким организациям, которые не являются субъектами МСП, не превышает 49 % каждая.
Среднее предприятие	101 - 250 человек	< 2 млрд. руб.	

По состоянию на 1 января 2015 года, по данным Росстата³², в Российской Федерации зарегистрировано и действует 4,5 млн. субъектов малого и среднего предпринимательства, на которых занято более 18 млн. человек. Основу сектора МСП по количеству хозяйствующих субъектов составляют индивидуальные предприниматели (ИП) – 2,4 млн. или 53,3 % всех МСП, а также микропредприятия – 1,9 млн. или 41,2 % всех МСП. Малые предприятия составляют 5,2 %, а средние – 0,3 % от общего количества субъектов МСП. При этом на микропредприятиях и в сегменте ИП трудится более половины всех занятых на МСП – 55 %.

Динамика сектора МСП в разрезе федеральных округов за 2010-2013 годы представлена в Приложении 6.

По многим объективным причинам (среди которых: криминализация бизнеса и общества, несовершенная государственная политика в отношении малого предпринимательства и пр.) становление и развитие малых и средних предприятий (МСП) в России протекает очень сложно, его динамика неравномерна (Приложение 7).

³² Малое и среднее предпринимательство в России. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>. (дата обращения 16.12.2017 г.).

В течение 2010-2014 годов по количеству предприятий в секторе МСП наблюдалась положительная динамика только для категорий малых и микропредприятий, хотя за последние 2 года темпы роста и этого сегмента значительно замедлились³³. Так, количество микро- и малых предприятий за 5 лет выросло на 28 % – с 1644,3 тыс. в 2010 году до 2103,8 тыс. в 2014 году. Количество микропредприятий в 2014 году увеличилось почти на 30 % по сравнению с 2010 годом и достигло 1868,2 тыс. Вместе с тем, прирост микропредприятий в 2014 году по сравнению с 2013 годом составил 40 тыс., что составляет лишь 2,2 %.

Рост количества малых и микропредприятий отмечен на фоне снижения количества средних предприятий. Их число по итогам 2014 года составило 13,7 тыс., как и в 2013 году. При этом почти двукратное уменьшение количества средних предприятий в 2013 году по сравнению с 2010 годом – 25,2 тыс. – объясняется уточнением перечня предприятий с учетом критериев отнесения к категории МСП – по обороту и доле капитала. Наиболее сложный критерий – доля в уставном капитале. Иногда этот критерий уточнялся не только по непосредственным учредителям среднего предприятия, но и по организациям, создавшим его учредителей.

Количество занятых на малых и микропредприятиях в 2010-2014 годах также имеет положительную динамику: занятость на микропредприятиях выросла на 34 % (с 3320 тыс. чел. в 2010 году до 4431,1 тыс. чел. в 2014 году), а занятость на микро- и малых предприятиях выросла на 10,2 % (с 9790,2 тыс. чел. в 2010 году до 10789,5 тыс. чел. в 2014 году). Оборот микро- и малых предприятий за 5 лет стабильно рос и составил в 2014 году 26392,2 млрд. руб., что на 40 % выше, чем в 2010 году – 18933,8 млрд. руб. (табл. 6).

³³ Малое и среднее предпринимательство в России. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 19.12.2017 г.).

Таблица 6. – Количество зарегистрированных малых и средних предприятий
на 01.01.2015 г., ед. ³⁴

Показатель	Предприятия			ИП	Все МСП
	микро-	малые	средние		
Количество субъектов МСП, тыс. ед.	1 868,2	235,6	13,7	2 413,8	4 531,3
Доля в секторе МСП, %	41,2	5,2	0,3	53,3	100
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	4 431,1	6 358,4	1 585,8	5 645,7	18 021
Оборот (выручка) субъектов МСП от реализации товаров (работ и услуг), млрд. рублей	9 699,3	16 692,9	5 027,8	10 447,5	41 867,5

Тем не менее, по уровню развития малого предпринимательства и занятости в нем Россия значительно отстает от других стран. По одной из оценок, вклад российского бизнеса в производство ВВП составляет около 10 %, в то время как в развитых странах – 50-70 % ³⁵.

Динамика занятости у субъектов малого предпринимательства, по данным Росстата, в последние годы является неоднозначной (рис. 7).

³⁴ Единый реестр субъектов малого предпринимательства. Ресурсный Центр малого предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://rcsme.ru/ru/statistics> (дата обращения 19.12.2017 г.).

³⁵ Толкушкин К.А. Развитие малого бизнеса и рынок труда: дис. ... канд. экон. наук. Государственный университет управления, Москва, 2011, 130 с.

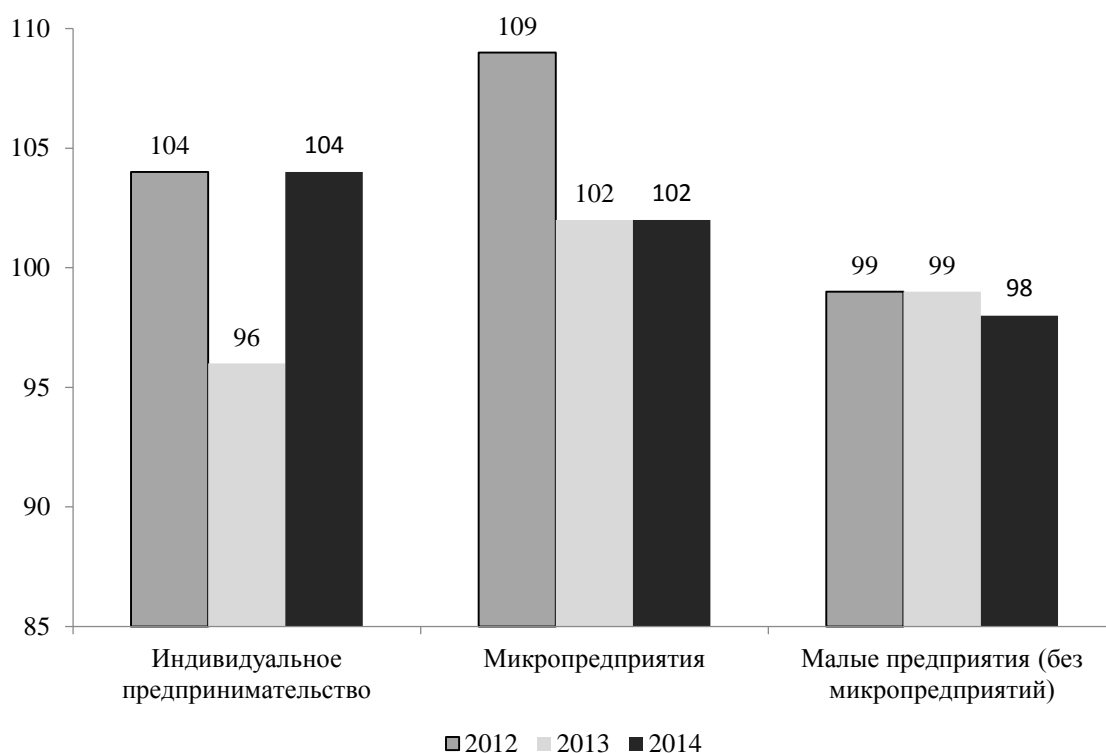


Рисунок 7. – Средняя численность работников на малых и микропредприятиях и численность занятых в индивидуальном предпринимательстве в РФ в 2012-2014 гг., % к предыдущему году

Численность работников на малых предприятиях еще в предкризисный (до 2014 года) период приобрела тенденцию к сокращению, которая сохранилась и с наступлением рецессии в конце 2014 года. В 2015 году в сравнении с 2014 годом сокращение составило еще 2,5%. На микропредприятиях занятость продолжала расти, а в индивидуальном предпринимательстве носила характер колебаний. Эти процессы связаны не только с кризисными явлениями в экономике, но и российскими особенностями поддержки малого предпринимательства.

Кроме того, следует иметь в виду, что средние количественные показатели занятости в малом предпринимательстве нивелируют существенный разброс этих показателей по регионам страны. Ввиду значительной неоднородности экономического пространства России МБ, во-первых, неодинаково развивается по субъектам Российской Федерации и типам поселения. Во-вторых, регулирование его деятельности осуществляется

преимущественно на региональном и муниципальном уровне, где цели содействия этой деятельности могут существенно различаться. Так, в их число могут входить повышение уровня жизни и занятости населения, снижение безработицы, обеспечение социально-экономической стабильности в локальном социуме и др., на основе которых определяются приоритетные направления развития малого бизнеса ³⁶.

Чтобы показать разброс количественных показателей занятости в малом бизнесе в территориальном разрезе, следует отобрать регионы для сравнения, учитывая, каков в них уровень экономического развития и его доминирующие тенденции. Показателем уровня экономического развития послужил валовый региональный продукт (ВРП) на душу населения (% от среднего по РФ уровня), а тенденция развития определялась по доле работников региона, занятых в промышленности (в сопоставлении со средней по РФ доле). Для расчетов использована информация Росстата за 2015 г.

Отметим, что субъекты РФ со значительной специализацией на добыче природного сырья при отборе не рассматривались ввиду явной специфики добывающей отрасли. Ее производства оказывают сильное влияние на душевой и ВВП, и ВРП, так как отличаются высокой капиталоемкостью и низкой трудоемкостью продукции.

По этим критериям выделены следующие типы регионов, наиболее подходящие для сравнительного анализа: высокоразвитые с постиндустриальной тенденцией (душевой ВРП выше среднего по РФ, занятость в промышленности ниже средней по РФ); среднеразвитые индустриальные (душевой ВРП коррелирует со средним по РФ, занятость в промышленности выше средней по РФ); слаборазвитые (или развивающиеся) с деиндустриальной тенденцией (душевой ВРП и занятость в промышленности значительно ниже среднего по РФ).

По этим группам отобраны следующие субъекты РФ:

³⁶ Тореев В.Б. Особенности развития малого бизнеса в России. М.: ИСЭПН РАН, 2006. С. 126.

– высокоразвитые постиндустриальные столичные мегаполисы- субъекты РФ – Москва и Санкт-Петербург (душевой ВРП выше среднего в 2,5 и 1,3 раза, занятость в промышленности – 45-68% от среднего уровня);

– среднеразвитые индустриальные регионы – Свердловская и Ярославская области (душевой ВРП 89,3 и 76,3% от среднего, занятость в промышленности – 114-118% от среднего уровня);

– слаборазвитые деиндустриальные регионы – Республика Адыгея и Ставропольский край (душевой ВРП более чем вдвое ниже среднего, занятость в промышленности – 64-68% от среднего уровня).

Для нивелировки различий отобранных субъектов федерации по общей численности населения, которая влияет на количественные характеристики субъектов малого предпринимательства, сравнение проведено по относительным показателям, рассчитанным на основе данных сплошного наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства, проведенного Росстатом в 2015 году ³⁷:

- количество малых и средних предприятий на 1000 чел. населения;
- доля средних, малых и микропредприятий в общем количестве малых и средних предприятий, % к итогу;
- доля замещенных (то есть занятых) рабочих мест на средних, малых (16-100 чел.) и микропредприятиях, % ко всем замещенным рабочим местам на МСП.

Расчеты по первому из указанных показателей в разрезе отобранных регионов отражены на рис. 8.

³⁷ Итоги сплошного наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства за 2015 год. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/small_business/itog2015/itog-spn2015.html.

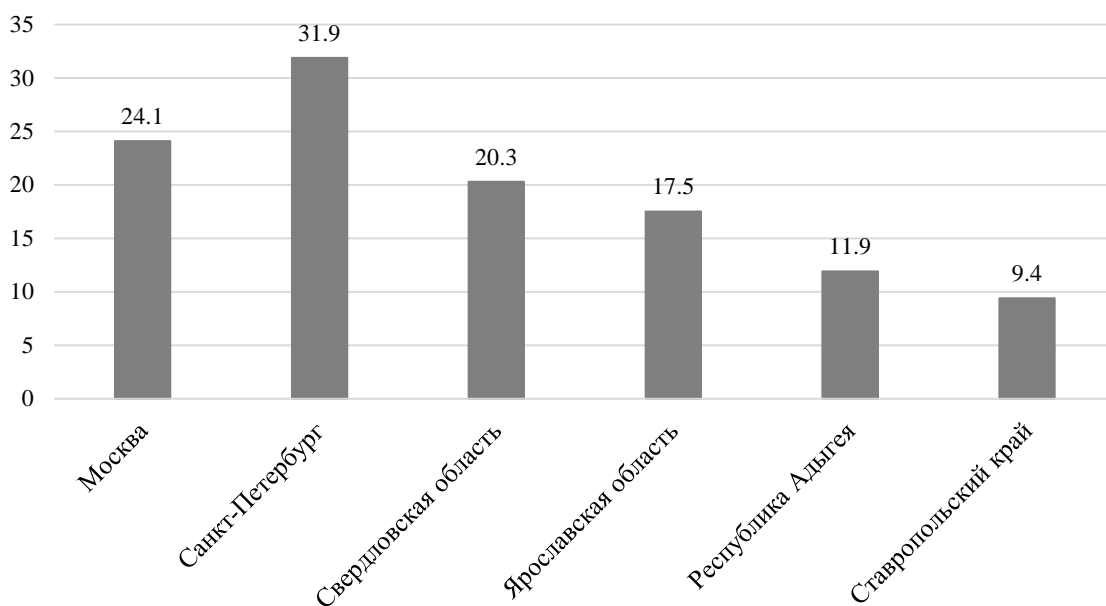


Рисунок 8. – Количество МСП на 1000 чел. населения в ряде субъектов РФ в 2015 г., ед.

Информация рис. 8 служит подтверждением того, что занятость на малых и средних предприятиях зависит от параметров, которые в предыдущем параграфе рассматривались нами как критерии выбора экономик для сравнительного анализа. Высокий уровень занятости на МСП в столичных мегаполисах связан с постиндустриальной тенденцией и своего рода аналогом аутсорсинга бизнеса (по формальным признакам), а реально во многом по причине вывода из обеих столиц индустриального производства.

Но этот процесс обусловлен не только сравнительно высокой ценой столичной рабочей силы и других ресурсов, но и тем, что в суперкрупных городах с большой плотностью населения размещение промышленности нецелесообразно как по экономическим (дороговизна цены труда и производственных площадок), так и по экологическим основаниям. В большей мере это относится к Москве, где данный вывод происходил интенсивнее. Например, прекратили свое существование такие промышленные гиганты города, как завод им. Лихачева (ЗИЛ) и автомобильный завод им. Ленинского комсомола (АЗЛК).

Другой «полюс» занятости у юридических лиц малого и среднего предпринимательства представлен слаборазвитыми деиндустриальными (с высокой аграрной занятостью) регионами, где относительная численность работников МСП является низкой. Умеренный уровень рассматриваемого индикатора отмечается в среднеразвитых индустриальных регионах, где сохраняется индустриальная тенденция, которая сочетается с менее выраженной деиндустриальной (по индикатору устойчивого снижения индустриальной занятости).

Но учитывая, что на предприятиях малого и среднего предпринимательства в зависимости от их размера численность занятых существенно различается, важно также иметь представление, за счет каких предприятий – средних, малых (16-100 человек) или микропредприятий – достигается названное выше лидерство мегаполисов столичного типа. С этой целью в отобранных регионах рассчитаны их доли в общем количестве МСП. Полученные результаты отражены в табл. 7.

Таблица 7. – Доля средних, малых и микропредприятий в общем количестве МСП в ряде субъектов РФ в 2015 г., %

Субъект РФ	Предприятие			Итого
	среднее	малое (16-100 чел.)	микро-	
Москва	0,9	9,9	89,2	100,0
Санкт-Петербург	0,8	9,9	89,3	100,0
Свердловская область	0,4	52,3	47,3	100,0
Ярославская область	0,5	52,7	46,8	100,0
Республика Адыгея	1,0	11,4	88,5	100,0
Ставропольский край	1,3	11,6	87,1	100,0

По данным табл. 7 можно видеть несущественные различия по структуре малых и средних предприятий в субъектах РФ с постиндустриальной и деиндустриальной тенденцией, что выразилось в абсолютном доминировании микропредприятий. Это служит подтверждением того факта, что при обеих этих тенденциях ряд показателей развития малого предпринимательства имеет близкие значения. Зато в индустриальных регионах доля микропредприятий заметно меньше, а малых (16-100 человек) несколько выше.

Однако информация табл. 7 не предоставляет возможности судить о том, какой вклад в занятость населения отобранных регионов обеспечивают те или иные МСП, так как на них средняя численность работников не совпадает. По материалам сплошного наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства за 2015 год, названный вклад можно оценить на основе удельного веса замещенных (занятых) рабочих мест на средних, малых и микропредприятиях в общем количестве этих рабочих мест на МСП. Рассчитанные нами данные приведены в табл. 8.

Таблица 8. – Доля замещенных рабочих мест на средних, малых и микропредприятиях в общем количестве замещенных рабочих мест на МСП в ряде субъектов РФ в 2015 г., %

Субъект РФ	Предприятие			Итого
	среднее	малое (16-100 чел.)	микро-	
Москва	14,2	44,3	41,6	100,0
Санкт-Петербург	13,4	47,0	39,7	100,0
Свердловская область	14,8	47,4	37,8	100,0
Ярославская область	17,5	51,3	31,2	100,0
Республика Адыгея	19,4	50,2	30,4	100,0
Ставропольский край	18,3	58,9	22,8	100,0

Различия по структуре замещенных рабочих мест на малых и средних предприятиях в регионах с деиндустриальной тенденцией и в остальных регионах не так не так значительны, как по предыдущим показателям, вследствие разнящегося количества работников на предприятиях разных размеров. Они дают основания полагать, что в столичных мегаполисах, в Республике Адыгея и в Ставропольском крае малые предприятия по численности занятых «солиднее», чем в отобранных областях с индустриальной экономикой, а микропредприятия, наоборот, мельче. В противном случае, с учетом долей этих предприятий в составе МСП, структура замещенных рабочих мест выглядела бы менее сглаженной. В постиндустриальных и деиндустриальных субъектах РФ явно бы доминировал удельный вес рабочих мест на микропредприятиях, а в областях – на малых предприятиях.

Выявляются также аналогичные, но меньшие различия между столичными мегаполисами. При практически равных долях малых и микропредприятий Санкт-Петербург несколько опережает Москву по удельному весу замещенных рабочих мест на первых и отстает – на вторых. В северной «столице» это может быть объяснено более «солидными» малыми предприятиями, и более мелкими микропредприятиями. Данная разница сыграла роль в том, что Санкт-Петербург превосходит Москву по общему количеству МСП на 1000 человек населения (за счет микропредприятий).

Весомую роль в этих расхождениях между столичными регионами сыграло то, что доля занятых в промышленности в Санкт-Петербурге в полтора раза выше, чем в Москве, а потому малые и микропредприятия в северной «столице» обладают более широкими возможностями кооперироваться с крупными и средними предприятиями.

Так как в МБ помимо юридических лиц входит ИП, следует рассмотреть и его показатели. Данные рассматриваемого сплошного наблюдения

позволяют сравнить по отобранным регионам количество индивидуальных предпринимателей, приходящихся на 1000 человек населения (рис. 9).

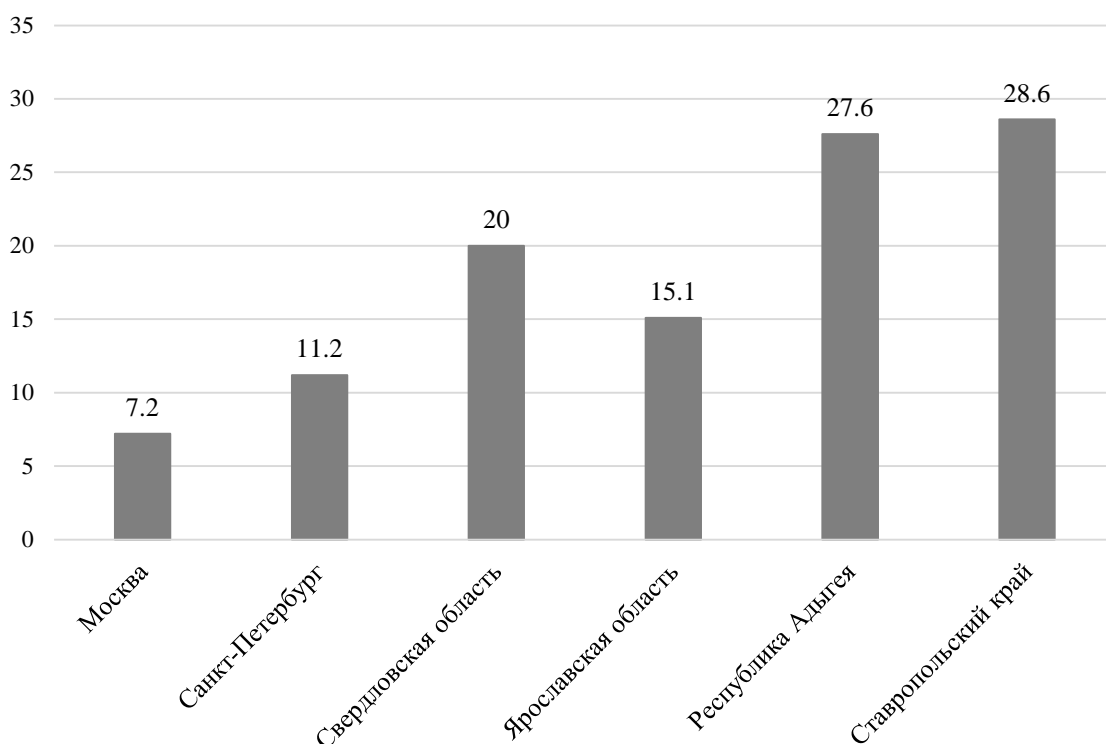


Рисунок 9. – Количество индивидуальных предпринимателей на 1000 чел. населения в ряде субъектов РФ в 2015 г., чел.

В деиндустриальных регионах с невысоким уровнем развития индивидуальное предпринимательство распространено значительно шире, чем в столичных мегаполисах, что свидетельствует о том, что малое предпринимательство в Республике Адыгея и Ставропольском крае гораздо мельче, чем в постиндустриальных регионах. Мельче оно и в сравнении с индустриальными регионами.

В среднем же по этим субъектам РФ суммарное количество корпоративных и некорпоративных предприятий в малом и среднем предпринимательстве различается не очень существенно. Так, в Москве количество субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП и ИП) на 1000 человек населения составило 31,6 человек, в Свердловской области – 32,5 человек, в Ставропольском крае – 38 человек. Эти показатели также

подтверждают, что не все количественные характеристики занятости в малом и среднем предпринимательстве отражают разницу в его развитии в зависимости от доминирующих экономических тенденций.

Основное отличие постиндустриальных столичных мегаполисов от индустриальных регионов состоит в том, в Москве и Санкт-Петербурге мельче бизнес в корпоративном секторе, что видно по сравнительно высоким долям микропредприятий в составе МСП. Большой удельный вес малых предприятий (16-100 человек) в Свердловской и Ярославской областях указывает на то, что малое предпринимательство в этих областях серьезнее скооперировано с более крупным бизнесом.

Феномен ограниченной кооперации малого предпринимательства со средними и крупными предприятиями в нашей стране, которая является фактором, сдерживающим его развитие в сравнении и с развитыми, и со среднеразвитыми «переходными» экономиками, обусловлен генезисом отечественного малого бизнеса. В развитых зарубежных странах при формировании постиндустриальной тенденции развития малый бизнес в значительной мере обособливался от крупного и среднего, когда небольшие специализированные подразделения компаний становились малыми предприятиями³⁸. Такое обособление позволяло им поддерживать и углублять кооперацию с более крупными компаниями, а сама кооперация становилась общепринятой практикой. Более того, как уже отмечалось, крупный и средний бизнес транслирован в малое предпринимательство технологические, организационные и социальные инновации

В нашей стране становление малого предпринимательства происходило в условиях трансформации плановой экономики в рыночную. Этот период отличался серьезным осложнением экономического положения крупных и средних предприятий из-за разрыва хозяйственных связей и экономического спада, которому в большей степени подверглись индустриальные отрасли

³⁸ Рубе В.А. Малый бизнес: история, теория, практика. – М.: ТЕИС, 2000. – 232 с.

(прежде всего, обрабатывающая промышленность) со значительной концентрацией производства. В такой ситуации даже обособление малых фирм (в ходе создания кооперативов, а затем приватизации предприятий и их подразделений) от более крупных не смогло привести к приемлемому поддержанию кооперации с крупными и средними компаниями.

Схожие процессы наблюдались и в других среднеразвитых «переходных» экономиках, но в менее деструктивных формах, так как трансформационный спад в этих странах был не таким сильным, а разрыв хозяйственных связей не усугублялся политическим распадом страны и разрушением прежде единого народнохозяйственного комплекса.

Тем не менее, и в «переходных» странах Вышеградской группы малое предпринимательство отличается меньшей масштабностью, чем в развитых странах, что уже показано по индикаторам долей работодателей и самозанятых среди занятых не по найму. Но занятость в секторе юридических лиц тоже говорит о более высоком удельном весе работников на небольших фирмах. Так, наши расчеты по базе данных ОЭСР (2012 год) выявили, что при близкой доле занятых на МСП уровень занятости на предприятиях с персоналом до 10 человек составил в развитых экономиках 7-13% всех работников предприятий, а в странах Вышеградской группы – 16-18%.

В дальнейшем кооперационные связи в среднеразвитых «переходных» экономиках, включая Россию, стали с разной степенью интенсивности налаживаться. Но в нашей стране они остаются «слабым местом» малого предпринимательства, которое в своей деятельности продолжает в значительной мере ориентироваться на спрос населения.

Эти особенности малого предпринимательства, обусловленные свойствами российской экономики как «переходной», ограничивают повышение уровня занятости в МБ, а также актуализируют вопрос о

неоиндустриализации³⁹, которая укрепит позиции крупного и среднего бизнеса и благодаря этому расширит его спрос на услуги малого бизнеса.

³⁹ Амосов А.И. У России есть шанс до 2017 года: что дальше, начало развития или конец цивилизации? – М.: ЛЕНАНД, 2011. – 240 с. – С. 105-107; Губанов С. Неоиндустриализация плюс вертикальная интеграция (о формуле развития России) // Экономист. – 2008. – № 9. – С. 10.

ГЛАВА 2. СТРУКТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ У СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

2.1. Оценка структуры занятости в малом предпринимательстве по его субъектам

Россия отличается высоким уровнем экономической активности и занятости трудоспособного населения, опережая по этим показателям многие государства, которые наряду с Россией являются импортерами трудовых ресурсов. Невысок в настоящее время и уровень безработицы, составивший в 2017 году в среднем за год 5,2 % ⁴⁰, приближаясь к 5 %, то есть к показателю полной занятости (согласно мировым стандартам, она считается таковой при безработице не выше 3-5 %). Поэтому основные проблемы в сфере занятости населения имеют не столько количественный, сколько качественный характер. Это в полной мере относится и к занятости в малом предпринимательстве.

К числу качественных характеристик занятости в малом предпринимательстве относятся структурные характеристики, отражающие структуру занятых в нем по качественным признакам. В число этих признаков входят принадлежность работников к тому или иному его субъекту, виду экономической деятельности, профессионально-квалификационной и др. группе. Для оценки соответствующих характеристик также, как и в главе 1, мы использовали сравнительный подход, сопоставляя их с характеристиками в крупном и среднем предпринимательстве.

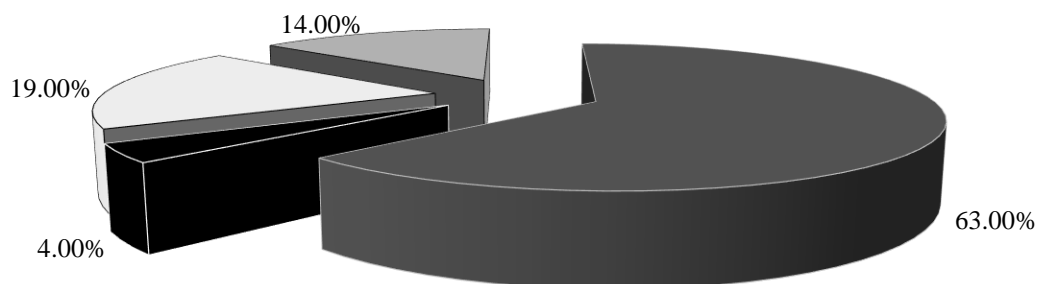
В анализе занятости в малом предпринимательстве по его субъектам мы исходили из того, что в целом она имеет тенденцию к расширению, а потому в разрезе его субъектов так же неоднородна, как занятость в крупном и среднем предпринимательстве (что и обусловило целесообразность их

⁴⁰ Занятость и безработица в Российской Федерации. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/37.htm. (дата обращения 08.12.2017 г.).

разделения). Эта неоднородность не может не проявляться и через другие структурные характеристики, что и входит в число наших задач.

Прежде всего, следует уточнить масштабы занятости в МБ в сравнении с крупными и средними предприятиями, чтобы определить структуру всего предпринимательства по его субъектам. Для этого воспользуемся данными Министерства экономического развития РФ о средней численности работников в сегменте юридических лиц, а именно на крупных предприятиях, с одной стороны, и на средних и малых предприятиях, с другой стороны. В кадровом составе юридических лиц на крупные предприятия в 2014 году приходилось почти 63 % работников, а на малые и средние предприятия – соответственно около 37 %. Почти столько же на работников пришлось на МСП в 2016 году, причем на малые предприятия 26,4%.

Чтобы вычлениить из средних и малых предприятий собственно малые фирмы, мы рассчитали соотношения между ними по средней численности работников на основе информации Росстата за 2014 год. Персонал МСП распределился на 12 % (средний бизнес) и 88 % (малый бизнес). В составе всех работников, занятых у юридических лиц, на их долю приходится соответственно 4 % и 33 %. Если в структуре малых предприятий выделить микропредприятия, то их персонал среди всех предприятий – юридических лиц – составит 14 %, а малых предприятий (16-100 чел.) – 19 % (рис. 10).



■ Крупные предприятия ■ Средние предприятия □ Малые предприятия □ Микропредприятия

Рисунок 10. – Распределение средней численности работников крупных, средних, малых и микропредприятий в РФ в 2014 г., %

Чтобы примерно оценить, много или мало работников трудятся на крупных, средних и малых предприятиях (включая микропредприятия), мы сопоставили данные рис. 9 с информацией Евростата по развитым странам, отраженной в Главе 1 (табл. 2). По занятости на малых и средних предприятиях Россия весьма заметно отличается от развитых экономик, где на долю этих предприятий приходится от 55 % до 80 % работников против 27 % в нашей стране.

Мы также сравнили российские цифры с цифрами в базе данных ОЭСР за 2012 год (более поздние сведения опубликованы только по малому числу государств). Они не совпадают с материалами Евростата, что нередко бывает и в зарубежной статистике. Это сравнение дает не такие удручающие результаты. Так, в США доля персонала на МСП совпала с долей в нашей стране (37 %). В ряде других развитых стран она была несколько ниже 50 % – например, в Германии (47 %) и в Японии (48 %). В большинстве же развитых стран и в «переходных» экономиках Вышеградской группы занятость на МСП превышала 50 % и колебалась от 54 % (Словакия) до 59 % (Великобритания), то есть тоже была заметно больше, чем в России. Таким образом, более высокая занятость на крупных предприятиях является одной из основных

причин, почему по удельному весу персонала малых фирм наша страна отстает от развитых и среднеразвитых, в том числе «переходных» экономик.

Согласно отечественной статистике в России на данный момент юридические лица включают 4 113 826 коммерческих предприятий и 667 766 не коммерческих, в составе которых присутствуют и малые фирмы.

По организационно-правовой форме 4 113 826 фирм приходится на коммерческие предприятия:

- полные товарищества – 251;
- товарищества на вере – 537;
- общества с ограниченной ответственностью – 4 127 228;
- общества с дополнительной ответственностью – 14;
- акционерные общества (закрытые и открытые) – 132 821;
- закрытые акционерные общества – 104 956;
- открытые акционерные общества – 27 090;
- производственные кооперативы – 17 190;
- унитарные предприятия – 27 919;
- прочие коммерческие организации – 18 450;

Из 667 766 не коммерческих предприятий:

- потребительских кооперативов – 92 792.
- юридических лиц, регистрируемых в соответствии со специальным порядком – 223 630.
- прочих некоммерческих организаций – 110 704.

Но малое предпринимательство в России представлено также неформальным сектором, практически полностью входящим в МБ, поэтому стоит упомянуть занятость в нем, поскольку существует процент предприятий и предпринимателей, которые по тем или иным причинам предпочитают использование данной формы взаимоотношения с работниками и другими бизнес-субъектами.

Занятые в неформальном секторе – это лица, которые в течение обследуемого периода трудились, по меньшей мере, в одной из производственных единиц этого сектора независимо от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принято отсутствие у его субъектов государственной регистрации в качестве юридического лица. Важнейшим источником информации о занятости в неформальном секторе являются обследования населения по проблемам занятости (обследования рабочей силы), отвечающие международным требованиям по измерению занятости в данном секторе.

К занятым в неформальном секторе относятся:

- индивидуальные предприниматели;
- лица, работающие по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц;
- помогающие члены семьи в собственном деле, принадлежащем кому-либо из родственников;
- работающие на индивидуальной основе, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;
- занятые в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена.

В неформальном секторе трудятся примерно 20 % занятых в экономике (21,2% в 2016 году). Остальная их численность приходится на кадры предприятий. Распределять их по рассчитанным нами пропорциям предприятий разного статуса не совсем корректно – мы распределяли среднюю численность работников, а не занятых в экономике, по которым идентифицируется неформальный сектор (разница связана в основном с неформальной, то есть нелегальной, или «теневой» занятостью, которая не редка и на предприятиях, но на них не попадает в статистический учет). Но

можно предположить, что в малом бизнесе, то есть на малых предприятиях и в неформальном секторе, сосредоточено не менее половины занятых в экономике.

В процессе перехода к рыночным отношениям занятость в неформальном секторе и ее роль в экономике достигли значительных масштабов, к участию в ней в той или иной мере прибегает значительная часть населения. Неформальный сектор как самостоятельный сегмент рынка труда оказывает заметное влияние на состояние занятости населения и социально-экономическую ситуацию в стране.

Занятые в данном секторе включают работающих по найму и не по найму (работодателей, самозанятых и помогающих на семейном предприятии), что отличает их от персонала предприятий, где занятость не по найму, в особенности в крупном и среднем бизнесе, не имеет распространения. Соответствующие данные приведены в табл. 9.

Таблица 9. – Численность занятых в неформальном секторе по статусу занятости в РФ в 2004-2015 гг. ⁴¹

Год	Всего, тыс. человек	Тыс. человек		В процентах	
		работающие по найму	работающие не по найму	работающие по найму	работающие не по найму
2004	11343	5236	6107	46,2	53,8
2005	12518	5892	6627	47,1	52,9
2006	12601	6260	6340	49,7	50,3
2007	12931	6572	6359	50,8	49,2
2008	13837	7593	6244	54,9	45,1
2009	13382	7218	6164	53,9	46,1
2010	11482	5997	5485	52,2	47,8

⁴¹ Экономическая активность населения – 2014. Росстат, 2014. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/Main.htm. (дата обращения 28.12.2017 г.)

Год	Всего, тыс. человек	Тыс. человек		В процентах	
		работающие по найму	работающие не по найму	работающие по найму	работающие не по найму
2011	12922	6992	5930	54,1	45,9
2012	13600	7742	5858	56,9	43,1
2013	14096	8056	6041	57,1	42,9
2014	14387	8337	6050	57,9	42,1
2015	14827	8693	6134	58,6	41,4

Приведенные в табл. 9 данные показывают, что, во-первых, в неформальном секторе как сфере мелкого, а в сравнении с микропредприятиями мельчайшего МБ высока доля работающих не по найму – свыше 40% против примерно 7% в среднем по занятым в экономике. Так как доля помогающих на семейном предприятии в нашей стране крайне мала (в среднем 0,4%), то те, кто трудится не по найму, представлены в основном работодателями и самозанятыми, иными словами, сочетающими в одном лице функции владельца бизнеса и предпринимателя (как уже отмечалось в Главе 1, на крупных и средних предприятиях предпринимательской деятельностью в основном занимается наемный персонал). Во-вторых, за рассмотренный период численность работающих по найму имела выраженную тенденцию к росту, что выступает признаком определенного укрупнения данной формы малого предпринимательства. Чем он крупнее, тем шире распространен коллективный труд и тем больше в составе коллектива наемных работников.

Следует сказать, что по статусу занятости неформальный сектор весьма неоднороден, о чем дает представление статусная структура занятости в этом секторе в разрезе видов экономической деятельности (табл. 10).

Таблица 10. – Численность занятых в неформальном секторе по видам экономической деятельности и статусу занятости в РФ в 2013 г., %⁴²

Вид экономической деятельности	Работающие по найму	Работающие не по найму
Всего	57,1	42,9
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	17,0	83,0
Рыболовство и рыбоводство	46,9	53,1
Добыча полезных ископаемых	92,9	7,1
Обрабатывающие производства	73,9	26,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	82,9	17,1
Строительство	76,3	23,7
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, изделий и предметов личного пользования	70,4	29,6
Гостиницы и рестораны	88,0	12,0
Транспорт и связь	61,1	38,9
Финансовая деятельность	80,2	19,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	64,3	35,7
Образование	55,8	44,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	60,5	39,5
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	60,2	39,8

В половине видов экономической деятельности занятость по найму можно назвать для малого предпринимательства сравнительно высокой (более 70%). Прежде всего, это индустриальные виды деятельности, в число которых входит промышленность (добывающие и обрабатывающие производства, а

⁴² Экономическая активность населения – 2014. Росстат, 2014. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/Main.htm. (дата обращения 28.12.2017 г.)

также производство и распределение электроэнергии, газа и воды) и строительство, где сами технологии, пусть и не такие сложные, как в крупном и среднем бизнесе, требуют коллективной работы. Это также такие отрасли рыночной инфраструктуры, как торговля и ремонт, финансовая деятельность. К ним примыкают гостинично-ресторанный бизнес, где, как правило, тоже применяется коллективный труд.

Около трети видов экономической деятельности отличаются уровнем занятости по найму, близком к среднему по неформальному сектору (56-64%). В их числе транспорт и связь, операции с недвижимостью, образование, здравоохранение и прочие услуги. В этих отраслях более низкая доля наемных работников обусловлена повышенным удельным весом самозанятых, оказывающих услуги индивидуально. К ним, например, относятся репетиторы, массажисты, специалисты в области информационных технологий, риелторы, работники, занятые частным извозом, и пр.

Низкий уровень занятости по найму (менее 50%) характерен для сельского хозяйства, рыболовства и рыбоводства. В этих отраслях шире распространены крестьянские (фермерские) хозяйства, особенно в аграрном производстве, где среди работающих не по найму сравнительно много помогающих на семейном предприятии, которые, как правило, являются членами семьи фермера.

Тенденции развития занятости в неформальном секторе во многом зависят от общей социально-экономической ситуации в стране. Такие множественные явления, как безработица, низкий уровень жизни и бедность, нестабильность формальной занятости (сокращение численности персонала предприятий, банкротство организаций) являются основными факторами, способствующими росту занятости населения в неформальном секторе. О характере ее взаимосвязи с уровнем безработицы свидетельствуют данные рис.11.

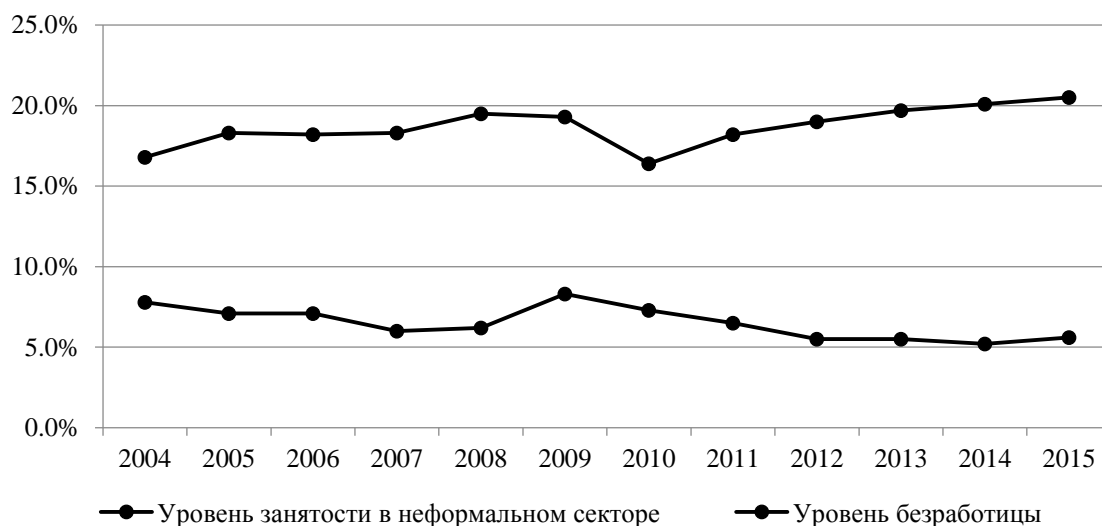


Рисунок 11. – Уровень занятости в неформальном секторе (% к занятым в экономике) и безработицы (% к рабочей силе) в РФ в 2004-2015 гг.

Как показано на рис. 11, связь занятости в неформальном секторе с уровнем безработицы не так однозначна, поскольку она растет или снижается при разной динамике численности ищущих работу. Определенный рост количества занятых в этом секторе произошел в связи с кризисными явлениями в 2008 году, а в 2010 году, как и безработица, он пошел на спад. Не исключено, что по мере выхода из кризиса уменьшалась «теневая» занятость, которая обычно расширяется при росте напряженности рынка труда. Что касается кризисных процессов, начавшихся в 2014 году, то нехарактерный для рецессий низкий уровень безработицы объясняется тем, что в этот период предприятия не столько высвобождали персонал, сколько закрывали имеющиеся вакансии. Это сделало неформальный сектор реальной альтернативой сократившихся возможностей трудоустройства.

Структура малого предпринимательства по его субъектам подвержена изменениям, на основе которых можно судить о том, в каких его видах занятость интенсивнее растет или, наоборот, снижается, а также как эта структура трансформируется в целом секторе малого и среднего бизнеса. Соответствующие сравнения можно провести только по предприятиям –

юридическим лицам, среди которых мы выделили средние, малые (16-100 человек) и микропредприятия (рис. 12).

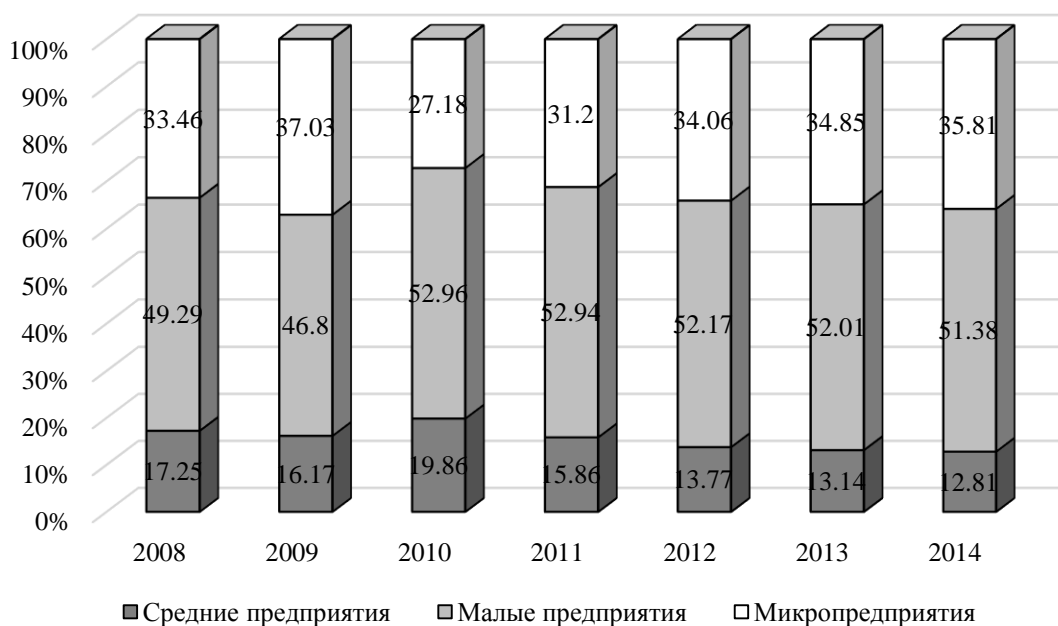


Рисунок 12. – Средняя численность работников на МСП по микро-, малым и средним предприятиям в РФ в 2008-2014 гг., % к итогу⁴³.

Цифры рис. 12 показывают, что для средних предприятий основной тенденцией является сокращение и так довольно скромной относительной численности персонала. Его доля несколько возросла только в 2010 году (сразу после прохождения в 2009 году пика тогдашнего кризиса) и затем вновь стала снижаться. Аналогичная тенденция характерна и для занятости на малых предприятиях, которые, тем не менее, остаются основной сферой занятости в секторе МСП. Сравнительно устойчивый рост наблюдается только по доле работников микропредприятий, что способствует уменьшению отставания нашей страны от развитых и «переходных» экономик по уровню занятости в данном виде МБ.

Рассмотренные изменения структуры занятости в малом и среднем бизнесе зависят от динамики численности работников у его субъектов. Данные

⁴³ Малое и среднее предпринимательство в России. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>. (дата обращения 30.12.2017 г.)

Росстата позволяют определить эту динамику не только по сектору юридических лиц, но и в индивидуальном предпринимательстве. Мы сделали расчет за те же 2008-2014 годы, приняв за 100% цифры в 2008 году (рис. 13).

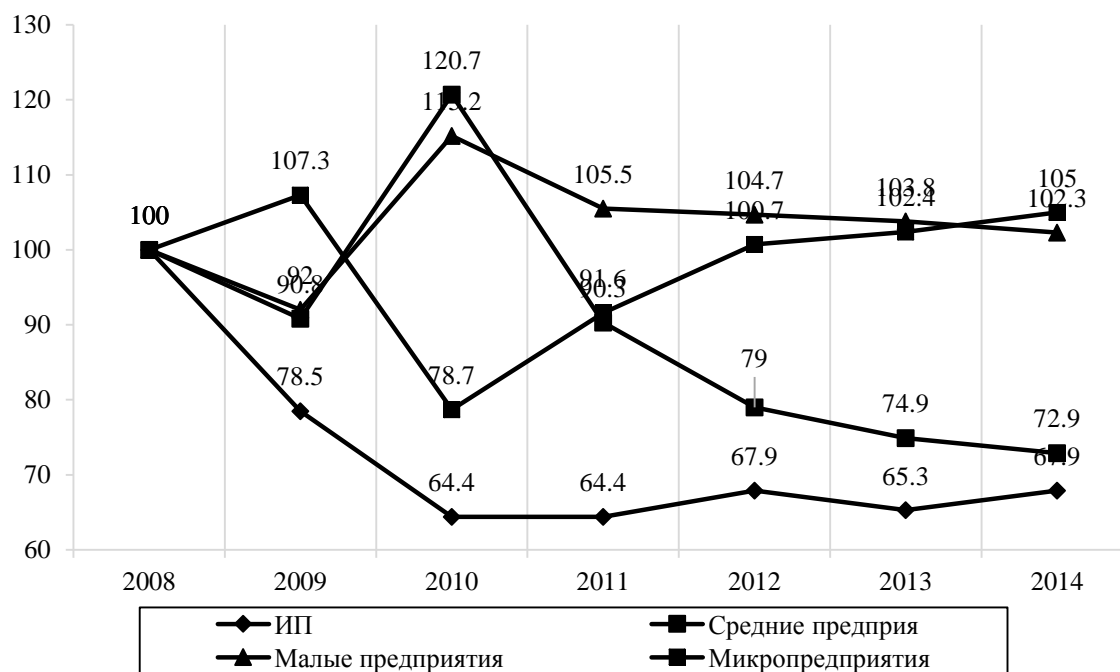


Рисунок 5. – Динамика численности работников на средних, малых и микропредприятиях, а также в индивидуальном предпринимательстве в РФ в 2008-2014 гг., % к 2008 г.⁴⁴

Приведенные на рис. 13 данные позволяют выделить следующие основные тенденции. Во-первых, в сравнении с 2008 годом численность работников повысилась на малых и микропредприятиях, тогда как на средних фирмах и в секторе индивидуального предпринимательства она понизилась, причем значительно. Во-вторых, более крупный бизнес, в данном случае средние и малые предприятия, быстрее стали выходить из кризиса 2008-2010 годов, резко нарастив в 2010 году численность персонала. Однако этот феномен оказался весьма краткосрочным, так как в последующие годы занятость на них стала снижаться, особенно интенсивно в среднем бизнесе,

⁴⁴ Малое и среднее предпринимательство в России. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>. (дата обращения 30.12.2017 г.)

что и обусловило падение доли их персонала в структуре МСП. В-третьих, в период экономического роста и кризиса, начавшегося в 2014 году, количество работников увеличивалось на микропредприятиях, как и доля их персонала в структуре МСП, а также в индивидуальном предпринимательстве (хотя и не так устойчиво). Это говорит о том, что в названные годы шел процесс «мельчания» малого и среднего предпринимательства.

Если сокращение персонала в среднем бизнесе является однозначной тенденцией не только в нашей стране (о ее факторах речь пойдет в следующем параграфе), то на динамику занятости в индивидуальном предпринимательстве влияет, на наш взгляд, изменение налоговой нагрузки на этот сектор, которое выступает весомым фактором колебания деловой активности не только в малом и среднем, но и в крупном бизнесе. Рост этой нагрузки (взносы в Пенсионный фонд и в Фонд обязательного медицинского страхования), ведет к сокращению числа физических лиц, зарегистрированных в качестве ИП, и лиц, работающих у них по найму. Так, в 2010 году сумма этих взносов составляла 12002,76 рублей в год, увеличившись к 2017 году до 27990 рублей. Помимо этого, законодателем добавлен фиксированный взнос, доплачиваемый ИП, если годовой доход превысил 300 000 рублей, в размере 1 % с превышающего дохода.

На показатели занятости на МСП в значительной мере могли повлиять изменения в критериях отнесения предприятий к малым в части предельных значений, устанавливаемых Правительством Российской Федерации для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства, которые были пересмотрены в 2010 году. Также пересмотр форм поддержки МБ позволил расширить круг предприятий, имеющих право принимать участие в государственных и муниципальных программах поддержки малого и среднего предпринимательства.

Теперь остановимся на выявленной нами тенденции «мельчания» малого и среднего предпринимательства, которая может быть подтверждена

или опровергнута удельной численностью работников, то есть их количеством в расчете на одно предприятие. Расчеты сделаны по МСП и ИП, так как для неформального сектора нет необходимой статистики. Кроме того, по той же причине невозможно вычлениить из этого сектора занятых в индивидуальном предпринимательстве, чтобы получить отдельную картину по персоналу других некорпоративных предприятий. Поэтому здесь и далее в составе неформального сектора ограничимся сектором ИП.

Сначала определим этот показатель по сектору юридических лиц (организаций), начиная с 2010 года, когда критерии отнесения предприятий к средним и малым были пересмотрены. В составе малых предприятий выделим те, которые не относятся к микропредприятиям и соответственно имеют численность от 16 до 100 человек включительно (условно обозначим их как «солидные» МП). Расчеты сделаны по среднесписочной численности работников, то есть без внешних совместителей (табл. 11).

Таблица 3. – Среднесписочная численность работников МСП в расчете на одно предприятие в РФ в 2010-2014 гг., чел.⁴⁵

Статус предприятия	2010	2011	2012	2013	2014
Микропредприятия	2	2	2	2	2
Малые предприятия (16-100 чел.)	28	27	27	28	27
Средние предприятия	123	124	125	119	116

Как следует из проведенных расчетов, динамика удельной среднесписочной численности работников на микропредприятиях стабильна, поскольку по существу снижаться ей уже некуда. На малых предприятиях (16-100 человек) она незначительно, но снизилась, но в целом тоже довольно стабильна. На средних предприятиях этот показатель до 2012 года

⁴⁵ Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат.сб./ Росстат. - М., 2015. – 96 с.

незначительно колебался, однако с 2013 года стал заметно снижаться. В целом же по сектору малых и средних предприятий тенденция «мельчания» бизнеса нашла определенное подтверждение.

Для получения более полной картины мы сделали аналогичные расчеты по средней численности работников, включающей помимо списочного состава внешних совместителей (табл. 12).

Таблица 4. – Средняя численность работников МСП в расчете на одно предприятие в РФ в 2010-2014 гг., чел.⁴⁶

Статус предприятия	2010	2011	2012	2013	2014
Микропредприятия	2	3	3	3	3
Малые предприятия (16-100 чел.)	28	28	28	29	28
Средние предприятия	128	126	127	121	118

Расчеты показали увеличение удельной (на одно предприятие) средней численности работников микропредприятий, но только в сравнении с 2010 годом, а в последующие годы она стабилизировалась. На малых предприятиях этот показатель тоже можно считать стабильным, но на средних предприятиях он имел тенденцию к снижению. Из этого следует, что в секторе МСП удельная численность персонала по обоим показателям падала в среднем бизнесе, а в МБ практически не менялась. То есть «мельчание» по удельным показателям малого предпринимательства связано в основном с ростом численности занятых на микропредприятиях при ее уменьшении на малых фирмах.

Различия рассмотренных показателей удельной численности персонала малых и средних предприятий выявляют следующее. Во-первых, как мы и предполагали, сектор юридических лиц в малом предпринимательстве

⁴⁶ Там же.

неоднороден и представляет «солидный» малое (малые предприятия с численностью персонала 16-100 человек) и, условно говоря, мелкое (микropредприятия) предпринимательство. Во-вторых, этот сектор является также сферой дополнительной занятости работников, имеющих основную работу в других местах. В большей мере это относится к малым и микropредприятиям, на которых выше доля совместителей и общее количество персонала.

В-третьих, находит подтверждение известный факт, что малое предпринимательство отличается более гибкой (отклоняющейся от принятых стандартов) занятостью, так как среди совместителей весомее удельный вес тех работников, кто трудоустроен либо временно, либо на неполные режимы рабочего времени, либо одновременно на то и другое. В-четвертых, при всех плюсах гибкой занятости она обладает и серьезными недостатками, которые выражаются в ее нестабильности. Данный феномен в социальном плане получил наименование прекаризации занятости, иными словами, неустойчивой и ненадежной занятости, ущемляющей интересы работников ⁴⁷ (подробнее в Главе 3).

Теперь остановимся на удельной численности занятых в индивидуальном предпринимательстве, рассчитанной как отношение общей численности работников в ИП к количеству индивидуальных предпринимателей (табл. 13).

⁴⁷ Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артамонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д. М: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. С. 6.

Таблица 5. – Численность работников в секторе индивидуального предпринимательства в РФ в 2010-2014 гг.⁴⁸

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014
Численность занятых в сфере индивидуального предпринимательства, тыс. чел.	5386	5453	5647	5430	5646
Численность фактически действующих индивидуальных предпринимателей, тыс. чел.	1914	2505	2602	2499	2414
Численность занятых в расчете на одного ИП, чел.	3	2	2	2	2

Удельную численность занятых в индивидуальном предпринимательстве тоже можно считать сравнительно стабильной. Но поскольку работники данного сектора охватывают имеющих в ИП и основную, и дополнительную работу, то этот вид малого бизнеса мельче, чем микропредприятия, и обозначен как мельчайший. Занятость в нем в последние годы растет, что также способствует «мельчанию» МБ. Следует также иметь в виду, что в индивидуальном предпринимательстве шире, чем в на малых и микропредприятиях распространена «теневая» занятость, в составе которой преобладают индивидуалы (подробнее в Главе 3). С учетом этого обстоятельства удельная численность в ИП еще меньше, чем показано в таблице 13.

Таким образом, сфера малого предпринимательства имеет тенденцию к росту численности работников, а структура по его субъектам меняется в пользу более мелких форм. Это способствует повышению гибкости занятости, но в то же время ведет к увеличению прекариата, разрастание которого в современном глобализирующемся мире вызывает озабоченность во многих, в том числе в развитых странах⁴⁹.

⁴⁸ Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат.сб./ Росстат. - М., 2015. – 96 с.

⁴⁹ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 5.

2.2. Особенности отраслевой структуры занятости у субъектов малого предпринимательства

К качественным характеристикам занятости, в том числе у субъектов малого предпринимательства, относится ее отраслевая структура (по видам экономической деятельности), так как в отраслях в силу специфики производства используются трудовые ресурсы разного качества. Под их качеством в отечественной науке еще с советских времен подразумевается совокупность психофизических, интеллектуальных и социально-личностных свойств трудоспособного населения⁵⁰. Они отражаются показателями образования, профессиональной квалификации тех, кто работает, состояния их здоровья, отношения к работе, желания производительно трудиться.

Об отраслевых различиях профессионально-квалификационных характеристик занятости говорят, к примеру, такие факты, что, по данным Росстата, в промышленности квалифицированные рабочие составляют примерно 60%, а в образовании – только 4%. Или в торговле и ремонте на работников обслуживания приходится примерно 30%, а в добыче полезных ископаемых – меньше 1,5%.

Отраслевая структура малых и средних предприятий (юридических лиц) характеризуется значительной устойчивостью. Так, в 2014 году она практически не отличалась от структуры МСП за предшествующие годы⁵¹. По-прежнему велика доля предприятий, занимающихся торговлей и ремонтом, она составляла 38,7 % от общего количества МСП. Пятая часть всех МСП – 20,3 % – ведет деятельность в сфере операций с недвижимостью, аренды и предоставления услуг. Третий по величине сегмент – строительные предприятия, их доля составляет 11,9 %. Доля промышленных МСП в 2014 году составляла 9,6 % (рис. 13).

⁵⁰ Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества (вопросы теории и методологии исследования). М.: Институт экономики АН СССР, 1987. С. 19.

⁵¹ Статистика МСП. Ресурсный Центр малого предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://rcsme.ru/ru/statistics>. (дата обращения 18.12.2017 г.)

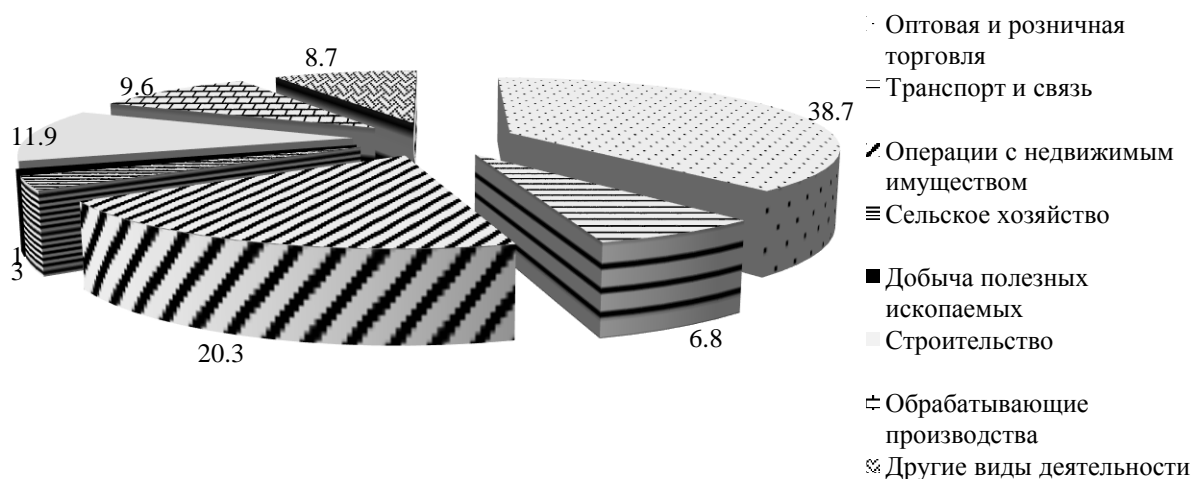


Рисунок 6 – Число малых и средних предприятий по видам экономической деятельности в РФ в 2014 г., % к итогу⁵²

Рассмотрим особенности отраслевой структуры занятости у субъектов малого и среднего предпринимательства. Критерии малого и среднего предпринимательства в РФ подробно были рассмотрены в Главе 1. Исследуем динамику занятости населения на МСП за период 2010-2014 годы по видам экономической деятельности. Средняя относительная (в %) численность работников средних предприятий по видам экономической деятельности за период 2010-2014 годов представлена Приложении 8:

Приведенные в приложении 8 данные подтверждают сравнительно высокую устойчивость отраслевой структуры занятости на средних предприятиях, несмотря на то, что общая численность работников за 2010-2014 годы значительно снизилась: на 924 тыс. человек, или на 35,8 %. За этот период снизился показатель занятости в сфере сельского хозяйства на 1,3 %, сфере строительства – на 2,2 %.

Средняя численность работников малых предприятий по видам экономической деятельности за 2010-2014 годы представлена в Приложении 9.

⁵² Там же.

Данные Росстата по средней численности всех работников малых предприятий по видам экономической деятельности за 2010-2014 годы показывают, что занятость в них возросла всего на 5,3 %. За этот период вырос показатель занятости в сфере оптовой и розничной торговли на 2,4 п.п., сфере строительства на 0,9 п.п. Однако на изменения отраслевой структуры персонала, как и на средних предприятиях, это повлияло довольно слабо.

Средняя численность работников микропредприятий по видам экономической деятельности за период 2010-2014 годы представлена в Приложении 10.

Как показывают статистические данные, средняя численность работников микропредприятий за 2010-2014 годы имеет тенденцию к росту, увеличившись за этот период на 1028,9 тыс. человек или на 26,5 %. Вместе с тем, в микробизнесе наблюдаются незначительные колебания занятости в таких чувствительных к конъюнктуре рынка сферах как торговля и ремонт, операции с недвижимостью и строительство. И в этом сегменте МБ отраслевая структура работников принципиальных изменений не претерпела.

Проведенный анализ особенностей отраслевой структуры занятости в среднем и малом предпринимательстве по его субъектам показал, что среди малых и микропредприятий наибольший удельный вес по численности занятых занимают такие сферы, как строительство (10,7-13,8 %), оптовая и розничная торговля (19,8-37,7 %) и операции с недвижимым имуществом (20,6-23,4 %). В среднем бизнесе наибольшая занятость приходится на такие отрасли, как сельское хозяйство (17,0-19,4 %), обрабатывающие производства (25,4-29,4 %), оптовая и розничная торговля (13,6-15,0 %).

Показатели сегмента МСП и занятости в нем в Российской Федерации значительно тяготеют к оптовой и розничной торговле. Этот сектор представлен почти половиной всех субъектов МСП и более трети работников. Они составляют особенно большие доли среди персонала микропредприятий.

На динамику занятости на малых и средних предприятиях влияет удельное (на одно предприятие) количество работников. Если оно с опережением растет или снижается в отраслях, где это количество выше среднего уровня, то изменения данной структуры становятся заметнее. В приложении 11 приведена средняя численность работников МСП в расчете на одно предприятие по видам экономической деятельности за 2010-2014 годы.

Данные приложения 11 показывают, что средняя численность работников в расчете на одно предприятие по видам экономической деятельности на микро- и малых фирмах менялась незначительно. Основные изменения произошли в сравнении с кризисным 2010 годом. Более заметно данный показатель колебался на средних предприятиях, но преимущественно в отраслях, долю которых в структуре занятости нельзя назвать значительной. Это стало одним из факторов малой подвижности данной структуры на МСП в динамическом аспекте.

Рассматривая особенности отраслевой структуры занятости в малом бизнесе, необходимо остановиться и на ее показателях в сфере индивидуального предпринимательства (Приложение 12).

Численность занятых в сфере индивидуального предпринимательства по видам экономической деятельности за период 2010-2014 годы выросла на 259,8 тыс. человек или на 4,8 %, численность фактически действующих индивидуальных предпринимателей имеет также тенденцию к росту: на 584,7 тыс. чел. или на 30,5 %, тогда как численность наемных работников заметно сократилась: на 351,9 тыс. чел. или на 12,6 %. В отраслевом разрезе наибольший удельный вес по численности занятых занимает оптовая и розничная торговля – более 50 %.

Для выявления специфики отраслевой структуры занятости у субъектов малого предпринимательства следует провести ее сравнение не только со средними, но и крупными предприятиями. Это позволит установить, на чем

специализируется разные субъекты предпринимательства, включая малое, в разрезе видов экономической деятельности.

Прежде всего, нужно определиться со статистическими источниками. По крупным предприятиям публикуемых Росстатом данных нет. Поэтому возьмем за основу выборочные обследования в совокупности крупных и средних предприятий о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников (ОЗПП). Они проводятся Росстатом 31 октября раз в два года, и последнее опубликованное обследование выполнено в 2015 году. Но статистические данные по малому, а также отдельно по среднему бизнесу за этот год пока не опубликованы (только за 2014 год). Поэтому по КСП мы отдали предпочтение сведениям за 2013 год, условно приняв их за 2014 год, так как в предшествующие годы после кризиса 2009-2010 годов они менялись крайне несущественно (более заметно в 2015 году из-за начавшихся в самом конце 2014 года кризисных процессов).

Еще одна особенность ОЗПП состоит в том, что в выборку не включается ряд отраслей – рыболовство и рыбоводство, финансовая деятельность и государственное управление, а прочие коммунальные, социальные и персональные услуги входят в нее частично. Поэтому первые три отрасли мы из данных о среднем (отдельно) и малом бизнесе исключили, тем более что государственное управление не присутствует в нем по определению, а работники финансовой деятельности и рыбного хозяйства составляют скромный процент занятых. Сделав оценку, какая доля в совокупном персонале крупного и среднего бизнеса приходится полностью на прочие коммунальные, социальные и персональные услуги, мы сочли, что его частичное представительство в ОЗПП вызывает небольшую погрешность, а потому пригодно для сравнительного анализа.

Далее, в расчетах по средним и малым предприятиям, включая микропредприятия, мы пользовались показателем среднесписочной

численности работников, так как в ОЗПП учитывается списочная численность. Методически они различаются. В ОЗПП применяется метод моментных наблюдений (съема информации на конкретную дату), а среднесписочная численность рассчитывается в среднем за период. Но оба показателя не содержат данных о совместителях, поэтому более сопоставимы, чем общая численность. По занятым в индивидуальном предпринимательстве пришлось довольствоваться публикуемой Росстатом информацией только об общем количестве работников. И, наконец, персонал малых предприятий мы разделили по признаку его удельной численности (в расчете на одно предприятие) и выделили, условно говоря, собственно малые предприятия (16-100 человек) и микропредприятия (в пределах 15 человек). Наши расчеты приведены в табл. 14.

Таблица 146. – Численность работников на крупных и средних, малых и микропредприятиях, в индивидуально предпринимательстве по видам экономической деятельности в РФ в 2014 г., % к итогу

Вид экономической деятельности	Предприятия				ИП
	крупные и средние	средние	малые (16-100 чел.)	микро-	
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	4,6	18,5	5,0	3,4	0,7
Добыча полезных ископаемых	3,0	1,9	0,5	0,2	0,0
Обрабатывающие производства	18,0	29,6	15,1	10,4	9,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	6,0	2,6	1,3	0,6	0,1
Строительство	4,5	12,7	13,9	13,0	3,3
Оптовая и розничная торговля	8,0	15,7	30,9	39,9	65,8
Гостиницы и рестораны	0,7	1,4	2,8	3	0

Вид экономической деятельности	Предприятия				ИП
	крупные и средние	средние	малые (16-100 чел.)	микро-	
Транспорт и связь	9,9	5,7	5,9	5,9	10,8
Операции с недвижимым имуществом	9,0	10,5	21,4	20,7	9,2
Образование	21,5	0,0	0,2	0,3	0,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	14,4	1,1	1,4	1,9	2,6
Всего	100	100	100	100	100

Чтобы лучше понять различия в отраслевой структуре занятости в бизнесе разного статуса, виды экономической деятельности укрупним, объединив их в стандартные для мировой статистики сектора экономики – первичный (добывающий), вторичный (индустриальный) и третичный (производство услуг).

Но в научной среде применяется и более дробный классификатор, который позволяет делить экономику на пять секторов, что больше соответствует современным реалиям. Производство услуг во многих странах, в том числе в России, стало очень обширным, но весьма разнородным сектором. Поэтому в науке предложено его разбивать на дополнительные сектора:

- собственно третичный сектор (производственная инфраструктура);
- четвертичный сектор (рыночная инфраструктура);
- пятеричный сектор (сфера услуг, или социальная инфраструктура).

В производственную инфраструктуру входят услуги материального характера (транспорт, складское хозяйство и связь), в рыночную инфраструктуру – посредническая деятельность, обеспечивающая движение товаров, услуг, денег и ценных бумаг (торговая, финансовая, страховая, риелторская деятельность). Сфера услуг в отличие от производства услуг в

основном представлена услугами населению и государственными управленческими услугами (гостиницы и рестораны, государственное управление, образование, здравоохранение, а также прочие коммунальные, социальные и персональные услуги). Официальная статистика пока не использует эту классификацию, но, как отмечалось, в научной литературе она широко распространена ⁵³. Распределение работников субъектов малого предпринимательства по трехсекторальной и пятисекторальной структуре экономики приведено в табл. 15

Таблица 15. – Численность работников крупных и средних предприятий и у субъектов малого предпринимательства по укрупненным секторам экономики в РФ в 2014 г., % к итогу

Вид экономической деятельности	Предприятия				ИП
	крупные и средние	средние	малые (16-100 чел.)	микро-	
ПЕРВИЧНЫЙ СЕКТОР	7,5	20,2	5,3	3,5	0,6
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	4,5	18,3	4,9	3,3	0,6
добыча полезных ископаемых	3	1,9	0,4	0,2	0
ВТОРИЧНЫЙ СЕКТОР	28,5	44,3	29,6	23,4	12,1
обрабатывающие производства	18	29,2	14,7	10,1	8,8
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	6	2,6	1,3	0,6	0,1
строительство	4,5	12,5	13,6	12,7	3,2
ТРЕТИЧНЫЙ СЕКТОР	64	35,5	65,1	73,1	87,3
Третичный сектор (производственная инфраструктура)	9,9	5,7	5,9	5,9	10,8
транспорт и связь	9,9	5,7	5,9	5,9	10,8
Четвертичный сектор (рыночная инфраструктура)	17	25,9	51,1	59	71,4
торговля и ремонт	8	15,5	30,2	38,8	62,6

⁵³ Бузгалин А.В., Колганов А.И., Антипина О.Н., Корчагина З.А., Павлов М.Ю., Соболев А.В. Социум XXI века: рынок, фирма, человек в информационном обществе. – ТЕИС Москва, 1998. – С. 35.

операции с недвижимым имуществом	9	10,4	20,9	20,2	8,8
Пятеричный сектор (сфера услуг)	37,1	3,9	8,1	8,2	5,1
образование	21,3	0	0,1	0,3	2,5
гостиницы и рестораны	0,7	1,4	2,8	3	0
здравоохранение и предоставление социальных услуг	14,4	1,1	1,4	1,9	2,6
прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	0,7	1,4	3,8	3	0
ИТОГО	100	100	100	100	100

Прежде всего, рассмотрим занятых на всех предприятиях и в ИП по наиболее укрупненной характеристике отраслевой специфики, которой является деление на реальное (материальное), или товаропроизводящее производство (первичный и вторичный сектора) и производство услуг. По показателю занятости в реальном производстве с большим отрывом лидирует средние предприятия (две трети работников), поэтому данное производство можно назвать «лицом» среднего предпринимательства.

В совокупности на крупных и средних предприятиях и на малых фирмах (16-100 человек) этот показатель близок к средним по всем занятым в экономике (менее 40%), на микропредприятиях – к показателям отдельных развитых стран (например, США, Бельгия, Нидерланды). Индивидуальное предпринимательство – абсолютный лидер по доле работников в производстве услуг (почти 90%).

На основе трехсекторальной структуры занятости средние предприятия сильно выделяются по занятости как в первичном, так и вторичном секторах. «Совокупные» крупные и средние предприятия мало отличаются от малых, а микропредприятия несколько уступают им по удельному весу работников в первых двух секторах. В индивидуальном предпринимательстве «добывающая» занятость минимальна, а индустриальная находится на уровне

развивающихся стран (например, в Азербайджане и Бангладеш), но в них сельское хозяйство (первичный сектор) является самой крупной отраслью.

С точки зрения сравнительного анализа более информативной можно считать пятисекторальную структуру занятости. Она показывает, что первенство среднего бизнеса по персоналу реального производства обеспечено в основном за счет сельского хозяйства (20,4%) и обрабатывающих производств (28,6%). На малых и микропредприятиях преобладают работники четвертичного сектора (52,8%), а различия между фирмами данных статусов обусловлены вариацией их долей в торговле и ремонте в пользу микропредприятий. Особенностью занятости в индивидуальном предпринимательстве является ее доминирование в четвертичном секторе (75%) благодаря торговле и ремонту (65,8%).

Для определения особенностей крупного бизнеса следует сравнить отраслевую структуру занятости в совокупности по крупным и средним предприятиям и отдельно по средним предприятиям, выделяя заметные различия в пользу крупных фирм (расчеты проводить некорректно ввиду разных показателей численности работников – списочной на КСП и среднесписочной на СП).

Первое отличие состоит в том, что крупный бизнес существенно превосходит среднее (и малое) предпринимательство по доле работников в пятеричном секторе (57,9% против 5,7-6,8% на малых и микропредприятиях и 1% в ИП), в основном за счет образования и здравоохранения (33,7%). Второе отличие – небольшое, но первенство крупных предприятий по персоналу производства и распределения электроэнергии, газа и воды (6,8%), а также транспорта и связи (9,6%).

Несмотря на то, что эти виды экономической деятельности принадлежат к разным секторам экономики, они схожи друг с другом по следующим характеристикам. Их продукты родственны вследствие значительного

базирования на индустриальных технологиях ⁵⁴, а к производственной инфраструктуре фактически относятся не только транспорт и связь, но и немалая часть производства и распределения электроэнергии, газа и воды (например, энергосети). Поэтому с определенной долей условности можно отнести обе эти отрасли к производственно-инфраструктурным. Третье отличие проявилось по добывающей промышленности, но оно более чем скромное вследствие крайне низкого уровня занятости в ней ввиду небольшой трудоемкости, но очень высокой капиталоемкости добывающего производства.

Теперь можно охарактеризовать отраслевую специализацию занятости у разных субъектов хозяйствования, опираясь на заметное превалирование в нем тех или иных отраслей. Крупный бизнес специализируется на производственной и социальной инфраструктуре. К последней относятся образование, здравоохранение и другие коммунальные, социальные и персональные услуги. Если учесть, что в крупный бизнес (не по размерам, а по юридической форме) входит государственное управление, не присутствующее в выборке ОЗПП, то его специализация на социальной инфраструктуре становится еще нагляднее.

Очевидная специализация среднего бизнеса – реальное производство. Специализированная «зона» малого предпринимательства – рыночная инфраструктура с доминированием в ней торговли и ремонта. Но если на малых и микропредприятиях весома занятость в операциях с недвижимостью, то в индивидуальном предпринимательстве специализация на рыночной инфраструктуре почти на 90% определяется торговым посредничеством.

Следует также внести уточнения относительно близкого уровня отраслевой занятости у разных субъектов предпринимательства. Например, по обрабатывающей индустрии он почти совпадает на крупных и малых

⁵⁴ Новые методы хозяйствования. Выпуск 2. М.: Научно-исследовательский финансовый институт Министерства финансов РФ, 1995. С. 7.

предприятиях. Однако на крупных предприятиях действуют фондосоздающие производства, тогда как на малых фирмах их практически нет. На предприятиях в малом предпринимательстве сосредоточены преимущественно производства потребительского сектора (легкой и пищевой промышленности и пр.), которые отличаются по квалификации персонала. Так, если на фондосоздающих предприятиях доминируют высококвалифицированные рабочие, то в производстве товаров потребительского назначения – среднеквалифицированные.

Далее, на средних, малых и микропредприятиях почти один и тот же уровень занятости в строительстве, но чем мельче бизнес, тем, как правило, ниже квалификация работников. Так, скажем, возведение крупных инфраструктурных объектов и небольших торговых павильонов требует разных компетенций персонала. Близким также является показатель занятости в транспорте и связи на крупных предприятиях и в индивидуальном предпринимательстве. Но в крупном бизнесе присутствует железнодорожный и воздушный транспорт, в котором предприниматели без образования юридического лица не участвуют. Они в основном используют автотранспорт, в том числе индивидуально, а разница в соответствующей квалификации занятых (например, авиапилота и водителя легковой машины) в комментариях не нуждается.

Таким образом, сложившаяся отраслевая структура занятости у разных хозяйствующих субъектов дает основания полагать, что, задачи поддержки среднего и малого предпринимательства следует разделять, так как они концентрируются в разных сферах деятельности: среднее предпринимательство – в реальном производстве, а малое – в рыночной инфраструктуре. Кроме того, развитие среднего предпринимательства представляется более насущным в свете стратегических приоритетов экономики, к которым относится реиндустриализация и импортозамещение. Реиндустриализация тесно связана с индустриальным сектором (в

особенности с фондосоздающими обрабатывающими производствами), а импортозамещение – прежде всего, с производством потребительских благ в сельском хозяйстве, легкой и пищевой промышленности.

Но сказанное относится к отраслевой специализации среднего и малого предпринимательства, сложившейся в настоящее время. Если же сравнить отраслевую структуру занятости на МСП в нашей стране и за рубежом, то видны определенные различия. Так, по данным Всероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора», в США на МСП приходится около 49 % занятых в реальном производстве, в Польше – 61%, в Южной Корее – 71% ⁵⁵. В России, учитывая низкую долю занятости на средних предприятиях, можно предположить, что эта доля меньше.

Но потенциальные возможности у малого бизнеса развивать реальное производство есть. В частности это относится к потребительскому сектору экономики, а также к высокоспециализированному фондосоздающему производству, где МБ мог бы занять свою нишу. Пока данный процесс сдерживается тем, что российский малый бизнес недостаточно скооперирован со средним и крупным бизнесом, хотя, по мнению ряда специалистов, опирающихся на анализ зарубежного опыта, трансляция технологических и организационных инноваций идет преимущественно от крупного бизнеса к малому, а не наоборот ⁵⁶.

В то же время, даже при сложившейся отраслевой структуре занятости малое предпринимательство дает возможность применять и развивать трудовой потенциал. Прежде всего, это относится к операциям с недвижимостью, в состав в настоящее время которых входит не только риелтерская и вообще посредническая деятельность, но и деловые и отчасти профессиональные услуги – научные, консультационные услуги, услуги в

⁵⁵ Исследование Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства. Москва, 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: new.opora.ru. дата обращения (18.12.2017 г.)

⁵⁶ Мачульская О.В., Балацкий Е.В. Особенности малого предпринимательства в России // Проблемы прогнозирования. 1999. № 2. С. 96-97.

области информационных технологий, требующие применения квалифицированного труда. Именно с данной отраслью связаны перспективы развития и самого МБ, и применяемой в нем рабочей силы.

2.3. Оценка профессиональной структуры занятости у субъектов малого предпринимательства и ее противоречия

В состав структурных характеристик занятости входят параметры качества задействованных в общественном производстве трудовых ресурсов, к числу которых принадлежит их интеллектуальный потенциал. Во многих исследованиях в параметры этого потенциала обычно включают уровень образования и квалификацию работников. Так, важность их изучения отмечается в работах, посвященных макроэкономическим прогнозам и тенденциям в области образовательной и профессионально-квалификационной структуры занятости⁵⁷.

Что касается малого предпринимательства, то ему присущи особенности, которые влияют на эту структуру. Первая особенность, как уже отмечалось, заключается в его способности создавать большее (по сравнению с крупными и средними компаниями) количество рабочих мест при меньших затратах капитала, что не может не воздействовать на структурные характеристики занятости.

Вторая особенность состоит в превалирующем развитии малого предпринимательства в отраслях с быстрой окупаемостью авансированного капитала. Проведенный выше анализ особенностей отраслевой структуры занятости в малом бизнесе позволил сделать вывод, что он активно развивается в рыночной инфраструктуре, а именно в операциях с недвижимостью и в сфере оптовой и розничной торговли. Соответствующая

⁵⁷ Кашепов А.В. и др. Рынок труда: проблемы и решения. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.; Колосова Р.П., Меликьян Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения. Учебно-методическое пособие под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. – ТЕИС, 2008 г. – 458 с.

трансформация отраслевой структуры занятости отражается и на ее профессионально-квалификационной структуре.

Можно назвать и такую особенность малого бизнеса, как проблемы выигрыша, точнее, проигрыша в конкуренции за квалифицированные кадры. Так, лучших специалистов получают компании с большими бюджетами, которые могут предложить более высокий уровень оплаты труда и социальный пакет.

Для анализа профессионально-квалификационного потенциала работников используется общероссийский классификатор занятий (ОКЗ), а в более укрупненном виде – классификатор профессиональных групп. Он ранжирует работников по уровню квалификации, и в его структуру входят, например, такие квалификационно «полярные» группы, как специалисты высшего уровня квалификации и неквалифицированные рабочие. Процентное распределение работников по этим группам представляет собой их профессиональную структуру.

В настоящее время существуют трудности изучения профессиональной структуры занятости у разных субъектов хозяйствования на основе официальных статистических данных. Росстат публикует данные об уровне образования занятых и сведения об их распределении по профессиональным группам, в том числе и по группам занятий, на основе обследования рабочей силы, но в этом обследовании малое предпринимательство не вычленяется. Можно также проводить анализ по данным ОЗПП, включающим информацию об уровне образования и по группам занятий, в том числе в разрезе видов экономической деятельности, но только по крупным и средним предприятиям. Но для многих исследовательских задач этой информации недостаточно.

Так, имеющейся статистической информации недостаточно для сравнительного анализа трудового и человеческого потенциала в разрезе регионов. В первую очередь это относится к показателям квалификации, так

как данные об уровне образования по регионам публикуются. Поэтому во многих исследованиях для отражения интеллектуального потенциала авторы ограничиваются показателями образования ⁵⁸.

В некоторых работах о трудовом потенциале населения субъектов РФ из-за дефицита статистики используются косвенные показатели квалификации. Например, это такие показатели, как численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками; численность работников, прошедших дополнительное профессиональное обучение; число поступления патентных заявок на изобретения и полезные модели ⁵⁹.

Необходимо подчеркнуть, что более полную информацию о квалификации работников дают инициативные исследования на основе выборочных опросов работников внутри региона или по отдельным сегментам экономики. Так, группой исследователей – Голенковой З.Т., Игитханяном Е.Д., Ореховой И.М., Черевко Ю.В. – анализируются проблемы, связанные с противоречиями формирования таких характеристик занятости, как социально-статусные параметры трудового поведения занятого населения, его возрастных особенностях и образовательной структуры ⁶⁰.

Данные о квалификации приведены в работе Красильниковой М.Д. и Бондаренко Н.В., где информационную базу анализа составляют материалы многолетних выборочных опросов работодателей в ключевых отраслях экономики. В статье показано, что, несмотря на распространенные нарекания на качество подготовки специалистов, работодатели не стремятся к тому,

⁵⁸ Терентьева М.А., Токсанбаева М.С. Оценка трудового потенциала населения регионов Российского Севера в системе регулирования рынка труда // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2015. - №4. - С 131-139.

⁵⁹ Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С. Качество трудового потенциала российских регионов. // Народонаселение. – М., 2014, № 2. С. 102-120.

⁶⁰ Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д., Орехова И.М., Черевко Ю.В. Социальные характеристики трудовой занятости в регионе. – Социологические исследования. 2009, № 9. – С. 108-119.

чтобы наращивать усилия по совершенствованию системы профессионального образования⁶¹.

Инициативные исследования (сравнительно небольшими коллективами ученых по грантам и контрактам) интеллектуального потенциала работников малого предпринимательства если проводятся, то в основном по предпринимателям и по предприятиям и в лучшем случае – о занятости по отраслям. Примером может служить исследование «Портрет предпринимателя», выполненное в 2014 году ГБУ Малый бизнес Москвы, а также «Мониторинг текущего состояния и деловой активности субъектов малого и среднего предпринимательства города Москвы» и результаты опроса российских предпринимателей, проведенного в сентябре 2014 года Интернет-бухгалтерией «Мое дело»⁶².

Изменения в профессиональной структуре, как отмечалось, проявляются в основном через соотношения численности занятых по различным профессиям, которые меняются вследствие трансформации отраслевой структуры занятости, а также образования новых и исчезновения старых профессий.

Важнейшая из действующих в этой области тенденций, как показывают данные МОТ, состоит в снижении почти во всех странах доли сельскохозяйственных профессий и увеличении доли работников сферы услуг, причем, чем выше уровень развития экономики страны, тем эта тенденция проявляется сильнее.

Специалисты (работники на должностях, требующих высшего и среднего профессионального образования) являются самой быстро растущей категорией экономически активного населения в развитых, постсоциалистических и новых индустриальных странах. Так, особенно

⁶¹ Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей. Вопросы образования. 2009, № 4.

⁶² Портрет современного предпринимателя. [Электронный ресурс]. URL: <http://spmag.ru/news/2014/09/30/portret-sovremennogo-predprinimatelya>. (дата обращения 18.12.2017 г.)

быстро растет численность работников наиболее квалифицированного труда по профессиям, связанным с развитием наукоемких производств. Категория служащих – вторая по численности в профессиональной структуре занятости стран развитых, с «переходной» экономикой и новых индустриальных государств. Усложнение общей системы хозяйственных связей и рост информационных потоков вызвали необходимость анализа и обработки информации, что обусловило резкое увеличение численности служащих и их доли в занятом населении.

Занятость работников сферы услуг возрастает и абсолютно, и относительно во всех группах стран как следствие тенденции к постиндустриализации.

Рабочие в промышленности, строительстве, на транспорте (индустриальные рабочие) также составляют многочисленную профессиональную категорию экономически активного населения в развитых и постсоциалистических странах. Но в обеих группах стран происходит сокращение доли этой категории занятых, вызванное перемещением рабочей силы в сферу услуг. К факторам этого перемещения относится технический прогресс, который приводит к существенным изменениям профессионального состава индустриальных рабочих и относительно уменьшению потребности в них. В развитых странах происходит процесс замещения полуквалифицированной рабочей силы квалифицированной, а также вытеснения из производства ряда прежде массовых профессий (шахтеров, швей, плотников и др.). Другим фактором является тенденция к деиндустриализации, вызванная в развитых экономиках переносом промышленных производств в другие страны.

Одновременно растет численность и удельный вес квалифицированной рабочей силы, относящейся к другим профессиональным группам. Сдвиги в структуре рабочей силы обуславливают первоочередность решения проблемы профессиональной подготовки и переобучения кадров в развитых странах и

странах с «переходной» экономикой в соответствии с изменяющимся содержанием труда, массовым образованием новых профессий и специальностей. Например, в США в результате структурной перестройки экономики ежегодно вытесняются из производства от 1 млн. до 2 млн. работников, профессиональная переподготовка которых, особенно лиц старшего возраста, крайне затруднена. В странах с «переходной» экономикой, включая Россию, в 1990-е годы происходило массовое переобучение работников профессиям, пользующимся спросом в рыночной системе (бухгалтер, аудитор, менеджер и др.).

В настоящее время в России профессиональная структура занятых в экономике, по данным Росстата, полученным на основе обследования рабочей силы, имеет следующий вид (рис. 15):

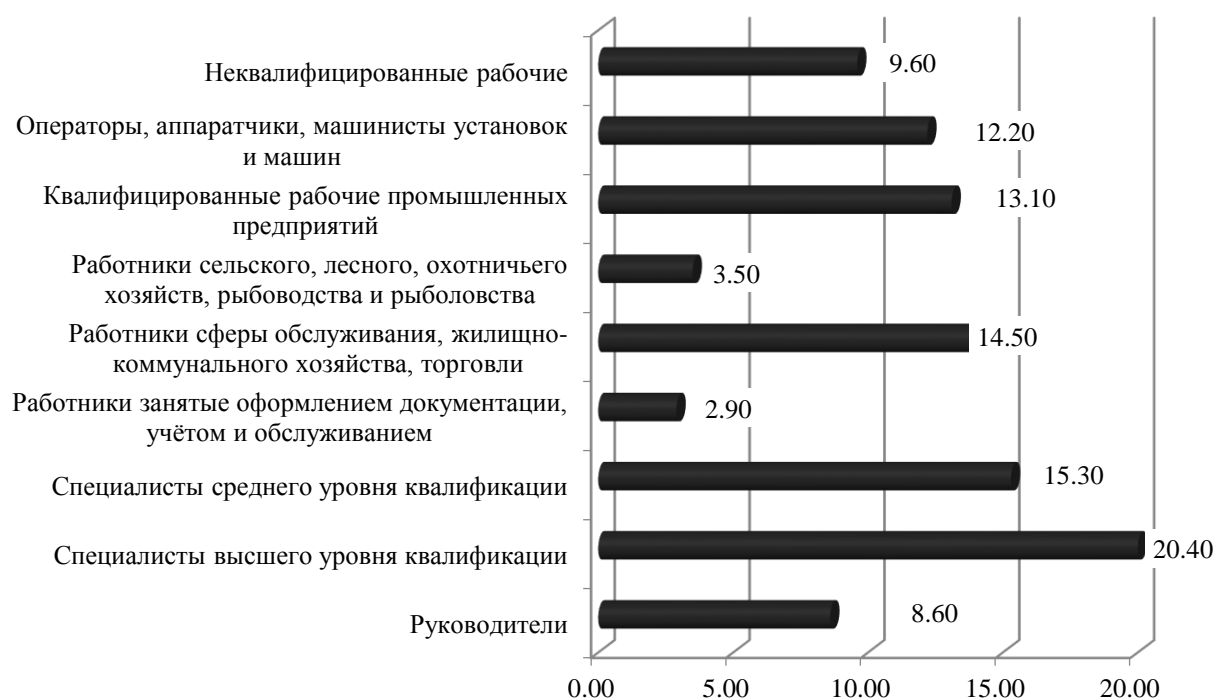


Рисунок 7. Структура занятых в экономике по профессиональным группам в РФ в 2015 г., %⁶³

⁶³Рабочая сила, занятость и безработица в России - 2016 г. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm. (дата обращения 29.12.2017).

Самой крупной является группа специалистов высшей и средней квалификации (35,7%), за ней идет группа квалифицированных рабочих (рабочих промышленности, операторов и др. – 25,3%), на третьем месте – группа работников обслуживания (14,5%). Четвертое и пятое место пришлось на «полярные» группы неквалифицированных рабочих (9,6%) и руководителей (8,6%). Доли квалифицированных работников сельского хозяйства (3,5%) и служащих, занятых документооборотом (2,9%), ниже даже весьма скромных 5%.

Удельный вес этих групп существенно различается по отраслям, что можно видеть на примере крупных и средних предприятий, по информации ОЗПП. Данные о профессиональной структуре на этих предприятиях в отраслевом разрезе приведены в Приложении 13.

Согласно данным Приложения 13 доля обеих групп специалистов выше в таких отраслях, как образование и здравоохранение. В строительстве, в добыче полезных ископаемых и в обрабатывающих производствах выше доля квалифицированных рабочих (квалифицированные рабочие + операторы и др.). В транспортной сфере она также значительна, поскольку, как отмечалось, эта сфера базируется преимущественно на индустриальных технологиях, а потому более родственна промышленности, чем социальной инфраструктуре. Доля работников сельского хозяйства высока в сфере сельского хозяйства, охоты, лесного хозяйства и в сфере рыболовства и рыбоводства.

Важно также провести анализ профессиональной структуры у субъектов малого предпринимательства, потому, что занятость в МБ значительна и продолжает, пусть медленно, но расширяться, поэтому важно знать, какое влияние она оказывает на общую профессиональную структуру.

Официальной статистики о профессиональном составе работников малого бизнеса нет, поэтому нам пришлось пойти другим путем и применить следующий метод расчета. Мы использовали результаты выборочного обследования организаций (ОЗПП) по состоянию на 31 октября 2013 год, то

есть информацию о занятости на крупных и средних предприятиях по видам экономической деятельности и по профессиональным группам в каждом из них (Приложения 8-10). Для расчета по микро-, малым и средним предприятиям, а также в ИП взята также численность работников на этих предприятиях в разрезе видов экономической деятельности.

Так как Росстат не публикует данные о профессиональной структуре у субъектов малого предпринимательства, зато по МСП и ИП есть данные о занятости по отраслям, то в рамках исследования пришлось обратиться к распределению списочной численности работников по профессиональным группам по отраслям, по информации ОЗПП. По ОЗПП последняя публикация – за 2015 год, а по МСП – последний обследованный год 2014 год. По тем же причинам, что и в предыдущем параграфе, мы условно отнесли данные по ОЗПП к 2014 году. Распространим на отраслевую структуру в МСП структуру, характерную для крупных и средних предприятий в разрезе отраслей. Предлагаемый метод, хотя и не ведет к получению точных данных, позволяет определить основной вектор влияния малого бизнеса на рассматриваемую структуру. Поэтому на базе наших расчетов мы получаем не точные данные, а оценку профессиональной структуры у субъектов малого предпринимательства.

Порядок действий следующий:

1) рассчитываем профессиональную структуру (в процентном отношении), по ОЗПП, в каждом виде экономической деятельности (сумму всех списочных работников отрасли принимаем равной 100 %);

2) берем данные о среднесписочной численности работников в разрезе видов экономической деятельности, на средних, малых, и микропредприятиях и у занятых в сфере индивидуального предпринимательства по состоянию на 31.12.2014 года;

3) применяем к данным о среднесписочной численности работников в разрезе видов экономической деятельности на МСП и в ИП процентные

распределения по профессиональным группам на крупных и средних предприятиях (Приложения 17 -20) и рассчитываем отраслевые абсолютные данные по каждой группе;

4) суммируем на МСП и в ИП отраслевую численность работников каждой профессиональной группы и определяем проценты этих групп ко всем работникам каждого хозяйствующего субъекта.

Но эти расчеты не достаточны, так как в ОЗПП не включен ряд отраслей – рыболовство и рыбоводство; финансовая деятельность; государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование. Поэтому задача оценки профессиональной структуры в рыболовстве и рыбоводстве решалась определением данных из другого обследования Росстата (о потребностях организаций в работниках), в котором распределение немного отличается от ОЗПП, но существенно результат не искажает.

Другой способ оценки данных по недостающим в ОЗПП отраслям, которых нет обследовании о потребности организаций в работниках, поиск альтернативной информации о профессиональной структуре в отраслях-аналогах, то есть в отраслях с близкими параметрами этой структуры. При наличии таких отраслей их структура может быть распространена на недостающие отрасли.

Стоит отметить, что единственным масштабным обследованием, где есть данные о занятости и в отраслях, и по профессиональным группам, остается Национальное обследование благосостояния домохозяйств и участия населения в социальных программах (НОБУС), проведенное в 2003 году Росстатом при финансовой поддержке Международного банка реконструкции и развития (Приложение 17). Выборка НОБУС – около 45 тыс. домохозяйств. Разумеется, его данные не совсем современны, и занятые респонденты трудились не только на КСП, но и в малом предпринимательстве. Но в рамках исследования важны не столько строго точные данные, сколько аналогии,

специфика же отраслей по профессиональным группам с некоторыми модификациями пока продолжает воспроизводиться (это видно по данным ОЗПП в динамике).

На основе данных НОБУС для недостающих отраслей отобраны отрасли-аналоги, профессиональная структура которых наиболее тесно коррелирует со структурой недостающих отраслей. В качестве аналога отсутствующей в ОЗПП финансовой деятельности выбрано образование, а государственного управления – операции с недвижимостью. Применялся следующий алгоритм выявления отраслей-аналогов: определялись коэффициенты корреляции по профессиональной структуре на основе НОБУС, с помощью которых установлена корреляция профессиональной структуры занятости в финансовой деятельности со структурой в образовании, а в государственном управлении – в операциях с недвижимым имуществом.

Результаты расчетов профессиональной структуры работников на крупных и средних, средних, малых и микропредприятиях и в индивидуальном предпринимательстве приведены в табл. 16.

Таблица 16. – Профессиональная структура работников на крупных, средних предприятиях и у субъектов малого предпринимательства в РФ в 2014 г., % к итогу

Профессиональная группа	Предприятия				ИП
	крупные и средние	средние	малые (16 -100 чел.)	микро-	
Руководители	10,7	11,4	12,1	13,5	13,8
Специалисты высшего уровня квалификации	24,9	17,9	19,4	17,1	15,7
Специалисты среднего уровня квалификации	12,6	5,7	6,9	7,0	6,7
Работники, занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	3,4	2,6	3,0	3,4	3,2

Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	7,7	8,4	11,9	13,7	20,1
Работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	1,2	3,7	1,4	0,9	0,5
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий	15,5	21,3	19,0	16,0	11,5
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	14,4	19,8	16,4	15,5	14,9
Неквалифицированные рабочие	9,6	9,2	9,9	12,9	13,6
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

В сфере малого и среднего предпринимательства проявляется та же особенность распределения работников по профессиональным группам, что и в совокупности на крупных и средних предприятиях: наибольшее число занятых – это специалисты высшего и среднего уровня квалификации и квалифицированные рабочие, включая операторов, аппаратчиков и др.. За ними следуют работники обслуживания, которых заметно больше в малом бизнесе, что связано с отраслевой структурой занятости в нем.

Как выявлено в предыдущем параграфе, крупный бизнес по специализации – это производственная и особенно социальная инфраструктура (в том числе и государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование). В социальную инфраструктуру большей частью входят отрасли с самой высокой долей специалистов, что и отразилось на их сравнительно высокой доле в профессиональной структуре по КСП.

Средний бизнес по специализации – это реальное, главным образом, промышленное производство, а в нем, по ОЗПП, доля специалистов ниже, чем даже в торговле (в основном потому, что на КСП, в отличие от малого предпринимательства, сосредоточены относительно крупные торговые операции). Зато средний бизнес лидирует по удельному весу

квалифицированных рабочих (вместе с операторами) и частично квалифицированных работников сельского хозяйства.

Малое предпринимательство по специализации – это рыночная инфраструктура, прежде всего, торговля и ремонт, а также операции с недвижимостью. Но чем мельче бизнес, тем меньше занятых в недвижимости и больше в торговле. При этом операции с недвижимостью – отрасль со сравнительно высокой долей специалистов, а торговля и ремонт, а также гостиницы и рестораны – работников сферы обслуживания, имеющих среднюю квалификацию.

Работников, занятых документооборотом (или просто служащих), больше в рыночной инфраструктуре и в целом в производстве услуг (кроме производственной инфраструктуры). Но явно их доля не определяется отраслевой специализацией, так как служащие в близких пропорциях требуются во всех отраслях. Можно только утверждать, что, по данным НОБУС, их удельный вес выше в операциях с недвижимостью и в финансовой деятельности, а также в государственном управлении.

Что касается неквалифицированных рабочих, то согласно информации НОБУС их доля низка только в добыче полезных ископаемых, в электроэнергетике, в финансовой деятельности и в государственном управлении. В остальных отраслях (кроме сельского хозяйства, где их занятость весьма высока) она коррелирует со средней долей по всем занятым. В крупном бизнесе на эту долю влияет занятость в социальной инфраструктуре, в среднем бизнесе – в отраслях реального производства (кроме электроэнергетики), в малом бизнесе – в торговле, строительстве и в ресторанно-гостиничном хозяйстве.

Оценивая воздействие малого предпринимательства на профессиональную структуру работников в сравнении с крупным и средним бизнесом, можно сказать, что в целом МБ ее ухудшает, при этом чем он мельче, тем хуже данная структура. Прежде всего, это проявляется в меньшей

доле специалистов, в основном высшего уровня квалификации, а также в большем удельном весе не самых квалифицированных работников обслуживания и неквалифицированных рабочих.

В то же время, профессиональная структура занятых в малом предпринимательстве «впитывает» противоречивые процессы, связанные с динамикой спроса на труд. Так, с одной стороны, поддерживается спрос на специалистов высокой квалификации благодаря относительно большой занятости в операциях с недвижимостью. С другой стороны, генерируется значительный спрос на среднеквалифицированных работников обслуживания и меньший, но немалый – на неквалифицированных рабочих вследствие высокой доли кадров торгового посредничества, гостинично-ресторанного бизнеса и строительства.

Вместе с тем, работники невысокой квалификации необходимы для развития услуг населению, которые в малом, в том числе в мелком и мельчайшем предпринимательстве обеспечивают большую оперативность и гибкость их оказания, чем в среднем и крупном бизнесе.

Малое предпринимательство также снижает спрос на специалистов, предложение которых на рынке труда имеет тенденцию к увеличению, не говоря уже о том, что занятость специалистов высокой квалификации в России выше, чем даже в таких развитых странах, как Франция и Германия⁶⁴. Это вызывает сомнения в том, что данные должности в нашей стране адекватно отражают занятость работников соответствующей квалификации. Иными словами, малый бизнес ограничивает и так раздутый спрос на эту профессиональную группу и амортизирует современные недостатки профессионального образования, качество которого не устраивает многих работодателей. Невостребованные специалисты заполняют в нем рабочие места средней и даже низкой квалификации.

⁶⁴ Модернизация России: социально-гуманитарные измерения /под ред. акад. Н.Я. Петракова. – М.; СПб.: Нестор-История, 2011. – 448 с.

Одновременно малый бизнес повышает спрос на квалифицированных рабочих – одну из самых дефицитных профессиональных групп. Это, как и повышенный спрос на неквалифицированных рабочих, способствует потребности в привлечении на соответствующие рабочие места внешних трудовых мигрантов, среди которых данные профессиональные группы имеют значительный удельный вес⁶⁵. Не случайно мигрантов много в строительстве (особенно небольшом), в торговле и в общественном питании, занятость в которых сравнительно высока в малом бизнесе. Данная особенность малого предпринимательства характерна не только для нашей страны.

Вместе с тем, учитывая перспективы развития малого предпринимательства, связанные с расширением сектора операций с недвижимостью, следует сказать, что занятость в этом секторе, то есть не только в посреднических, но и деловых и профессиональных услугах обусловит улучшение квалификационных характеристик занятости в МБ. Прежде всего, это относится к группе специалистов, доля которых в сфере этих услуг одна из самых высоких.

Рассмотренные проблемы, относящиеся к профессиональной структуре занятости, тесно связаны между собой и требуют комплексного решения. Односторонние подходы не приносят желаемых результатов. Так, региональные программы по управлению кадровым потенциалом, направленные на сокращение дефицита кадров, предполагают подстройку предложения труда под спрос без постановки задач трансформировать сам спрос. Поэтому их реализация не переламывает тенденции к увеличению численности требуемых работников без какой-либо попытки повлиять на технический уровень производства и его организацию.

Программы по развитию малого предпринимательства, как правило, не учитывают качества генерируемого им спроса на труд. Расширение

⁶⁵ Труд и занятость в России - 2015 г. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm. (дата обращения 31.12.2017).

сопровождается его примитивизацией из-за ослабления индустриального потенциала страны. Важно найти эффективные формы связей между всеми субъектами экономической деятельности в стране и на уровне регионов с тем, чтобы их кооперация обеспечивала удовлетворение интересов всех хозяйствующих субъектов. Ведь эффективное малое предпринимательство невозможно без развития средних и в особенности крупных производств. Столь же необходимо повышение уровня жизни населения как фактора увеличения спроса на диверсифицированные услуги «малой» хозяйственной деятельности.

ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ У СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

3.1. Проблемы реализации трудового потенциала работников, занятых у субъектов малого предпринимательства

К качественным характеристикам занятости относятся не только ее структурные параметры, но и характеристики реализации трудового потенциала работников, зависящие от социально-экономических условий его использования. Эти характеристики позволяют получить представление, насколько полно и адекватно реализуются трудовые компетенции занятых, а также способствуют ли эти процессы повышению их качества. Прежде всего, это относится к интеллектуальной компоненте трудового потенциала – образовательному и профессионально-квалификационному потенциалу, недоиспользование которого выявлено многими специалистами ⁶⁶.

Изучение характеристик реализации трудового потенциала и ее социально-экономических условий требует особых методов сбора информации, в число которых входят анализ документов (в том числе официальной статистики) и социологические опросы, проводимые методами анкетного опроса, качественного интервью и фокус-групп ⁶⁷. Росстат, региональные и муниципальные статистические агентства, социологические службы предприятий использует методы сбора документов (например, сведений организаций) и социологического наблюдения. Примерами таких наблюдений, проводимых Росстатом и поставляющих информацию о

⁶⁶ Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономике: проблемы сохранения и развития. – М.: Наука, 2007. – С. 105-106; Токсанбаева М.С. Проблемы использования образовательного потенциала работников / Сборник «Проблемы и перспективы развития социально-экономического потенциала российских регионов». – Чебоксары: ООО «Издательский дом «Пегас», 2014. – С. 128-135.

⁶⁷ Социология. Основы общей теории: учебн. пособие / под ред. Г.В. Осипова, Л.Н. Москвичева. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 461 с. – С. 387-396.

занятости, являются Обследование рабочей силы и Комплексное наблюдение условий жизни населения. Выборка этих обследований формируется на основе домохозяйств, в состав которых входят работники (в том числе).

Работники также опрашиваются непосредственно на объектах занятости (внутренними социологическими службами или внешними организациями) по выборкам, изначально составленными из предприятий, а значит, для изучения социально-экономического положения занятых. Так как в настоящее время возникли проблемы допуска ученых на предприятия (в своем большинстве относящиеся к частной форме собственности), то для опроса работников практикуются и квотные выборки. В их дизайн по квотам включаются категории персонала, нужные для решения исследовательских задач, а заполнение этих квот респондентами осуществляется разными методами, в том числе обращениями на предприятия, на которых работодатели позволяют опрашивать работников. Используется также метод «снежного кома», то есть привлечения к опросу лиц требуемых категорий, входящих в «радиус доверия» уже опрошенных респондентов.

Такого рода опросы дают фактологическую и субъективную информацию о социально-экономических аспектах занятости на внутрифирменном уровне, которая обобщается по всем вошедшим в выборку предприятиям по важным для задач исследования критериям. Кроме того, методы опроса позволяют восполнить пробелы официальной статистики. В особенности это относится к качественным характеристикам занятости и проблемам их реализации.

Следует отметить, что в научной литературе встречается недостаточно работ, посвященных социально-экономическим условиям занятости. Исследуя эту проблематику в малом предпринимательстве, авторы, как правило, ограничиваются количественными и отдельными структурными показателями. Периодически встречаются данные по видам экономической деятельности (отраслям), а по другим характеристикам (образование,

профессиональные группы и пр.) работ очень немного. Основная причина отсутствия таких публикаций – дефицит статистики. Росстат и его региональные структуры собирают ее ограниченно, а в малом предпринимательстве – даже чрезмерно ограниченно.

В зарубежных исследованиях анализу как структурных характеристик, так и социально-экономических условий занятости в малом предпринимательстве тоже уделяется недостаточное внимание. Однако некоторые работы (как правило, имеющие ярко выраженный отраслевой или региональный разрез) все-таки дают возможность на основе авторских методологических подходов проводить сравнительный анализ данных по отдельным качественным показателям. Так, в частности, можно отметить работы западных ученых А. Вильжинска, Д. Баторски, Д. Торрент-Селленса ⁶⁸, Х. Миллана и К. Романа ⁶⁹, грузинских авторов М. Амашукели, Д. Лежава и Н. Гугушвили ⁷⁰.

При исследовании отдельных качественных аспектов занятости на предприятиях малого бизнеса, указанные авторы выделяют следующие характеристики:

- вид деятельности;
- доход (заработная плата) работника;
- условия труда (в том числе, вопросы безопасности труда);
- рабочее время;
- стаж работы на предприятии;
- организация рабочего места;
- близость работы к дому;
- правовой характер занятости;

⁶⁸ Wilczynska A., Batorski D., Torrent-Sellens J. Job Satisfaction of Knowledge Workers. The Role of Interpersonal Justice and Flexible Employment // Polish Sociological Review. – September, 2017. P. 329.

⁶⁹ Millán J.M., Román C. Are false own-account workers less job satisfied than true ones? // Applied Economics Letters. – October, 2017.

⁷⁰ Amashukeli M., Lezhava D., Gugushvili N. Education Return, Labour Market and Job Satisfaction in Georgia. – Tbilisi: CSS, 2017.

– удовлетворенность работой.

Что касается исследований российских авторов, то в качестве редкого примера можно привести статью сотрудников Института экономики Уральского отделения РАН ⁷¹.

В этой связи для анализа социально-экономических характеристик занятости в малом бизнесе мы ограничились региональной статистикой, а именно статистикой по городу Москве. Как показано в Главе 1, российская столица принадлежит к регионам с выраженной постиндустриальной тенденцией и к лидерам по развитию малого бизнеса. В этом плане ее нельзя считать типичным субъектом РФ, зато данный выбор, с одной стороны, дает возможность выявить перспективные направления развития МБ, а с другой – установить негативные аспекты занятости в малом предпринимательстве, которые, надо полагать, в регионах других типов только усугубляются.

Прежде всего, для анализа использовалась официальная статистика. Количественные характеристики занятости в столичном регионе на ее основе определены в Главе 1 (параграф 1.3). Мы также установили отраслевую структуру работников малого и среднего бизнеса по информации о замещенных рабочих местах в секторе юридических лиц, которая содержится в материалах сплошного наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства за 2015 год. Отрасли представлены по пяти секторам экономики (табл. 17).

Таблица 17. – Замещенные рабочие места на средних, малых и микропредприятиях по пяти секторам экономики в Москве в 2015 г., % к итогу

Вид экономической деятельности	Предприятие		
	среднее	малое	микро-

⁷¹ Козлова О.А., Госкунина В.Э., Шеломенцев А.Г., Кармакулова А.В., Воронина Л.В. Перспективы занятости в малом предпринимательстве северных регионов России// Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера. 2013. № 2. 2. С.21.

Первичный сектор (добывающий)	0,7	0,2	0,3
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0,3	0,1	0,2
рыболовство и рыбоводство	–	–	–
добыча полезных ископаемых	0,4	0,1	0,1
Вторичный сектор (индустриальный)	25,0	24,1	18,0
обрабатывающие производства	15,1	11,9	8,4
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0,4	0,4	0,3
строительство	9,5	11,7	9,3
Третичный сектор (производственная инфраструктура)	9,3	6,1	6,0
транспорт и связь	9,3	6,1	6,0
Четвертичный сектор (рыночная инфраструктура)	57,8	58,2	64,9
торговля и ремонт	18,8	25,1	32,6
финансовая деятельность	6,7	1,0	1,4
операции с недвижимым имуществом	32,4	32,1	30,9
Пятеричный сектор (сфера услуг)	7,2	11,4	10,8
гостиницы и рестораны	2,5	4,6	3,6
образование	–	–	0,3
здравоохранение и предоставление социальных услуг	1,5	3,0	2,5
прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	3,2	3,8	4,4
Итого	100,0	100,0	100,0

В сравнение с отраслевой структурой в среднем по РФ в московском малом предпринимательстве значительно выше занятость в производстве услуг и ниже – в добывающем и индустриальном секторах. Во многом это связано с тем, что Москва – урбанизированный регион, а также с тем, на данные по РФ влияет отраслевая специфика среднеразвитых индустриальных

и слабо развитых деиндустриальных (с сильной аграрной ориентацией) регионов.

Более высокий уровень московской занятости в производстве услуг говорит о выраженной постиндустриальной тенденции. При этом Москва заметно превосходит всю совокупность российских регионов по уровню занятости в четвертичном секторе и по ее структуре внутри этого сектора. Если в среднем по РФ доля работников в торговле и ремонте выше, чем в операциях с недвижимостью, то в Москве наблюдается противоположная ситуация. То есть в столичном регионе на малых и микропредприятиях гораздо больше занятость в секторе деловых и профессиональных услуг, расширение которого представляется перспективным направлением развития малого бизнеса.

Для анализа экономических характеристик занятости в столичном малом бизнесе мы также привлекли материалы социологических опросов, которые позволяют получить фактологические и оценочные индикаторы на внутрифирменном уровне.

Нами использована база первичной информации, полученная по проекту «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе», который выполнялся по заказу Уполномоченного по правам человека города Москвы в 2015 году. В рамках этого проекта проведены выборочный анкетный опрос работников малого бизнеса, а также опрос методом фокус-групп и экспертный опрос (методом качественного интервью) основных статусных категорий работников – работодателей, самозанятых, занятых по найму и помогающих на семейных предприятиях.

Выборка, анкетного опроса, сформированная по квотному принципу и репрезентативная по укрупненным видам экономической деятельности и по субъектам малого предпринимательства, составила 822 наблюдения. Респондентами выступали только те, для которых работа в малом предпринимательстве является единственной или основной. В их число

вошли занятые на малых и микропредприятиях, в индивидуальном предпринимательстве, в том числе без законодательного оформления, то есть неформально занятые (их следует отличать от занятых в неформальном секторе, в котором часть работников трудится вполне «легально»). Они представляют практически весь спектр статусов малого бизнеса, причем его структура по субъектам дополнена неформалами, которых мы выделили в отдельную группу как квазисубъект малого предпринимательства.

Количественный и корреляционный анализ первичных данных анкетного опроса осуществлялся нами с помощью программы SPSS.

В предшествующем анализе малого предпринимательства по его субъектам мы опирались на юридические признаки субъекта (согласно российскому законодательству), среди которых, как указывалось, не только численность работников. Но так как в международной статистике, где содержится информация о занятости (МОТ, ОЭСР), используется именно этот признак ранжирования предприятий, мы проанализировали, как координируется юридический статус московского малого бизнеса с количеством работников, приходящих на одно корпоративное или некорпоративное предприятие.

Среди работников столичных малых фирм – юридических лиц – доля персонала, численность которого не более 15 человек, составляет весомую величину – 38%, близкую к данным Росстата об удельном весе занятых на микропредприятиях в среднем по РФ (41%). Поэтому выделение в составе всех малых предприятий микропредприятий по признаку численности работников представляется обоснованным. Более 70% их кадров приходится на фирмы с персоналом 6-15 человек. Среди остальных малых предприятий (численность 16-100 чел.), которые мы условно назвали «солидными» МП, большинство – около 60% – составляют работники предприятий с численностью персонала 16-50 человек.

В индивидуальном же предпринимательстве столицы доля занятых в «фирмах» с персоналом по 15 человек доходит до 88%. Если добавить к сектору ИП занятых неформально (в выборке их численность во всех законодательно не оформленных «фирмах» не превышает 15 человек), то доля работников соответствующих «фирм» в данном секторе превзойдет 90%. Однако индивидуальное предпринимательство имеет еще одну существенную особенность – оно отличается более высокой долей занятости в более мелком бизнесе, к которому мы отнесли бизнес с количеством работников в пределах 5 человек. Если на микропредприятиях она меньше 30%, то в «легальном» ИП – почти 60%, а вместе с неформалами превосходит 90%. При этом 73% неформалов заняты индивидуально, то есть относятся к самозанятым (против 15% в легальном ИП).

Эти цифры говорят о том, что не только юридические формы малого бизнеса, но и численность персонала служит надежным индикатором его размерного статуса, что и учитывается в статистике МОТ и ОЭСР. Данные признаки подходят и для «теневого» бизнеса – будучи видом индивидуального предпринимательства, законодательно он никак не оформлен, а по размерному признаку является самым мелким.

Специфика занятости в московском малом предпринимательстве проявляется в отраслевом разрезе. В данных проведенного опроса отрасли сгруппированы таким образом, чтобы отразить занятость в наиболее типичных для малого предпринимательства видах деятельности. Так, в среднем по РФ на малых и микропредприятиях и в индивидуальном предпринимательстве самая весомая доля занятых (свыше 40%) приходится на отрасли рыночной инфраструктуры (торговля и ремонт, операции с недвижимостью, финансовая и страховая деятельность) и свыше 10% – на строительство. Выделены также отрасли, значимые только для отдельных статусов малого бизнеса. Сельское хозяйство не включено потому, что в выборке нет ни одного соответствующего респондента (садово-парковая

деятельность не характерна для малого бизнеса, а некорпоративные сельскохозяйственные предприятия – для столичного мегаполиса). Отсутствуют в выборке и занятые в добывающей промышленности, также не типичной для Москвы. Распределение работников по укрупненным отраслям отражено в табл. 18 (в ней и далее использованы данные названного московского опроса).

Таблица 18. – Распределение респондентов, занятых у разных субъектов малого предпринимательства, по видам экономической деятельности в Москве в 2015 г., % к итогу

Вид экономической деятельности	Предприятие		ИП	Без ю.о. *
	малое (16-100 чел.)	микро-		
Обрабатывающие производства	7,0	3,9	5,8	1,3
Строительство	16,4	9,7	10,0	26,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; финансовая и страховая деятельность	31,9	37,2	20,1	32,0
Торговля и ремонт	23,1	19,3	43,9	20,5
Гостиницы и рестораны	3,8	2,4	3,3	–
Образование, здравоохранение и социальные услуги	5,3	2,4	1,6	10,3
Туризм, досуг, спорт	3,5	8,2	5,3	1,3
Прочие виды деятельности	9,0	16,9	8,1	7,7
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Без ю.о. – без юридического оформления.

По представленным в табл. 18 данным можно видеть, что наиболее высокий уровень занятости во всех видах малого предпринимательства (и на малых фирмах, и на микропредприятиях, и в ИП, включая неформалов) наблюдается в таких видах экономической деятельности, как торговля и ремонт и операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; финансовая и страховая деятельность. В совокупности они относятся к рыночной инфраструктуре и по занятости превышают 50%, что более характерно для урбанизированных поселений и, тем более, для столичных мегаполисов.

Немалой является, и доля работников строительства (в основном не меньше 10%), причем особенно значительна она в «теневом» сегменте, в котором на стройках трудился каждый четвертый неформал. Это служит определенным подтверждением того утверждения, что занятость в данном виде деятельности концентрируется в неформальном секторе и обеспечивает большую часть ее прироста⁷². Наши данные вносят уточнение в официальную статистику, показывая, что часть строителей входит в «нелегальную» часть неформального сектора, тогда как в его «легальной» части (в ИП) их доля составляет 10%.

По сложившейся традиции виды экономической деятельности агрегируют в три сектора экономики – первичный (добывающий), вторичный (индустриальный) и третичный (производство услуг), которые использовались для анализа в Главе 1 и Главе 2. Мы также выяснили, что в малом предпринимательстве с большим перевесом (в сравнении со средними данными по экономике и по крупным и средним предприятиям) преобладает занятость в производстве услуг. Однако, как отмечалось, по качественным характеристикам занятости третичный сектор неоднороден, в него входят отрасли, существенно различающиеся по данным характеристикам. Это

⁷² Социальная политика России: долгосрочные тенденции и изменения последних лет. – М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2015. – С. 95.

относится к таким их индикаторам, как уровень образования и квалификации работников.

В этой связи виды деятельности объединены в агрегаты в зависимости от того, какие профессиональные группы в них доминируют. В первый агрегат вошли отрасли, где ключевой группой являются специалисты (операции с недвижимостью; финансы и страховое дело; образование и здравоохранение; туризм, досуг и спорт). Во втором агрегате ключевые группы – специалисты и квалифицированные рабочие (обрабатывающие производства и строительство), в большинстве остальных отраслей – работники обслуживания (торговля и ремонт, гостиницы и рестораны и пр.).

По индикатору ключевых групп самые квалифицированные работники сосредоточены в первом агрегате, с которым связаны перспективные тенденции развития малого предпринимательства. Занятость в данном агрегате составляет более 40%, в том числе на микропредприятиях – 47,5%, среди неформалов – 43,6% и на малых предприятиях – 40,7%, в основном благодаря тем, кто оказывает деловые услуги (операции с недвижимостью и пр.). У неформалов на этот уровень влияют еще занятые в сфере образования и здравоохранения, не распространенной у иных субъектов малого предпринимательства. Только в ИП занятость в первом агрегате не доходит и до 30%.

Весьма квалифицированные работники сосредоточены также во втором агрегате, по занятости в котором с отрывом лидируют малые предприятия (23,4%) и неформалы (28,2%). Но более качественный трудовой потенциал в данном агрегате характерен для малых предприятий благодаря высокой в сравнении с другими видами малого предпринимательства доле персонала обрабатывающих производств и строительства, выполняющих работу большей сложности, чем мелкие неформальные группы (групповые неформалы, в отличие от индивидуалов, в основном заняты именно в строительстве).

«Лицо» третьего агрегата определяют не самые квалифицированные работники торговли и ремонта, гостинично-ресторанного бизнеса и иных услуг населению, по доле которых (за счет торговли и ремонта) сектор ИП значительно опережает персонал предприятий и неформалов.

Таким образом, исходя из отраслевого разреза, можно полагать, что в малом предпринимательстве самые лучшие качественные характеристики занятости характерны для малых предприятий, а худшие – для индивидуального предпринимательства. Это подтверждают и данные об образовательном потенциале респондентов (табл. 19).

Таблица 19. – Распределение респондентов, занятых у разных субъектов малого предпринимательства, по полученному профессиональному образованию, в Москве в 2015 г., %

Субъект малого предпринимательства	Полученное профессиональное образование			Не имеют
	высшее, в т.ч. незаконченное	среднее	начальное	
Малое предприятие (16-100 чел.)	79,1	12,9	1,2	6,8
Микропредприятие	75,2	16,5	3,4	4,9
Индивидуальное предпринимательство	62,4	19,6	2,6	15,4
Без юридического оформления	60,2	16,7	3,8	19,3

Уровень занятости респондентов в совокупности со средним и высшим (включая незаконченное) профессиональным образованием близок к среднему уровню по всем работникам Москвы (93,1% в 2015 году). Это объясняется, во-первых, общей высокой образованностью жителей российской столицы,

отразившейся на образовательном потенциале и кадров малого бизнеса. Во-вторых, в сектор малого предпринимательства перешли многие работники, высвобожденные на крупных и средних предприятиях тех сфер деятельности, которые подверглись сокращению. Во многих из них был востребован качественный трудовой потенциал (обрабатывающие производства, прикладная наука и пр.). В-третьих, в малом бизнесе происходит и первичное трудоустройство выпускников вузов и колледжей, так как занятость в нем имеет тенденцию к расширению, тогда как в крупном и среднем бизнесе – к уменьшению.

По обученным в высшей школе с заметным перевесом лидируют работники микро- и малых предприятий. Среди них и гораздо меньше занятость лиц без профессионального образования. То есть для более образованных кадров участие в малом бизнесе в секторе юридических лиц привлекательнее, чем в неформальном секторе, в том числе в его «теневом» сегменте. Хотя в данном секторе тоже не мало работников с вузовской подготовкой (не менее 60%), но в нем гораздо выше концентрация лиц без профессионального образования (каждый пятый респондент).

Вместе с тем для оценки качественных характеристик занятости в малом предпринимательстве значение имеет и то, насколько востребовано полученное профессиональное образование, не является ли оно недостаточным или избыточным. В этой связи респондентам был задан вопрос, соответствует ли образование их работе (табл. 20).

Таблица 20. – Распределение респондентов, занятых у разных субъектов малого предпринимательства, по ответам на вопрос, соответствует ли их работа полученному профессиональному образованию, в Москве в 2015 г., %

Субъект малого предпринимательства	Имеют профессиональное образование		Не имеют
	соответствует	не соответствует	
Малое предприятие	54,0	39,2	6,8

(16-100 чел.)			
Микропредприятие	44,4	50,7	4,9
Индивидуальное предпринимательство	31,2	53,4	15,4
Без юридического оформления	34,6	46,1	19,3

В целом по выборочной совокупности более чем у половины респондентов полученное профессиональное образование не востребовано. Распределение ответов по субъектам малого предпринимательства показывает, что степень его невостребованности зависит от этого субъекта – чем мельче бизнес, тем у большего числа опрошенных работа не координируется с полученной профессиональной подготовкой.

Однако по рассматриваемому индикатору в состав «невостребованных» попадают не только респонденты, чей уровень образования выше, чем того требует выполняемая работа. К ним относятся также те, кто трудится на уровне подготовки, полученной в системе профессионального образования, но сменившие специальность. Опросы методом фокус-групп показали, что в их числе, например, инженеры, работающие как программисты, экономисты, ставшие главными бухгалтерами, и др. Часть из них перепрофилировалась на специальных курсах, часть дообучилась и переобучилась на новом рабочем месте или благодаря самообразованию.

Для оценки недостаточной или избыточной профессиональной подготовки мы использовали другой индикатор – какому уровню образования соответствует нынешняя работа. Из-за ограниченного объема выборки мы применили данный индикатор только к тем опрошенным, кто получил высшее и неполное высшее образование. Поэтому по информации, представленной в табл. 21, можно судить только об избыточной профессиональной подготовке.

Таблица 21. – Распределение респондентов, занятых у разных субъектов малого предпринимательства и имеющих высшее и неполное высшее образование, по требуемому профессиональному образованию, в Москве в 2015 г., %

Субъект малого предпринимательства	Требуемое профессиональное образование				
	высшее	среднее	начальное	не требуется	другое
Малое предприятие (16-100 чел.)	73,6	23,4	–	1,5	1,5
Микропредприятие	65,8	29,0	1,9	2,6	0,7
Индивидуальное предпринимательство	55,9	25,4	2,7	7,9	8,1
Без юридического оформления	61,7	17,0	10,6	6,4	4,3

Судя по цифрам табл. 21, соответствие выполняемой работы уровню полученного вузовского образования можно считать достаточно высоким. В среднем по выборке оно выявлено у 67,3% респондентов, прошедших вузовскую подготовку, то есть у двух третей. Ответы на рассматриваемый вопрос по субъектам малого предпринимательства распределились в основном предсказуемо – большее соответствие наблюдается среди занятых у юридических лиц, особенно на малых предприятиях (16-100 человек), заметно меньшее – в секторе индивидуального предпринимательства. Это означает, что одним из факторов большей привлекательности работы у юридических лиц являются предпочтительные возможности реализовать приобретенный в системе профессионального образования потенциал, к тому же самого высокого (вузовского) уровня.

В то же время нельзя однозначно утверждать, что у остальной трети работников с вузовскими дипломами происходит утрата полученных ими

компетенции в системе профессионального образования, и их подготовка является избыточной. Некоторые работники уже утратили приобретенные знания и навыки, в чем в ходе опроса призналась часть опрошенных, в основном те, кто уже давно трудится, причем не только в сфере малого бизнеса, на ином уровне квалификации. Часть дипломированных кадров даже изначально не планировала работать по специальности, «для них наличие диплома – просто фактор доступности «хорошего» рабочего места»⁷³. Но нельзя отметить и реально избыточную профессиональную подготовку, которая без надлежащего применения подвергается деградации. Но эта проблема присуща не только малому предпринимательству.

О возможностях реализовать полученный образовательный потенциал дает представление должностной статус респондентов, определяемый по их принадлежности к профессиональным группам. В табл. 22, как и в опросных материалах, специалисты высшего и среднего уровня квалификации объединены в группу специалистов, служащие (занятые подготовкой документов и пр.) и работники обслуживания – в группу служащих, а неквалифицированные рабочие обозначены как младший обслуживающий персонал.

Таблица 22. – Распределение респондентов, занятых у разных субъектов малого предпринимательства, по профессиональным группам в Москве в 2015 г., % к итогу

Профессиональная группа	Предприятие		ИП	Без ю.о. *
	малое (16-100 чел.)	микро-		
Руководитель	23,6	30,9	36,6	37,7
Специалист	50,7	41,1	19,9	15,6

⁷³ Токсанбаева М.С. Профессионально-квалификационная мобильность работников в малом бизнесе Москвы // Народонаселение. – 2016. – № 3. – С. 68.

Служащий	15,6	15,9	24,2	13,0
Квалифицированный рабочий	6,9	8,2	14,0	22,1
Младший обслуживающий персонал	3,2	3,0	5,3	11,6
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Без ю.о. – без юридического оформления.

Чем мельче бизнес, тем больший процент респондентов отнес себя к руководителям, что объективно отличает разных субъектов предпринимательства, в том числе крупного и среднего, в котором руководители различных рангов (от топ-менеджмента до руководства в низовых структурных подразделениях) имеют под началом 8-10 объектов управления (от подразделений до работников), тогда как в малом бизнесе численность всех кадров может быть меньше этого числа. Так, в целом по выборке руководителей почти 30%, тогда как на крупных и средних предприятиях, по данным Росстата, чуть больше 10%.

Сравнительно небольшая доля руководителей у неформалов, большинство которых трудится индивидуально, объясняется тем, что часть из них (именно индивидуалы) включили себя в другие профессиональные группы, исходя из содержания своей работы. Например, некоторые репетиторы дизайнеры и программисты идентифицировали себя как специалисты, плиточники, штукатуры сантехники, работающие по индивидуальным заказам, – как квалифицированные рабочие, а уборщики, занятые со своим инвентарем в частных домохозяйствах, – как младший обслуживающий персонал. Но при этом более 80% неформалов сочли себя предпринимателями (в отличие от наемных работников и помогающих на семейном предприятии).

Абсолютное большинство специалистов, свыше 80% которых имеют вузовское образование, занято на микро- и малых предприятиях с перевесом в

пользу последних. Самый высокий процент специалистов на малых предприятиях во многом определен более диверсифицированной отраслевой структурой персонала. Так, они входят в число ключевых групп не только в деловых услугах, но и в обрабатывающих производствах и строительстве. Это одна из основных причин, почему микропредприятия по доле данной группы уступили малым предприятиям.

Что касается торговли и ремонта, то их первенство по занятости в ИП должно было обеспечить им более высокий процент служащих. Но, во-первых, служащих (именно служащих, а не работников обслуживания) хватает и в деловых услугах. А, во-вторых, в секторе ИП выше, чем в других видах малого бизнеса, занятость не только в торговле, но и в ремонте, где больше тех, кто отнес себя к квалифицированным рабочим.

Особого внимания заслуживает должностная структура неформалов. С учетом их значительной занятости в деловых услугах следовало ожидать большей доли специалистов, но часть таковых обозначила себя в качестве руководителей. Сравнительно высокий процент квалифицированных рабочих объясняется не только работой в строительстве, но и в ремонте (квартир, бытовой техники и пр.). Мало кто из ремонтников-индивидуалов счел себя руководителем. Это же относится и к младшему обслуживающему персоналу, который тоже не признал данного статуса. Более того, по информации экспертного опроса самозанятых, проведенного в рамках проекта методом качественного интервью, некоторые респонденты, оказывающие нерегулярные услуги, вообще не относили себя к занятым.

По данным экспертного опроса, неформальная деятельность индивидуалов в аспекте профессионально-квалификационных характеристик занятости – самый поляризованный вид малого бизнеса. Так, в него входят дипломированные специалисты и квалифицированные рабочие, которые выполняют пользующийся спросом труд высокой квалификации. Но он представлен и работниками с относительно низким образовательным

потенциалом, вынужденно занявшимися предпринимательством. Первая группа в основном имеет хорошие, а порой и очень хорошие заработки и не стремится делить их с налоговыми органами. А вторая скромно, и не всегда регулярно зарабатывающая группа предпочла бы «легальную» занятость по найму, причем преимущественно в секторе юридических лиц. Но эта занятость вследствие дефицита подходящих рабочих мест и профессиональных характеристик данных нелегалов проблематична.

Еще одна сторона качественных характеристик занятости в малом бизнесе относится к уровню квалификации работников и его достаточности для выполнения работы. Судить об этом позволили ответы на вопрос, соответствует ли ей данный уровень (табл. 23).

Таблица 23. – Распределение респондентов, занятых у разных субъектов малого предпринимательства, по ответам на вопрос о соответствии квалификации выполняемой работе, в Москве в 2015 г., % к итогу

Соответствие квалификации выполняемой работе	Предприятие		ИП	Без ю.о. *
	малое (16-100 чел.)	микро-		
Квалификация выше	17,3	23,7	24,9	32,1
Соответствует	67,8	67,6	57,1	53,8
Квалификация ниже	2,9	0,5	2,1	–
Затруднились ответить	12,0	8,2	15,9	14,1
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Без ю.о. – без юридического оформления.

Большинство респондентов считает, что их квалификация соответствует выполняемой работе, и, конечно, их доля находится в прямой зависимости от «солидности» малого бизнеса. Если у юридических лиц таковых две трети, то в секторе ИП, легальном и нелегальном, их несколько больше половины. При

этом удельный вес респондентов, которые оценивают свою квалификацию выше требуемой, увеличивается в обратной зависимости от «солидности» бизнеса, достигая трети в группе неформалов. Иными словами, более мелкий бизнес заметнее ограничивает возможности работников реализовать имеющийся квалификационный потенциал.

Только немногие опрошенные (1,8% в среднем по совокупности) признали, что обладают недостаточной квалификацией. Но многочисленные опросы показывают, что такое признание обычно является не частым. В данных случаях респонденты нередко предпочитают указывать, что они затрудняются с ответом (в среднем по всем опрошенным 12%). Поэтому этот ответ можно считать косвенным признаком недостаточной квалификации. Ее дефицит – одна из особенностей малого бизнеса, в который зачастую привлекаются не самые квалифицированные работники. Например, даже юридические лица испытывают нехватку грамотных бухгалтеров, что негативно сказывается на оплате труда и страховых выплатах работникам ⁷⁴.

Для изучения квалификации работников в малом предпринимательстве значение имеет и ее динамический аспект, отражающий не только развитие трудового потенциала занятых, но и развитие самого бизнеса, которое и вызывает потребность улучшить их качественных характеристик. С этой целью респондентам был задан вопрос, проходили ли они обучение, повышение квалификации или переподготовку в последние три года. В анализе использовалась информация по респондентам, которые заняты на текущих рабочих местах не менее трех лет, чтобы отсеять тех, кто мог проходить такую подготовку на предыдущем месте работы, в том числе на крупных и средних предприятиях.

Для более полного анализа обучение разделено на обучение на рабочих и не на рабочих местах, так как оно различается по качеству. Более

⁷⁴ Баскакова М.Е. Совершенствования социального страхования как фактор развития человеческого потенциала малого бизнеса // Вестник международного института менеджмента ЛИНК. – 2016. – № 2. – С. 73.

качественной является подготовка не на рабочих местах (на специальных курсах, тренингах, семинарах и даже во «вторых» вузах). Соответствующие данные по статусам малого бизнеса представлены в табл. 24.

Таблица 24. – Распределение респондентов, занятых у разных субъектов малого предпринимательства, по ответам на вопрос о прохождении обучения, повышения квалификации или переподготовки за последние 3 года, в Москве в 2015 г., % к итогу

Проходили ли обучение, повышение квалификации или переподготовку	Предприятие		ИП	Без ю.о. *
	малое (16-100 чел.)	микро-		
Да, на рабочем месте	35,1	25,6	21,0	25,0
Да, не на рабочем месте	20,1	11,3	10,9	6,7
Нет	44,8	63,1	68,1	68,3
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Без ю.о. – без юридического оформления.

Всего прошли перечисленные формы подготовки 43% респондентов, то есть меньшинство, и основная часть (28,3%) – на рабочем месте, где обучение порой может занимать от нескольких часов до нескольких дней. Эти цифры тоже заметно разнятся по субъектам малого предпринимательства. Только на малых предприятиях обучение прошла половина опрошенных, в остальных видах МБ их доля составляла около трети. При этом, если среди занятых на малых предприятиях не на рабочем месте обучился каждый пятый респондент, то на микропредприятиях и в ИП – каждый десятый, а у неформалов – только каждый пятнадцатый.

Это говорит о том, что, во-первых, внутрифирменная потребность в улучшении квалификационных характеристик работников значительно выше на малых предприятиях, где к тому же шире практикуется более качественное

обучение персонала на специальных курсах и др. (частично за счет фирмы). Во-вторых, возможности переобучить работников лучше в «легальном» малом предпринимательстве, чем в «нелегальном». Но и часть неформалов (преимущественно индивидуалы, предоставляющие квалифицированные услуги) либо занимаются самостоятельным образованием, либо обучаются на специальных курсах, но разумеется, исключительно за счет собственных средств.

Чтобы выяснить, насколько масштабы существующей практики повышения квалификации и переквалификации в малом предпринимательстве согласуются с интересами работников, у них выяснялось, есть ли у них потребность в таком развивающем обучении (рис. 16).

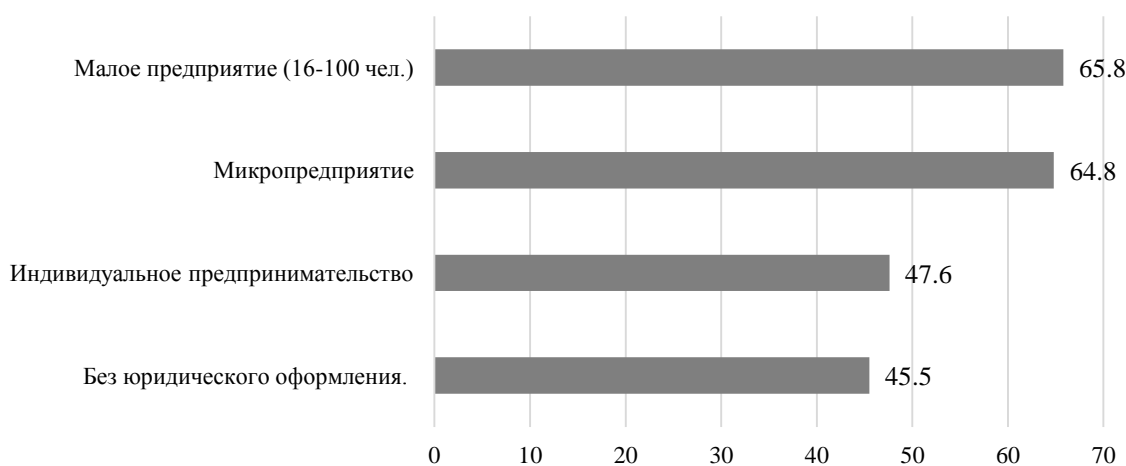


Рисунок 16. – Распределение респондентов, занятых у разных субъектов малого предпринимательства, по ответам на вопрос о потребности в продолжении образования, повышении квалификации, приобретении дополнительных профессиональных навыков, в Москве в 2015 г., % к итогу

Опрошенные работники по рассматриваемому индикатору довольно четко распределились по группам занятых в формальном и неформальном секторе. Если в секторе юридических лиц потребность в развитии профессиональных качеств испытывают две трети респондентов, то в неформальном секторе – меньше половины. Но доли обеих групп выше, чем доли работников, прошедших за последние три года развивающее обучение.

С одной стороны, это говорит о неудовлетворенной потребности части кадров в профессиональном развитии, а с другой – о наличии установок на него, что в перспективе может облегчить адаптацию к меняющимся условиям занятости. При этом лучшие предпосылки для перспективной адаптации создаются у занятых в секторе юридических лиц.

3.2. Социальные условия занятости у субъектов малого предпринимательства

Под социальными условиями занятости подразумеваются материальные и духовные ценности, реализацию которых она обеспечивает работнику. Для него значимость занятости определяется критериями соответствия его интересам, финансового положения, членства в коллективе, развития трудовых качеств и карьерного роста, условий труда, не наносящих вреда физиологическому здоровью, соблюдения трудовых прав и социального обеспечения и др. При этом, каждый работник определяет самостоятельно приоритет перечисленных критериев.

Благодаря достойной работе и эффективной занятости, являющимися ключевыми компонентами в модели человеческого развития, обеспечивается доступность ресурсов, необходимых для приемлемого уровня жизни. Принципиальную важность в связи с человеческим развитием играет продуктивный труд, выступающий не только в роли источника дохода, необходимого для полноценной жизни работника и членов его семьи, но и являющийся основной формой реализации творческого потенциала и способностей человека.

Значимость занятости для формирования социально-экономического фундамента человеческого развития определяется ее ролью в развитии человека в виде обеспечения необходимого дохода для инвестирования его в образование, здоровье и другие составляющие качества жизни; формирования

стимулов при получении образования, повышении квалификации; формирования ценностных ориентиров на трудовой образ жизни; обеспечения условий для социализации и самовыражения.

Однако занятость долго не входила в систему основных индикаторов человеческого развития, которые отражали уровень благосостояния, образования и здравоохранения. Сравнительно недавно занятости стали уделять серьезное внимание. Тем не менее, по-прежнему исследователями нередко рассматривается занятость лишь в контексте неравенства доходов или с позиции влияния образования на благосостоянии человека ⁷⁵.

Результатом особого внимания к качеству занятости в концепции человеческого развития стало введение понятия «нестабильная занятость», которая обусловлена объективным повышением ее гибкости (отклонением от сложившихся стандартов), углублением диспаритета сторон социально-трудовых отношений и распространением самозанятости, свободной от найма, а значит, и от трудовых норм, устанавливаемых на рынке труда.

Масштабы и глубина противоречий и негативных проблем в сфере социально-трудовых отношений, порождаемых нестабильной занятостью, прежде всего, популярность самозанятости и занятости в семейном бизнесе, обусловили акцент на этом виде занятости. Так, согласно данным ООН с 2008 года до 2014 года численность трудоустроенных на условиях нестабильной занятости выросла на 25 млн. человек из-за увеличения числа людей на рынке труда и ограничения возможностей поиска работы по найму. В настоящий момент во всем мире на условиях нестабильной занятости трудятся до 1,45 млрд. человек ⁷⁶.

⁷⁵ Человеческое развитие в условиях экономической неустойчивости. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации., 2014. – 204 с.

⁷⁶ Цели развития тысячелетия: доклад за 2015 год. ООН. Нью-Йорк, 2015. С. 19. URL: <http://www.un.org/ru/millenniumgoals/mdgreport2015.pdf>. (дата обращения 18.12.2017).

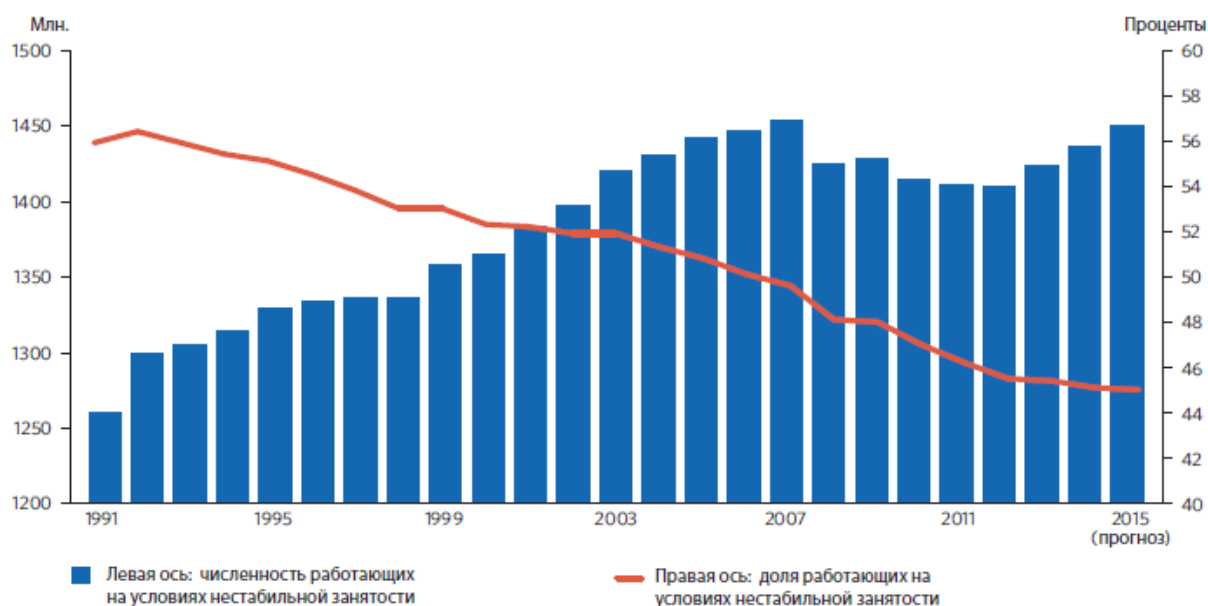


Рисунок 17. – Численность (млн чел.) и доля самозанятого населения и лиц, занятых в семейном бизнесе, в общем числе занятых (%) в странах-членах ООН в 1991-2015 гг.

Занятость в секторе малого предпринимательства чаще всего рассматривается с точки зрения создания рабочих мест, которые могут занять работники, высвобождаемые из среднего и крупного бизнеса, а также впервые вышедшие на рынок труда. В этом плане она противодействует безработице, что является важнейшей социальной функцией малого бизнеса. Поэтому ее значимость растет в условиях роста безработицы.

В нашей стране эта функция малого бизнеса хорошо изучена, в то время, как вопросы качества занятости и условий использования трудового потенциала работников, как отмечено в предыдущем параграфе, исследованы недостаточно. В частности, это относится к ее социальным аспектам, которые из-за дефицита статистики анализируются крайне ограниченно и в основном только по малым предприятиям.

Большинство и так немногочисленных исследований опирается в основном на официальные данные, в том числе полученные контролирующими организациями, которые осуществляют проверки. Так, ряд авторов, проводивших исследование в сфере охраны труда на малых и средних предприятиях, отмечают, что рынок услуг в сфере охраны труда еще

находится на стадии формирования ⁷⁷, что является одной из основных социальных проблем для малого предпринимательства.

В частности, О.В. Петухова на основе анализа статистических данных по травматизму дает косвенную оценку условий труда работников малых предприятий в сравнении со средними и крупными предприятиями по отраслям, формам собственности, регионам. В результате ее исследования выявлено, что механизмы экономического управления поведением работодателей в области охраны труда не действенны на уровне малого предпринимательства ⁷⁸.

Между тем, если рассматривать последние изменения в национальном законодательстве и политической жизни разных стран мира, можно заключить, что использование нестандартной занятости продолжает расширяться не только в «отсталых» экономиках, но и в государствах, считающихся «цивилизованными» (берем этот термин в кавычки, так как все страны принадлежат к тому или иному типу цивилизации).

Последние десятилетия развитые, среднеразвитые и развивающиеся страны характеризуются переходом от стандартных к нестандартным формам занятости, что вызвано процессом глобализации экономики. Понятие «нестандартная занятость» является собирательным термином, включающим формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев. К таким формам можно отнести: временную (срочную) занятость, работу на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и другие многосторонние трудовые отношения, а также замаскированные (существующие формально) трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость (табл. 25).

⁷⁷ Чернышенко О.В., Занина И.А., Сидоренко А.П., Костромина Е.И. Охрана труда на малых и средних предприятиях // Инженерный вестник Дона. – 2016. – № 2. [URL:https://cyberleninka.ru/article/n/ohrana-truda-na-malyh-i-srednih-predpriyatiyah](https://cyberleninka.ru/article/n/ohrana-truda-na-malyh-i-srednih-predpriyatiyah). (дата обращения 18.12.2017).

⁷⁸ Петухова О.В. Охрана и условия труда в малом предпринимательстве // Проблемы прогнозирования. – 2003. – № 4 – С. 102-110. (дата обращения 18.12.2017).

Таблица 25. Нестандартные формы занятости и ее критерии ⁷⁹

Форма нестандартной занятости	Описание нестандартных форм занятости	Критерий отнесения к нестандартным формам занятости
Временная занятость	Срочные трудовые договоры, включая договоры на выполнение проекта или договоры на выполнение определенных работ; сезонная работа; случайный труд, включая работу по дням	В отличие от бессрочного трудового договора
Работа на неполное рабочее время и работа по вызову	Продолжительность рабочего времени меньше, чем у работников с полной занятостью; маргинальная занятость на условиях неполного рабочего времени; работа по вызову, включая договоры с нулевой нормой рабочего времени	В отличие от полного рабочего времени
Многосторонние трудовые отношения	Также известные как «распределение работников», «лизинг работников» и «многосторонний заемный труд». Передача на субконтракт временного заемного труда и услуг	В отличие от прямых отношений подчинения с конечным пользователем
Замаскированные трудовые отношения / зависимая самостоятельная занятость	Замаскированная занятость; зависимая самостоятельная занятость; ложная или неверно классифицированная самостоятельная занятость	Не является частью трудовых правоотношений

Распространение нестандартных форм занятости подтверждается статистической информацией по многим экономически развитым странам. В развивающихся же экономиках работники, трудящиеся в секторе нестандартной занятости, всегда составляли значительную часть рабочей силы, многие из них имели непостоянную временную занятость от случая к случаю, но в последнее время нестандартные формы стали популярными и в тех сегментах рынка труда, где ранее превалировали стандартные формы трудовой деятельности.

⁷⁹ Данная классификация соответствует выводам Совещания экспертов по нестандартным формам занятости, принятым в феврале 2015 года. URL: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm. (дата обращения 18.12.2017).

Статистика данных для анализа распространения нестандартных форм занятости и выявления их динамики носит эпизодичный характер, но происходит расширение сфер деятельности, в которых эти формы активно применяются, что ведет к обеспокоенности работников, которые заняты как на стандартных, так и нестандартных условиях, за сохранение своих рабочих мест. Распространение нестандартных видов занятости заставляет задуматься, какая занятость по сравнению со стандартными трудовыми отношениями чаще противоречит социальным интересам работников.

Часто недооценивают серьезные социально-экономические последствия в масштабах предприятий, в частности, рост проблем в сфере управления, связанный с увеличением доли работников на нестандартных условиях. При этом выгода отдельного работника или предприятия в краткосрочной перспективе может иметь негативные последствия для экономики в целом, такие как недостаточное инвестирование в инновации, замедление темпов роста производительности труда, угрозы системам социального обеспечения, высокая волатильность рынка труда, низкие экономические показатели. Существуют и другие социально-экономические последствия, требующие пристального внимания.

Международная организация труда (МОТ), чутко реагирующая на современные реалии, признает, что работа может быть организована на разных контрактных основах. Задача состоит не в стандартизации всех форм труда, а в том, чтобы любой труд стал достойным⁸⁰.

Недавно Европейским парламентом было принято несколько резолюций, подчеркивающих проблему снижения качества рабочих мест из-за использования нестандартной занятости. Членами Европейского парламента 04.07.2017 года принят новый акт вторичного права, рекомендуемый принять меры к улучшению условий труда и направить

⁸⁰ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. URL: http://unecon.ru/sites/default/files/obzor_nestandardnye_formy_zanyatosti.pdf. (дата обращения 18.12.2017).

усилия на решение проблемы нестандартной занятости, в том числе незаконной трудовой деятельности и фиктивной самозанятости. Под последней понимается формально самостоятельная, а реально занятость по найму. В ее рамках работодатель перекладывает ответственность за реализацию трудовых прав и социальных гарантий на самого работника. Примерами может служить «самозанятость» таксистов и парикмахеров, которых в нашей стране работодатель (владелец таксопарка и парикмахерской) оформляет в качестве индивидуальных предпринимателей, которым как бы сдает в аренду рабочие места.

Ряд рекомендаций касается соблюдения необходимых стандартов социальной защиты, минимальной заработной платы, обеспечение возможности обучения с целью повышения качества временных рабочих мест, направлений по борьбе с незаконной трудовой деятельностью, фиктивной самозанятостью и другими формами незаконного найма, недопущения использования контрактов с нулевым временем.

Таким образом, распространение нестандартной занятости в ее различных формах привело к тому, что под угрозой оказались трудовые права работников и их социальные гарантии. По мнению Ю.О. Филоненко, с целью устранения дискриминационных различий между работниками на стандартных и нестандартных условиях занятости следует заключать коллективные договоры и соглашения, охватывающие всех работников. Равное положение сотрудников на условиях нестандартной занятости также должно гарантировать дополнительно к базовому окладу выплату пособий, доплат за выслугу лет, начисление премий, обеспечение охраны труда, обучения, чего зачастую не наблюдается ⁸¹.

⁸¹ Филоненко Ю.О. Нестандартная занятость как угроза гарантий трудовых прав работников // Молодой ученый. — 2016. — № 6. — С. 109-111. URL: <https://moluch.ru/archive/110/27499/>. (дата обращения 18.12.2017).

Расширение нестандартной занятости особенно характерно для малого предпринимательства, и следует изучать не только ее неоднозначные социальные последствия, но и позитивные стороны.

Положительные моменты нестандартной занятости для сектора малого предпринимательства заключаются в обеспечении относительной стабильности рыночных отношений, обусловленной гибкостью занятости наряду с оперативным реагированием на постоянно меняющиеся условия внешней среды. Благодаря малому предпринимательству, играющему важную роль в создании рабочих мест, решаются проблемы занятости населения, особенно в субъектах РФ с высоким уровнем безработицы.

Многие малые предприятия не только прямо и косвенно инициируют появление дополнительных рабочих мест, но и расширяют спектр деловой активности, путем вовлечения в трудовую деятельность граждан, не обладающих высокой конкурентоспособностью на рынке труда (женщин, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, инвалидов и др.). Более гибкими условиями труда, в том числе и особыми режимами рабочего времени, обусловлена определенная привлекательность малых предприятий для работников ⁸².

Что касается нежелательных социальных последствий нестандартной занятости, то для обособления от ее позитивных сторон в научных исследованиях используют имеющие негативную коннотацию термины «неустойчивая занятость» и «прекариальная занятость» (часто, но не всегда как синонимы). Ее анализу ввиду продолжающегося расширения посвящается

⁸² Бессарабова Н.В. Роль малого бизнеса в решении проблем занятости населения // Российское предпринимательство. – 2008. – Том 9. – № 1. – С. 148-152. URL: <https://creativeconomy.ru/lib/2808>. (дата обращения 18.12.2017).

все больше и больше работ как в нашей стране ⁸³, так и (в особенности) за рубежом ⁸⁴.

Основные характеристики неустойчивой и прекариальной занятости уже определены, и мы воспользуемся определением, предложенным МОТ в рамках концепции достойного труда и его обеспечения ⁸⁵:

1. Ограниченный срок контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд);

2. Природа трудового взаимоотношения (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты).

Среди неустойчивых социальных условий труда предложено выделять:

а) низкую заработную плату.

б) слабую защищенность от прекращения трудовых отношений.

в) отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью;

г) отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте ⁸⁶.

Таким образом, согласно определению МОТ неустойчивая занятость и имеет два аспекта – объективно обусловленный повышением ее гибкости и

⁸³83 Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Главный научный редактор В.Н. Бобков. – М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – 448 с.; Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. – 152 с.; Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 99-110.

⁸⁴84 Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад Маргеним Пресс, 2014. – 328 с.; Kalleberg F.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American Sociological Review. – 2009. – Vol. 74 (February 1-22); Doogan K. New Capitalism? The Transformation of Work. - Malden: Polity Press, 2009.

⁸⁵85 From precarious work to decent work: out come document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012. приложения

⁸⁶86 Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. М.: ИД Магистр-Пресс, 2015. С. 107-130.

социальный, связанный с регулированием социально-трудовых отношений. Под прекариальной занятостью следует понимать занятость, сочетающую оба аспекта.

Для изучения противоречивых социальных последствий нестандартной занятости нами также использована база первичных данных московского исследования по проекту «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе». Эта база содержит обширную и уникальную информацию для изучения вопросов прекариальной занятости по большинству ее социальных индикаторов.

По материалам анкетного опроса участников московского малого бизнеса характеристики устойчивости занятости выявились у наемных работников у разных субъектов малого предпринимательства по типу трудового договора. Тип договора, как правило, отражает степень ее устойчивости. Так, не без оснований принято считать, что при договоре на неопределенный срок занятость наиболее стабильна, а наименее устойчива – при устной договоренности.

В табл. 26 помимо типов трудового договора, используемых в статистике Росстата, выделен также договор с индивидуальным предпринимателем, который в малом бизнесе более распространен, чем в крупном и среднем. По нему, как уже отмечалось, работник фактически трудится по найму, но в интересах реального работодателя номинально оформлен как предприниматель. Неформально занятые в таблицу не включены, во-первых, из-за малого числа наблюдений (занятых по найму среди них меньше 30%), во-вторых, все они трудятся на условиях устной договоренности.

Таблица 26. – Распределение респондентов, работающих по найму у разных субъектов малого предпринимательства, по типу трудового договора, в Москве в 2015 г., % к итогу

Тип трудового договора	Предприятие		ИП
	малое (16-100 чел.)	микро-	
Бессрочный	68,0	57,7	28,9
Срочный (контракт)	23,9	20,5	9,3
Устная договоренность	4,0	8,3	24,7
С индивидуальным предпринимателем	1,7	7,7	29,9
Гражданско-правовой	0,2	3,2	2,1
Затруднились ответить	2,2	2,6	5,1
Итого	100,0	100,0	100,0

По бессрочному договору (на неопределенный срок) трудятся около 60% респондентов, занятых наемным трудом, а по устной договоренности – почти 10%. В сравнении со всеми работающими в нашей стране по найму разница весьма существенная: по данным Росстата за 2014 год, таковых было соответственно 91,1% и 4%. То есть в малом предпринимательстве относительно устойчивая занятость имеет гораздо меньшее распространение, что во многом обусловлено его большей нестабильностью вследствие высокой чувствительности к рыночной конъюнктуре.

Не менее существенные расхождения наблюдаются по субъектам малого предпринимательства. Если на малых и микропредприятиях по бессрочному договору нанята все-таки преобладающая часть работников (в большей степени на малых предприятиях), то в индивидуальном предпринимательстве – меньше 30%. Поэтому ИП можно назвать настоящим «рассадником» неустойчивой занятости, поскольку в нем свыше 70% наемных работников заняты нестабильно, а более половины – по самым ненадежным договорам, а именно по устной договоренности и по соглашению с индивидуальным предпринимателем, которое формально не имеет срока, а реально может быть прекращено в любой момент.

Отчасти неустойчивая занятость вызвана объективными причинами. Хозяйствующие субъекты в малом предпринимательстве чаще создаются и чаще ликвидируются, а с ними колебаниям подвержены и рабочие места⁸⁷. Поэтому срок работы в малом бизнесе скромнее, чем в крупном и среднем. Это можно проследить по показателям стажа по основному месту работы. По данным анкетного опроса, стаж до 3-х лет имели 29,1% респондентов, до 5-ти лет – 50,6%, а среди занятых в экономике, по информации Росстата за 2015 год, те же показатели составили соответственно 24,6 и 39,4%. Не менее информативны данные о стаже работы от 10-ти лет и выше. В московском малом бизнесе он отмечен у 24,1% опрошенных, а в среднем по РФ – у 35,9% всех занятых в экономике⁸⁸. Этот факт служит еще одним подтверждением, что занятость в малом предпринимательстве менее стабильна.

В статусном разрезе более устойчивая по длительности занятость присуща персоналу микропредприятий (стаж работы не менее 10 лет у 27,5% респондентов) против 20-21% на малых предприятиях и в ИП. Это обусловлено тремя основными факторами. Первый фактор – рыночная конъюнктура, в последние годы в столице не совсем благоприятная для малых предприятий подтверждением чему, по данным Росстата, служит общая тенденция к сокращению в них численности работников, в то время, как на микропредприятиях занятость продолжала расти. Второй фактор – институциональные барьеры, связанные с изменением нормативных правил (налогов и др.). Под этот фактор подпадает и акция московских властей по закрытию уличных киосков, особенно сильно отразившаяся на индивидуальном предпринимательстве. Третий фактор – распространенность

⁸⁷ Терехова С.В., Подольнин Ю.В., Усков В.С., Егорихина С.В. Предпринимательство в регионе: состояние, перспективы. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2011. – 160 с.

⁸⁸ Росстат. Труд и занятость в России – 2015. – [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm. (Дата обращения: 20.12.2017).

в малом бизнесе родственных и дружеских отношений, которые ограничивают увольнения, более характерные для микропредприятий⁸⁹.

Что касается неформальной занятости, то она лидировала как по привлечению работников (стаж работы до 1-го года у 14,1%), так и по ее стабильности (стаж работы не меньше 10-ти лет у 37,2%). Оба показателя выше, даже чем у всех занятых в экономике.

Определенное объяснение этому дал экспертный опрос самозанятых. Их приток в теневой сектор, по крайней мере, отчасти обусловлен кризисными процессами в экономике, проявившимися на момент опроса. А «долгосрочники» (занятые не менее 10-ти лет) в основном представлены индивидуалами, которые либо не нашли себе приемлемого места в формальном секторе (вынужденное решение), либо принципиально не хотят в нем трудиться (добровольный выбор). В первую категорию попадают неформалы с невысокой уровнем образования и квалификации, в основном работающие по нерегулярным и недорогим заказам. Вторую группу представляют те, кто, как правило, регулярно оказывают высококвалифицированные и не дешевые услуги.

Неустойчивая занятость и не только в малом бизнесе, не лучшим образом сказывается на социально-трудовых правах работников. Ее сочетание со слабой социальной защищенностью в сфере труда отличает прекариат от кадров, которых нестабильная работа, но при условии приемлемой социальной защиты, по тем или иным причинам устраивает (по семейным, возрастным и др. обстоятельствам). К числу трудовых прав относятся наиболее значимые для многих занятых обязательства работодателей по материальным компенсациям (заработной плате, оплате отпусков, временной нетрудоспособности и др.), закрепленным в трудовом законодательстве.

⁸⁹ Настоящее и будущее семьи в меняющемся мире: [коллективная монография] / [Римашевская Н. М. и др. ; науч. ред.: Н. М. Римашевская, В. Г. Доброхлеб, Е. А. Баллаева] ; Российская акад. наук, Ин-т социально-экономических проблем народонаселения, Науч. совет по проблемам гендерных отношений. - Москва : Экон-Информ, 2015. - 318 с.

По оплате труда респондентам был задан вопрос, полностью ли они получили заработок за последние три месяца. Выяснилось, что в «легальном» секторе случаев полной невыплаты нет, более того, большинству респондентов заработки выплачивались полностью. В этом плане данные гарантии лучше обеспечивались на малых предприятиях (83,5% опрошенных), почти так же – на микропредприятиях (81,6%) и заметно хуже – в ИП (72,6%). Остальные респонденты получили только часть положенной заработной платы, и их тем больше, чем мельче бизнес. Прецеденты полной невыплаты отмечены только у ряда неформалов. Разумеется, эти различия коррелируются с типами трудового договора. Так, задержка выплаты отмечена у 13% работающих по бессрочному договору и 28,1% – по устному соглашению.

Вместе с тем, опрос наемных работников методом фокус-групп показал, что полные невыплаты встречаются и в «легальном» секторе, в том числе на малых и микропредприятиях, в основном у тех, кто работает по устной договоренности и по гражданско-правовым договорам, не говоря уже о занятых в индивидуальном предпринимательстве. Факты полной или частичной невыплаты подтвердили и сами работодатели, опрошенные тем же методом. Как правило, они ссылались на внешние причины (ухудшение рыночной конъюнктуры, недобросовестное поведение партнеров по бизнесу, изменение налогового режима, повышение арендной платы и пр.). Однако наемные работники привели и примеры злоупотреблений со стороны нанимателей.

Так как три четверти респондентов анкетного опроса, занятых по найму, трудятся сверхурочно и/или в выходные дни, то у них выяснялось, получают ли они положенные по закону доплаты. Ответы на данный вопрос по субъектам малого предпринимательства распределились сравнительно равномерно: не получают доплат от 57,1% (в ИП) до 60,6% (на микропредприятиях) респондентов. То есть данная практика весьма типична для разных субъектов предпринимательства. Отчасти это обусловлено

отраслевой спецификой малого бизнеса, поскольку в распространенных в нем сферах деятельности по оказанию услуг населению (в розничной торговле, в бытовом ремонте и др.) работа в выходные дни представляет собой не редкое явление, и, как считают работодатели, компенсируется через скользящий график работы. Но, как видим, сами работники так считают не всегда. Кроме того, отсутствие каких-либо доплат отметили все наемные неформалы, а для них сверхурочная работа, зачастую без выходных, скорее исключение, чем правило.

В число материальных компенсаций входит также оплата очередного отпуска. Здесь в первую очередь следует сказать, что право на такой отпуск имеют не все. Так, 15-18% респондентов, занятых по найму на малых и микропредприятиях, и 24,3% работающих у индивидуальных предпринимателей признались, что отпуск им вообще не предоставляют. Все они трудятся по нестабильным договорам. У работающих по бессрочному договору таковых только 4,6%, а по устной договоренности – 28,6%. В составе отгулявших отпуск в последние 12 месяцев ни полную, ни частичную его оплату не получили около 16% работников предприятий и 52% занятых в секторе индивидуального предпринимательства. А частичная оплата отпуска в ИП имеет вдвое большее распространение, чем на предприятиях. Что касается неформалов, то хотя меньшая их часть смогла воспользоваться отпуском, почти всем он не был оплачен, а если оплачен, то только частично.

Не лучшим образом компенсируется наемным работникам и временная нетрудоспособность. Об этом свидетельствуют формы ее оплаты респондентам, которым в течение предшествующих опросу 12 месяцев случалось не выходить на работу по причине болезни (табл. 27).

Таблица 27. – Распределение респондентов, работающих по найму у разных субъектов малого предпринимательства и имевших невыходы на работу из-за болезни, по формам оплаты временной нетрудоспособности,

в Москве в 2015 г., % к итогу

Оплата временной нетрудоспособности	Предприятие		ИП
	малое (16-100 чел.)	микро-	
В соответствии с законодательством	39,7	24,6	14,0
В соответствии с фактическим среднемесячным заработком	16,9	26,1	11,4
По минимуму	14,7	16,5	11,8
Не оплачивалась	14,1	18,8	58,1
Затруднились ответить	11,5	12,6	2,4
Другое	3,1	1,4	2,3
Итого	100,0	100,0	100,0

Менее трети тех, кто не выходил на работу из-за болезни, получили выплаты в соответствии с законом, то есть по оформленным больничным листам. Подавляющая их часть работала на малых и микропредприятиях по бессрочному договору. В секторе же индивидуального предпринимательства эта практика, как и бессрочный договор, весьма ограничена. Остальные договаривались о невыходах с работодателем, и оплата временной нетрудоспособности полностью зависела от него. Трети респондентов были выплачены некоторые суммы, и 14,1% сочли их минимальными (в секторе предприятий весомый процент затруднившихся с ответом обусловлен незнанием, как идентифицировать по размеру полученную компенсацию). Каждый пятый никакой компенсации не получил, причем 41% из них пришелся на занятых в ИП, где такая практика преобладает. Среди тех, кто занят по устной договоренности, ею охвачено 62,5% респондентов (против 9,5% «бессрочников»).

Опрос наемных работников и работодателей методом фокус-групп показал, что размеры «незаконных» компенсаций временной

нетрудоспособности во многом зависят от устной договоренности по ним, связанной со степенью устойчивости самого бизнеса и с установками работодателей на использование наемного труда. Установки на оплату по закону более характерны для руководителей предприятий. Но и среди них, а чаще среди работодателей в секторе ИП, попадаются лица, которые считают компенсацию за вынужденный невыход на работу своим сугубо частным делом. Именно такие работодатели предпочитают платить работникам либо по минимуму, либо вообще не платить.

В этой связи встает вопрос, почему многие занятые в малом бизнесе не оформляют больничных листов. Судя по анкетному опросу, основная причина та же, что и в крупном и среднем бизнесе – разрешение работодателей не выходить на работу в случае болезни, которую отметили 55% респондентов, не оформлявших бюллетень. Но в малом бизнесе, особенно в мелком, срок невыхода преимущественно ограничен двумя-тремя днями (около 38% этих респондентов). Некоторые работники вообще переносят болезнь «на ногах», так как либо опасаются материальных потерь, либо их нечем заменить, что также более характерно для мелкого бизнеса с его скудным штатом. На микропредприятиях, в ИП и у неформалов значимой можно назвать и боязнь увольнений (8-12%). По опросу работодателей, серьезной причиной для мелкого бизнеса является дефицит бухгалтеров, способных на хлопотные взаимодействия с Фондом социального страхования, что и вынуждает решать вопрос о компенсациях за невыход на работу без его посредничества.

Приведенные данные по материальным компенсациям наемным работникам показывают, что в малом предпринимательстве наблюдаются значительные нарушения трудового законодательства, которые варьируются по его субъектам, а значит, и по масштабам неустойчивой занятости. Это выступает одним из факторов, влияющих на удовлетворенность работников заработками. На рис. 18 представлены в совокупности варианты ответов «вполне удовлетворен» и «скорее удовлетворен».

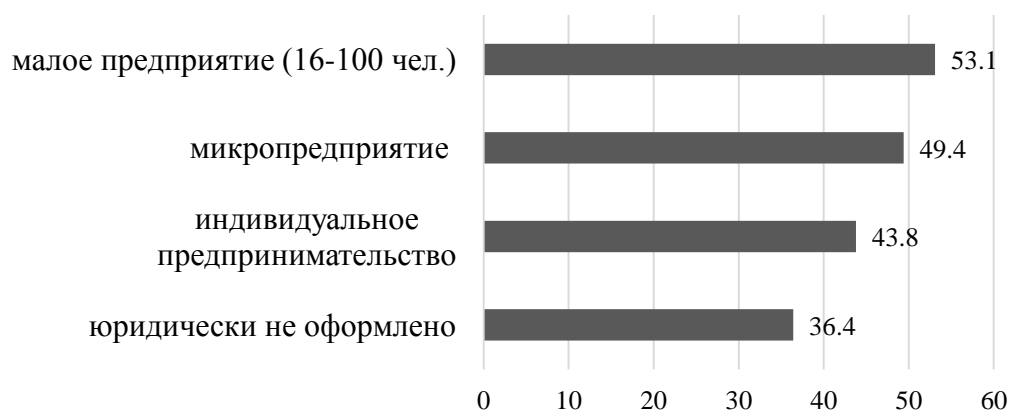


Рисунок 18. – Респонденты, работающие по найму у разных субъектов малого предпринимательства и удовлетворенные размером заработка, в Москве в 2015 г., %

Варианты ответов на вопрос об удовлетворенности заработком, предложенные в анкетном опросе, отличаются от используемых Росстатом в Комплексном наблюдении условий жизни населения. Сопоставление можно провести только по варианту «совсем не удовлетворен». По информации Росстата за 2016 год, процент всех наемных работников, проживающих в мегаполисах и давших такой ответ (примерно 10%)⁹⁰, практически такой же, как и в опросе (11%). Но это говорит не столько о приемлемом уровне «доходной» защищенности работающих в малом бизнесе столицы, сколько о сравнительно высоком его развитии в Москве и об уровне городских зарплаток, превышающих средние по РФ. Для привлечения кадров в малый бизнес работодатели вынуждены этот уровень учитывать.

Но по субъектам столичного малого предпринимательства выявлены заметные различия. Как и следовало ожидать, наиболее удовлетворены заработками работники малых предприятий, в меньшей степени – микропредприятий и еще меньше – в секторе ИП. В данном секторе это связано не только с большими нарушениями трудовых прав в области зарплаток и других материальных компенсаций, но и с квалификацией

⁹⁰ Росстат. Малое и среднее предпринимательство в России – 2015. – [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_47/Main.htm. (Дата обращения: 20.12.2017).

наемного персонала. Так, на малых предприятиях к специалистам относятся 50,7% опрошенных, на микропредприятиях – 41,1%, в ИП – около 20%. У «наймитов»-неформалов квалификационный потенциал самый низкий, а потому удовлетворенные заработком едва ли составляют треть (зато их немало среди квалифицированных индивидуалов).

Для изучения общей ситуации с социальной защищенностью в малом предпринимательстве использовались также оценочные индикаторы установок работодателей. Один из них относится к оценке принципиальной возможности совпадения интересов работодателей и наемных работников. Как ответы на соответствующий вопрос распределились по субъектам малого предпринимательства, показано в табл. 28.

Таблица 28 – Распределение респондентов, работающих по найму у разных субъектов малого предпринимательства, по оценке возможности совпадения интересов работодателей и наемных работников, в Москве в 2015 г., % к итогу

Оценка	Предприятие		ИП
	малое (16-100 чел.)	микро-	
Да, в принципе интересы совпадают	44,4%	38,8	34,0
Нет, у работодателей свой интерес	18,1	21,1	37,1
И да, и нет. Совпадение интересов возможно по конкретным вопросам	37,5	40,1	28,9
Итого	100,0	100,0	100,0

В целом 41% наемных работников считает, что совпадение интересов обеих сторон трудового договора в принципе возможно, а, по мнению 22,7%, они вообще не совпадают. Частичное совпадение признали 36,5% респондентов. То есть три четверти «наймитов» полагают, что интересы

сторон могут хотя бы отчасти совпадать, но каждый пятый с этим не согласен. Кроме того, если на малых предприятиях самой большой группой являются уверенные в том, что договаривающиеся стороны находятся «в одной лодке», то на микропредприятиях – что у каждой стороны своя выгода, и она взаимна только по отдельным вопросам. В ИП самую крупную группу представляют респонденты, которые в принципе не верят в общность интересов сторон и считают наемных работников просто ресурсом для достижения целей работодателей. Среди неформалов в эту группу входит большинство.

Предопределенность такого ранжирования интересов сторон трудовых соглашений обусловлена реальными расхождениями в системе социальной защиты работников, которые выявлены предшествующим анализом. Еще одним подтверждением этому служит оценка «наймитами» социальной ответственности своих руководителей (собственников) по отношению к персоналу. Так, мнение, что они в большей или меньшей степени чувствуют ответственность за работников, разделяют 73,2% респондентов. Этот процент, хотя и ниже, но близок к доле тех, кто признал возможность полного или частичного совпадения интересов сторон (77,3%). По субъектам малого предпринимательства оценки социальной ответственности руководства также весьма схожи. Самые высокие оценки дали работники микропредприятий (81,3%), где, как отмечалось, шире занятость друзей и родственников, а самые низкие – занятые в ИП (60,5%).

Вместе с тем, судя по фактам нарушения трудового законодательства, такие оценки работодателей представляются завышенными. В этой связи рассмотрены ответы наемных работников на вопрос о физических лицах и институтах, способных защищать их интересы на рабочих местах. Каждый из включенных в ответы институтов (городские власти, суд, полиция, прокуратура, СМИ) отмечен менее чем 6% опрошенных (в основном до 2,5%), а защитную роль профсоюзов признал всего лишь 1% ввиду их более чем скромного присутствия и только на малых предприятиях. Иными словами,

институциональная поддержка наемного персонала малого предпринимательства минимальна. Самый рейтинговый его защитник – сам работник (38,9%). На втором месте идет непосредственный начальник (18,1%), на третьем – руководитель бизнеса – 14,6%.

По субъектам малого предпринимательства наиболее рейтинговые ответы распределились следующим образом. На малых предприятиях считают защитником своих интересов самого себя 38,1% наемных работников, на микропредприятиях – 41,1%, в секторе индивидуального предпринимательства – 41,8%. А признают «защитную» роль работодателя и непосредственного начальника – соответственно 39,4%, 30,6% и 26,2%. Как видно, чем мельче бизнес, тем выше роль самозащиты и тем ниже роль руководства. При этом возрастает процент ответивших, что их интересы не защищает никто – от 8,4% на малых предприятиях до 14,7% в индивидуальном предпринимательстве.

Указанные ответы плохо координируются с довольно высокими положительными оценками респондентов, относящимися к интересам работодателей и их социальной ответственности. Во многом это связано с тем, что недостаточная социальная защита работников характерна не только для малого предпринимательства и все в большей мере становится фактической нормой. На таком фоне «малый» работодатель, в той или иной мере нуждающийся в закреплении персонала, а потому и учете его интересов, выглядит не так удручающе.

В то же время, по мнению ряда исследователей, не только крупный и средний бизнес транслирует отступления от трудового законодательства в малый, но и сам малый бизнес с его тенденцией к расширению становится «примером для подражания», провоцируя тем самым разрастание прекариата⁹¹. При этом контроль со стороны властей за данными процессами,

⁹¹ Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. – 152 с.

по информации опроса работодателей, тем меньше, чем мельче бизнес, несмотря на то, что именно в мелком бизнесе, особенно в ИП и в «теневой» занятости, незащищенность работника особенно значительна.

Тот факт, что от четверти до трети работающих по найму в малом предпринимательстве в отстаивании своих интересов надеются на руководство, свидетельствует не только о его ответственности и заинтересованности в привлечении и удержании кадров. В условиях сложившегося дефицита институциональной поддержки кроме как на работодателей и самого себя работникам по существу больше не на кого рассчитывать

Таким образом, анализ выявил, что масштабы неустойчивой занятости в малом предпринимательстве не только выше, чем в крупном и среднем, но и заметно варьируются по его субъектам. То же относится и к социальной защите работника, которая тем слабее, чем мельче бизнес. При этом контроль исполнения трудового законодательства в мелком бизнесе незначителен или отсутствует. В защите своих интересов работники вынуждены рассчитывать в основном на себя.

В этой связи необходимо принимать меры для повышения устойчивости всех форм малого предпринимательства, в том числе – пересмотреть требования к возможности осуществлять деятельность в качестве индивидуальных предпринимателей.

3.3. Пути улучшения характеристик занятости у субъектов малого предпринимательства на основе его поддержки

Предшествующим анализом выявлено, что есть серьезные проблемы в области государственной поддержки малого предпринимательства, которые вызывают отставание в его развитии в сравнении со многими развитыми, среднеразвитыми, в том числе «переходными» экономиками. Наблюдается

недостаточная эффективность мер государственной поддержки, обусловленная сложными экономическими условиями хозяйствования и наличием других проблем. В этой связи успешное развитие сферы малого бизнеса в России напрямую зависит от дальнейшего совершенствования всей системы его поддержки.

Система государственной поддержки малого предпринимательства в настоящее время состоит из:

1) государственных нормативно-правовых актов, направленных на поддержку и развитие малого предпринимательства;

2) государственного аппарата, представляющего собой совокупность государственных институциональных структур, ответственных за развитие малого предпринимательства и обеспечивающих реализацию государственной политики в его сфере;

3) государственной инфраструктуры поддержки малого предпринимательства, состоящей из некоммерческих и коммерческих организаций, созданных с участием или без участия государства, деятельность которых инициируется, поощряется и поддерживается государством, и предназначенной для реализации системы государственной поддержки с целью развития малого предпринимательства.

Меры государственной поддержки малого предпринимательства направлены на снижение его рисков. Недостаточной ресурсной обеспеченностью обусловлена необходимость государства поддерживать малый бизнес по следующим основным направлениям:

– финансовая поддержка (формирование государственных программ, обеспечивающих льготное кредитование малых предприятий, субсидии, налоговые и амортизационные льготы и т.д.);

– материально-техническая поддержка (различные формы предоставления технологий и оборудования в аренду малого бизнеса, создание технопарков и т.д.);

– консультативная и информационная поддержка (обеспечение доступа к техническим библиотекам, базам данных, оказание консультативных и правовых услуг, особенно по проблемам создания, управления, налогообложения и т.д.);

– создание рыночной инфраструктуры (локальных ярмарок, рынков оборудования и технологий для малых фирм, рынков сбыта и т.д.).

Проводимые в России масштабные реформы и мероприятия, направленные на всестороннее развитие малого бизнеса и частного предпринимательства, свидетельствуют о прогрессивных изменениях структуры нашей экономики и все возрастающей роли малого и среднего предпринимательства.

Развитие сферы малого бизнеса находится в тесной взаимосвязи с ростом рабочих мест на рынке труда, поэтому для его развития необходима государственная поддержка, которая является поддержкой рыночной, конкурентной экономики в целом.

Вклад малого и среднего бизнеса в общие экономические показатели в России, в том числе в занятость населения, как выяснено в Главе 1, существенно ниже, чем в большинстве не только развитых, но и среднеразвитых экономик. К таким выводам пришли специалисты Минэкономразвития РФ при разработке Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года ⁹².

Вместе с тем, малый бизнес играет потенциально важную роль в развитии экономической, и социальной составляющей государства. Это связано с тем, что основными чертами рынка труда в России стали низкий размер заработной платы, несоответствие структуры спроса и предложения труда, а также большое количество неэффективных рабочих мест. Работа по

⁹² Распоряжение Правительства РФ от 02.06.2016 г. № 1083-р (ред. от 08.12.2016) «Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года». Справочно-правовая система «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru> (дата обращения 19.12.2017 г.).

наиму в большем количестве случаев не может выполнять главную функцию – удовлетворение нематериальных и материальных потребностей населения. В данных обстоятельствах малое предпринимательство представляет собой не только способ, благодаря которому можно снизить уровень безработицы на рынке труда, но также стать одним из ключевых вариантов решения социально-экономических проблем населения.

Развитие малого бизнеса (в том числе, самозанятость как форма индивидуальной предпринимательской деятельности) для создания рабочих мест безработным гражданам – это одно из самых востребованных мероприятий различных региональных программ, разработанных с целью снижения напряженности на региональном рынке труда. Состоящие на учете в службах занятости безработные могут получить субсидию для открытия и развития собственного дела в размере годовой максимальной величины пособия по безработице (в ряде регионов даже больше).

Государственная политика по регулированию рынка труда на региональном уровне предоставляет возможность произвести сглаживание негативных инерционных тенденций развития рынка труда, но не может вывести его на новый по качеству уровень развития. С учетом качественных дисбалансов, обусловленных несоответствием подготовки кадров требованиям рынка труда, а также старением рабочей силы, это создает крупную экономическую и социальную проблему на региональном уровне. Для решения этой проблемы необходимо принятие неотложных превентивных мер по регулированию региональных рынков труда. В рамках программы по переходу российской экономики на инновационный путь развития, а также связанным с этим вопросом укрепления продовольственной безопасности, на первый план выходит вопрос формирования и регулирования рынка труда в регионах.

Исходя из вышесказанного, мы можем сделать вывод, что для повышения темпов экономического роста страны и ликвидации дисбаланса в

развитие территорий, а также для борьбы с бедностью, совместно с развитием инноваций необходимо стимулирование создания малых предприятий, повышение их конкурентоспособности, а также увеличение занятости работников в данном экономическом секторе. Кроме того, необходимо учитывать, что вместе с повышением эффективности труда у населения появляется возможность обеспечения стандарта уровня жизни совместно с увеличением уровня занятости, популяризации режимов труда с неполным рабочим графиком, а также уменьшение установленной продолжительности рабочей недели.

Таким образом, по нашему мнению, в политику управления занятостью населения необходимо включить инструменты регулирования рынка труда на основе использования механизмов помощи в создании дополнительных рабочих мест, прежде всего, в сегменте малого предпринимательства.

Данную политику можно сформулировать как политику обеспечения баланса между спросом и предложением рабочих мест. Реализовать ее можно с помощью одновременного воздействия на предложение рабочих мест и спроса на труд. Главной возможностью выполнения данной задачи может стать стимуляция к созданию и развитию малого бизнеса, который выступит в роли регулятора занятости населения. Основное внимание надо уделить региональному развитию малого бизнеса, особенно там, где региональный рынок труда имеет серьезные проблемы с безработицей.

В современных условиях мы не можем исключать влияния на рынок труда факторов, имеющих в основном региональный характер. Поэтому одним из основных аспектов анализа сегмента малого бизнеса является определение региональных аспектов. Главная цель такого анализа – определение наиболее благоприятных географических зон для малого бизнеса. Анализируя малые предприятия по их территориально-географическому разделению, необходимо принимать во внимание то, что позитивно влияющие на малый бизнес экономические факторы работают в случае с конкретно

направленными сферами производства, так как не могут быть всеобъемлющими.

Разрабатывая конкретные меры, встроенные в региональную политику регулирования рынка труда, необходимо учитывать региональные особенности экономического развития, а также факторы, которые обуславливают эти различия: инновационный характер развития отраслей и сфер регионального народного хозяйства, внутренние резервы региона, которые можно использовать для перелома негативной социально-экономической динамики, зависимость решения внутренних проблем региона от поддержки на федеральном уровнях, и т.д.

Рассматривая малый бизнес как регулятор занятости, считаем целесообразным выделить основные его преимущества:

1. Малый бизнес не только является инструментом, который прямо и косвенно может стать инициатором появления рабочих мест, но и также позволяет расширить число экономически активных граждан, привлекая к трудовой деятельности не обладающих высокой конкурентоспособностью на рынке труда граждан. Малые предприятия также используют конкурентное преимущество в виде более гибких условий труда, среди которых выделяются особые режимы рабочего времени.

2. В связи с тем, что малые предприятия крайне чувствительны к любым колебаниям рыночной конъюнктуры, это позволяет им стать участниками инвестиционного процесса, что, в свою очередь, позволяет повысить качество рабочей силы и формировать рабочие места, которые будут базироваться на новых технологиях.

В качестве примера рассмотрим отрасли, предполагающие использование малых предприятий в производственном цикле или научных разработках, а также имеющие необходимость в высококвалифицированной рабочей силе, в том числе исследователей и научных работников, что делает

эти отрасли чрезвычайно важными для реализации интеллектуального потенциала страны.

Традиционные отрасли обладают большими возможностями для сокращения безработицы в сегменте малоквалифицированной рабочей силы. К таким отраслям относятся перерабатывающая, деревообрабатывающая, пищевая и полиграфическая промышленность.

В качестве примера мы можем привести любой региональный населенный пункт. С 1990 - х годов у большинства населения подобных населенных пунктов существуют проблемы с трудоустройством по месту жительства, поскольку в большинстве случаев большая часть трудоспособного населения либо работает в ближайшем городе, либо живет за счет своего подсобного хозяйства. Существуют также практически вымершие населенные пункты, в которых нет рабочих мест, и в связи с этим большинство трудоспособного населения отправилось в поисках лучшей жизни в крупные центры. Однако, открыв малое предприятие, например, по деревообработке, недалеко от места вырубki и тем самым предоставив рабочие места с достойной оплатой труда, которая мотивирует работников остаться в населённом пункте, можно постепенно не только ликвидировать безработицу среди трудоспособного населения, но и обеспечить старт развития населенного пункта за счет привлечения инвесторов и создания новых предприятий.

Используя данный подход, представляется возможным не только развить малый и средний бизнес, но и решить проблему занятости в регионах с напряженным рынком труда и в поселениях, где есть убыточные моногорода и градообразующие предприятия. Развитие малого предпринимательства в таких городах позволит создать рабочие места для трудоустройства уволенных с предприятий по различным причинам, а также подготовить город к закрытию конкретного предприятия. Таким образом, закрытие предприятия пройдет сравнительно безболезненно.

Мы можем сделать вывод о том, что малое предпринимательство – неотъемлемая часть социально-экономической системы, которая позволяет обеспечить стабильность рыночных отношений, демонстрирующих оперативную реакцию на изменения условий внешней среды.

Благодаря своей мобильности, малое предпринимательство может использоваться в качестве универсального средства создания рабочих мест для высококвалифицированного персонала в отраслях с высокими требованиями к квалификации сотрудников. К примеру, в последние годы сфера интеллектуальных технологий в России развивается большими темпами. Малое предприятие, которое работает в области IT – технологий обладает определенными преимуществами, поскольку может работать из любой точки России, где есть доступ в электронную сеть интернет. Набор персонала осуществляется, не привязываясь к какому-то конкретному городу или территории, с использованием таких типов трудовых отношений, как лизинг или трудовой договор. Использование удаленного доступа дает возможность шире использовать принцип дополнительной занятости, не снижая эффективности работы по основному месту трудоустройства. В этом случае также возможно использование неполной или сверхнормативной формы занятости.

С другой стороны, малое предпринимательство может стать решающим фактором для выживания населенных пунктов, в которых отсутствует квалифицированная рабочая сила.

Следует отметить, что малое предпринимательство также несет в себе фактор привлечения персонала в регион. Поскольку в регионе, в котором развит малый бизнес, будет ощущаться недостаток квалифицированных кадров, естественным образом сформируются конкурентные условия для привлечения соответствующих работников в регион. В конкурентной среде предприятие, предложившее лучшие условия для трудовой деятельности,

получит дефицитную рабочую силу. Такие условия создадут своеобразную стимуляцию к притоку рабочей силы необходимой квалификации в регион.

Исходя из всего вышесказанного можно сказать что взаимосвязь показателей предпринимательства и рынка труда показывает важность и их взаимосвязь на всех уровнях, начиная от влияния на уровень ВВП и дохода до показателей социальной обеспеченности.

В целом можно сказать, что существующая поддержка малого предпринимательства выполняет несколько значимых для МБ экономических и социальных функций:

– функция содействия его развитию (основная функция), направленное на выравнивание условий развития в маломпредпринимательстве в сравнении с крупным и средним, а также на повышение стабильности его деятельности. Она включает комплекс мер, которые различаются по инструментам воздействия – налоговые и кредитные льготы; субсидии; помощь в аренде помещений и земли; помощь в продвижении продукции; обучение и консультирование предпринимателей и персонала и др.;

– функция приоритетной поддержки видов деятельности по критериям их социально-экономической значимости и вклада в инновационные процессы (это преимущественно сельское хозяйство, промышленность и другие отрасли реального производства, а также венчурный бизнес);

– функция поддержки слабозащищенных слоев населения (поддержка самозанятости безработных).

Основной недостаток сложившейся поддержки состоит в небольших масштабах и размерах, а потому в весьма ограниченной реализации всех ее функций. Кроме того, не учитывается юридическая форма малого предпринимательства, поэтому помощь разным его субъектам мало дифференцирована, хотя потребности в поддержке по данным субъектам также различаются, причем весьма существенно. Это относится к обучению и консультированию занятых, особенно актуальных для микропредприятий и

индивидуального предпринимательства, к определению приоритетных сфер деятельности, не совпадающих для юридических и физических лиц. Кроме того, в число приоритетов не входит рост обслуживания спроса со стороны более крупного бизнеса, ограниченность которого, как отмечалось, тормозит развитие малого предпринимательства.

При совершенствовании поддержки малого бизнеса крайне важно принимать во внимание и мнение самих предпринимателей, чтобы работала система обратных связей с государственными и общественными структурами. Бизнесмены должны принимать участие в оценке, насколько результативна оказываемая поддержка, и ориентировать на то, какая помощь для них наиболее настоятельна. Для выявления мнений предпринимателей проводятся социологические опросы. Для примера приведем точку зрения предпринимателей российской столицы о том, с какими проблемами они сталкиваются, а значит, в каких аспектах им следует оказывать содействие.

Несмотря на то, что московские власти оказывают многостороннюю поддержку малому и среднему предпринимательству, она пока, по мнению «малых» бизнесменов, является далеко не достаточной. Об этом говорят данные опроса предпринимателей в сфере малого и среднего бизнеса, проведенного ГБУ «Малый бизнес Москвы» в мае 2017 года⁹³. Респондентам задавался вопрос о наиболее серьезных проблемах бизнеса, с которыми они сталкиваются в настоящее время. Распределение полученных ответов отражено на рис. 19.

⁹³ Проблемы бизнеса в 2017 году. – Сайт ГБУ «Малый бизнес Москвы». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mbm.ru/business-info/analytics/164439/> (Дата обращения 24.12.2017).



Рисунок 19. – Распределение респондентов опроса предпринимателей малого и среднего предпринимательства по ответам на вопрос о наиболее актуальных его проблемах, в Москве в 2017 г., %

Недостаточную поддержку со стороны государства как серьезную проблему малого предпринимательства отметили только 4,5% респондентов. Однако по самым значимым, по мнению опрошенных, проблемам более активное содействие со стороны государства могло бы помочь их разрешению, в особенности в области финансирования деятельности и аренды помещений (повышение арендной платы, порой скачкообразное, вызывает острое недовольство многих бизнесменов-арендаторов). Помощь малому и среднему бизнесу была бы не лишней и в вопросах продвижения производимых материальных благ и услуг.

Но нас больше всего интересуют проблемы занятости в малом и среднем предпринимательстве. Тот факт, что кадровый дефицит как актуальную проблему выделили всего лишь 6,8% респондентов, не означает, что данная проблема малозначима. Так, например, ее рейтинг оказался выше, чем у

проблем высоких налогов и бюрократических барьеров, на которые как наиболее насущные в малом и среднем бизнесе указывают многие исследователи⁹⁴.

В кадровых вопросах опрошенных предпринимателей особенно волнует нехватка высококвалифицированных кадров, создание команды, подбор работников и развитие их трудового, в том числе творческого потенциала. Недостаток квалифицированного персонала как серьезную проблему отмечают респонденты и других опросов.

Сошлемся на информацию исследования Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России», в выборку которого вошли как руководители предприятий, так и собственники МСБ ряда регионов, включая Москву. Эту проблему отметили 47% респондентов, и по рейтингу она вышла на первое место, заметно обойдя высокий уровень налогов (36%) и низкую доступность финансирования (22%), занявшие соответственно второе и третье место⁹⁵.

В свете нашего и этих исследований для улучшения характеристик занятости в малом предпринимательстве актуальными являются вопросы качества занятости и тех социально-экономических условий его функционирования, которые способствуют или препятствуют привлечению в него востребованных кадров, а также улучшению их качественных характеристик на основе развития трудового потенциала работников.

Мы сформулировали направления поддержки малого предпринимательства, которые относятся, с одной стороны, к МБ как субъекту хозяйствования, а с другой – к обеспечению трудовых прав работников на

⁹⁴ Чеботарь Ю.М., Безденежных В.И. Государственная поддержка малого предпринимательства и управление проектами государственно-частного партнерства в городе Москве. – М.: Автономная некоммерческая организация «Академия менеджмента и бизнес-администрирования», 2016. – 180 с.: https://mguu.ru/wp-content/uploads/2016/02/Gos_podd_mal_predprin_CHebotar_2016.pdf; Волкова Я.А. Налоговые стимулы для субъектов малого и среднего бизнеса: региональный аспект // Проблемы экономики и менеджмента. – 2015. – № 11 (51). – С. 26-28.

⁹⁵ Рой В.И. Проблема развития и административные барьеры предпринимательства России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 2581–2585. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/86547.htm>.

основе повышения устойчивости самого бизнеса и занятости в нем, а также совершенствования правового регулирования.

1). Первое направление охватывает повышение устойчивости малого предпринимательства, развитие перспективных видов экономической деятельности и его кооперацию с крупными и средними предприятиями, а также улучшение профессионально-квалификационных характеристик занятости.

В настоящее время поддержка малого предпринимательства в рамках данного направления содержит следующие основные недостатки:

- в целом ограниченные масштабы поддержки;
- недостаточность предоставляемых субсидий и льгот, в том числе по налогам, аренде помещений и пр.;
- оказание консультационной и образовательной помощи преимущественно предпринимателям, тогда как в такой поддержке нуждается и наемный персонал;
- приоритеты поддержки, распространяющиеся в основном на реальное производство, тогда как малое предпринимательство на нем практически не специализируется (кроме домашних хозяйств, производящих аграрную продукцию для реализации);
- недоучет различия потребностей в поддержке по субъектам малого предпринимательства.

В этой связи помимо обоснованных многими специалистами мер, которые способствуют расширению занятости в малом бизнесе путем увеличения масштабов и размеров существующих форм поддержки, а также мер помощи в сфере продвижения продукции следует:

- снизить для малого предпринимательства ставки налоговых и страховых взносов, процентов по кредитам, арендных и лизинговых платежей и усилить их вариацию по его субъектам по регрессивной шкале – от малых предприятий до индивидуального предпринимательства;

– включить в состав приоритетов поддержки малого предпринимательства деловые и профессиональные услуги, которые входят в его отраслевую специализацию и развитие которых будет способствовать улучшению качественных характеристик занятости;

– поддерживать в качестве одного из приоритетов развитие реального (товаропроизводящего) производства на малых предприятиях, имеющих перспективу перерасти в средние фирмы;

– оказывать содействие развитию средних предприятий в реальном производстве, расширяющих спрос на услуги малого предпринимательства, что поможет повысить уровень и качество занятости и в нем, в том числе благодаря взаимному обмену технологическими, организационными и социальными инновациями;

– наряду с развитием региональных и муниципальных межфирменных форм подготовки и переподготовки кадров (образовательных кластеров, центров и др.) для крупных и средних предприятий обеспечивать участие в них работников, занятых в секторе малого предпринимательства, который ввиду высокой межфирменной мобильности кадров остро нуждается в их переквалификации и дополнительном обучении;

– расширять и развивать консультирование специалистов, занятых в малом предпринимательстве, с учетом различий потребностей по его субъектам, уделять большее внимание консультациям специалистов по вопросам права, бухгалтерского учета, социального страхования на микропредприятиях и в индивидуальном предпринимательстве.

К институтам, реализующим первое направление поддержки, являются институты федеральной, региональной и муниципальной власти, а также общественные организации, содействующие развитию малого предпринимательства.

Следует отметить, что совершенствование поддержки малого предпринимательства в плане его устойчивости должно способствовать и

улучшению социальных аспектов занятости. Так, рост взаимодействия МБ с крупным и средним бизнесом ведет к формализации этих связей в МБ, в том числе в области трудовых отношений. А снижение налоговой и др. нагрузки на малое предпринимательство высвободит средства, которые при должном контроле частично будут использованы на обеспечение социальных гарантий персоналу. Этому же будет способствовать и консультирование специалистов по вопросам их обеспечения (например, по социальному страхованию).

2). Второе направление включает более полное обеспечение трудовых прав работников в малом предпринимательстве и улучшения контроля за их соблюдением.

Это направление базируется на том, что малое предпринимательство объективно менее «живучее», чем крупное и среднее, и зависимо от существенно большей волатильности спроса на его услуги, что приводит к распространению к нем нестабильных, в том числе неформальных трудовых отношений, высокой мобильности кадров и неустойчивой занятости. При этом контроль за исполнением трудового законодательства весьма слаб, а на микропредприятиях и в индивидуальном предпринимательстве (не только в «теневом», где никакого контроля нет по определению) практически отсутствует.

Поэтому требования к ориентации малого предпринимательства на нормы трудового законодательства, приемлемые в основном для крупного и среднего бизнеса при слабом контроле со стороны государства, являются одной из причин его ухода в неформальное «поле» и прекаризации занятости. Ужесточение же контроля означает увеличение числа и штата контролирующих организаций, в результате чего количество контролеров может оказаться немногим меньшим числа контролируемых, что станет непосильной нагрузкой для государства. Это ставит вопрос об адаптации норм трудового законодательства к специфике малого предпринимательства.

Данные нормы целесообразно ослабить и упростить, но при этом усилить санкции за их нарушение, сочетая, таким образом, методы «кнута» и «пряника». Как показывает практика, без неотвратимости наказания за нарушение закона даже сильные стимулы его исполнения остаются малодейственными. Иными словами, следует перейти от жестких трудовых норм при слабом контроле за их исполнением к либерализации этих норм и ужесточению контроля.

В рамках совершенствования трудового законодательства для малого предпринимательства предложено:

- расширить спектр нормативных оснований для заключения временных (контрактных, гражданского-правовых) трудовых договоров;
- упростить процедуры составления и изменения трудового соглашения;
- ограничить круг социальных гарантий для временных трудовых договоров;
- уменьшить объем документации, связанной с оборотом кадров и предоставлением отчетов в контролирующие организации;

К реализации пересмотра трудового законодательства следует привлечь институты социального партнерства на федеральном, территориальном (региональном и муниципальном), отраслевом уровне, а также общественные организации, представляющие интересы работодателей и работников в сфере малого предпринимательства.

В рамках улучшения контроля за обеспечением трудовых прав работников в малом предпринимательстве следует осуществлять его усиление в прогрессии от малых предприятий, где нарушения не носят массового характера, до индивидуального предпринимательства, где они массово нарушаются, и ужесточать меры репрессивного порядка по отношению к работодателям. Последнее важно потому, что несоблюдение трудовых прав в основном зависит от установок нанимателей.

Данные меры призваны реализовывать институты государственного и общественного контроля (государственная инспекция труда, судебные органы, прокуратура, СМИ и др.).

Важно также, чтобы эти меры сопровождались широким освещением прав работников в области социально-трудовых отношений, в СМИ и в учебных заведениях. Работники также должны знать, куда они могут обратиться в случае нарушения их трудовых прав. Обращение в суд для многих из них не без оснований слишком обременительно, поэтому следует предусмотреть институты и меры, облегчающие такие обращения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наиболее важные выводы из диссертационного исследования состоят в следующем:

1. На малое предпринимательство в России воздействуют постиндустриальная и деиндустриальная тенденции экономического развития, которые сказываются на количественных характеристиках занятости в нем. Так, в отечественном малом и среднем бизнесе она ниже, а сам малый бизнес мельче (по количеству работников в среднем на одно предприятие), чем во многих развитых и «переходных» экономиках.

К основным причинам данного феномена следует отнести недостаточный спрос на услуги российского малого предпринимательства со стороны крупного и среднего, а также дефицит финансирования МБ (низкая доступность кредитных ресурсов и др.), сложность продвижения на рынке создаваемых благ, трудности аренды помещений и других материальных активов. Серьезной проблемой является привлечение и закрепление кадров нужной квалификации. Данные причины следует принимать во внимание при совершенствовании форм поддержки малого предпринимательства.

2. Структурные характеристики занятости в малом предпринимательстве отличаются от ее характеристик в крупном и среднем и заметно варьируются по его субъектам. В основном они тем лучше, чем «солиднее» предпринимательство (по критерию численности работников на одно предприятие).

Судя по отраслевой и трехсекторальной структуре занятости, абсолютное большинство занятых в малом предпринимательстве трудятся в третичном секторе (производство услуг). Однако применение пятисекторального классификатора показывает, что малое предпринимательство специализируется преимущественно на рыночной

инфраструктуре, тогда как крупный бизнес – на производственной и социальной инфраструктуре, а средний – на реальном производстве.

В состав рыночной инфраструктуры в малом предпринимательстве входит в основном торговля и ремонт, а также операции с недвижимостью. При этом, если в секторе юридических лиц (на малых и микропредприятиях) сочетается занятость в обеих этих отраслях, то в индивидуальном предпринимательстве с большим перевесом доминирует торговое посредничество.

Сравнительный анализ профессиональной структуры занятости у разных субъектов предпринимательской деятельности показал, что в малом предпринимательстве сосредоточены кадры более низкой квалификации, чем в крупном и среднем, и эти различия тем сильнее, чем мельче бизнес. Прежде всего это относится к специалистам как наиболее квалифицированной части персонала и к кадрам средней квалификации, доли которых в малом предпринимательстве соответственно ниже и выше. Данные различия во многом предопределяются отраслевой структурой занятости у субъектов малого бизнеса, что важно учитывать при обосновании отраслевых приоритетов его поддержки.

3. По данным опроса работников в малом предпринимательстве столичного региона дополнительно выделена группа неформалов, занятость которых не имеет никакого юридического оформления и носит «теневой» характер. Эта группа обозначена как квазисубъект МБ.

Информация опроса подтвердила отраслевую специализацию малого предпринимательства на рыночной инфраструктуре, но в столице занятость в торговле и ремонте – гораздо ниже, а в операциях с недвижимостью заметно выше, чем в среднем по РФ. Выше и общая доля квалифицированных кадров, прежде всего, специалистов, во многом благодаря риелторскому бизнесу, в котором специалисты – одна из самых крупных профессиональных групп. Это указывает на то, что деловые и профессиональные услуги (они

концентрируется в основном в операциях с недвижимостью) – одна из перспективных сфер развития малого предпринимательства, заслуживающая приоритетной поддержки.

Различия отраслевой и профессиональной структуры занятости в столичном малом предпринимательстве по существу те же, что и в среднем по РФ, но из этой конфигурации выбивается «неформальная» группа, квалификационные параметры которой более поляризованы. Это связано с тем, что у одних представителей группы неформальная занятость – добровольный выбор, а у других – вынужденная, что важно учитывать в мерах вывода малого предпринимательства из «тени».

4. Информация опроса показала, что занятость в малом предпринимательстве ведет к значительному избытку образования и квалификации работников, а значит, к деградации накопленных ранее знаний и навыков. Данный феномен тем весомее, чем мельче бизнес. Это свидетельствует о том, что малое предпринимательство предъявляет повышенный спрос на труд более низкой квалификации, что способствует недоиспользованию интеллектуального потенциала рабочей силы и привлечению малоквалифицированного труда внешних мигрантов.

Указанные проблемы в немалой степени вызваны тем, что сам приход в малое предпринимательство зачастую связан для работников с профессионально-квалификационной мобильностью, отчасти с нисходящей (отсюда – избыток квалификации), что, тем не менее, требует дополнительной подготовки. Однако, как показал опрос, большинство работников не проходит никакой подготовки, а прошедшие получили ее в основном на рабочих местах и тем чаще, чем мельче бизнес. Это говорит о том, что малое предпринимательство нуждается также в более широкой поддержке в области профессиональной подготовки кадров.

5. Малое предпринимательство отличается от крупного и среднего нестабильностью занятости и ее прекаризацией, проявляющейся в нарушении

трудовых прав работников наемного труда, которое тем существеннее, чем мельче бизнес (особенно в индивидуальном предпринимательстве), при этом контроль за исполнением трудового законодательства охватывает в основном только малые предприятия.

Анализ прекаризации занятости на основе предоставления материальных (денежных) компенсаций наемному персоналу, гарантии которых предусмотрены в трудовом законодательстве, выявил существенные различия в обеспечении большинства этих гарантий между сектором юридических лиц и сектором ИП. Но масштабное нарушение трудовых прав по ряду гарантий по субъектам малого предпринимательства почти не варьируется, а значит, носит системный характер.

Проведен анализ, на кого могут рассчитывать наемные работники в защите своих социальных интересов. Минимально они надеются институциональную защиту, больше – на работодателей и непосредственных начальников и больше всего – на самих себя (независимо от субъекта МБ). То есть довольно жесткое трудовое законодательство, ориентированное преимущественно на стандартную занятость (стабильность работы, нормативные режимы труда и пр.), в малом предпринимательстве массово нарушается, чему способствует слабый контроль за его исполнением.

Но при этом объективные процессы неустойчивости самого малого предпринимательства, повышения гибкости занятости, а также острые проблемы выживания (в основном самого мелкого бизнеса) требуют совершенствования подходов и к поддержке МБ, и к защите трудовых прав наемных работников.

6. Обоснованы и сформулированы направления поддержки малого предпринимательства, относящиеся к нему как субъекту хозяйствования, и к обеспечению трудовых прав работников на основе повышения устойчивости самого бизнеса и занятости в нем, а также совершенствования правового

регулирования и усиления контроля за исполнением трудового законодательства.

Список использованных источников

1. Нормативные правовые акты и официальные документы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс] URL: <http://base.consultant.ru>. (дата обращения 18.12.2017 г.)
2. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Справочно-правовая система «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru>. (дата обращения 18.12.2017 г.)
3. Федеральный закон от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации" URL: <http://base.consultant.ru>. (дата обращения 18.12.2017 г.)
4. Постановление Правительства РФ от 13 июля 2015 г. № 702 «О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства». Справочно-правовая система «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru>. (дата обращения 18.12.2017 г.)
5. Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 "О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства" URL: <http://base.consultant.ru>. (дата обращения 18.12.2017 г.)
6. Указ Президента РФ от 30.11.1992 N 1485 «Об организационных мерах по развитию малого и среднего бизнеса в Российской Федерации». Справочно-правовая система «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru>. (дата обращения 18.12.2017 г.)
7. Распоряжение Правительства РФ от 02.06.2016 г. № 1083-р (ред. от 08.12.2016) «Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года». Справочно-правовая система «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru>. (дата обращения 18.12.2017 г.)
8. Распоряжение Правительства РФ от 27 января 2015 г. № 98-р «О плане первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 г.». Справочно-правовая система «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru>. (дата обращения 18.12.2017 г.)

2. Монографии, учебники, учебные пособия, справочники, словари

9. Акаев А.А., Садовничий В.А. О новой методологии долгосрочного циклического прогнозирования динамики развития мировой системы и России. Сборник: Прогноз и моделирование кризисов и мировой динамики. Издательство ЛКИ М. 2010. – 69 с.

10. Битюкова В.Р., Борисова С.Г., Бренделева Е.А., Васильев В.П., Васильева Н.И., Железова В.Ф., Иванов Ю.Н., Куликов В.В., Кульков В.М., Купцов В.Н., Лебедев В.М., Логвина А.М., Любимцев Ю.И., Миклашевская Н.А., Мисихина С.Г., Ольсевич Ю.Я., Прокофьева М.А., Разумова Т.О., Разумов А.А., Рябушкин Б.Т. и др Основы национальной экономики // учебное пособие / Москва, 2009. Сер. Учебники Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова

11. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. – 152 с.

12. Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ // Монография / Москва, 2014.

13. Бузгалин А.В., [Колганов А.И.](#), [Антипина О.Н.](#), [Корчагина З.А.](#), [Павлов М.Ю.](#), [Соболев А.В.](#) Социум XXI века: рынок, фирма, человек в информационном обществе. – ТЕИС Москва, 1998. – С. 35.

14. Глава 12. сокращение неравенства и преодоление бедности Козырева П.М., Назаров В.С., Бобков В.Н., Егоров Е.В., Овчарова Л.Н., Овчарова Л.Н., Разумов А.А. В книге: Стратегия-2020: Новая модель роста - новая социальная политика Кузьминов Я.И., Мау В.А., Грозовский Б.В., Жулин А.Б., Макарова О.А., Плаксин С.М., Рогов К.Ю., Синельников-Мурылев С.Г., Федотов И.В., Якобсон Л.И. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года. // Под научной редакцией В.А. Мау, Я.И. Кузьминова. Москва, 2013. С. 359-386.

15. Гребенников П.И., Тарасевич Л.С., Тарасевич А.Л Экономика // Учебник / Москва, 2016. Сер. 58 Бакалавр. Академический курс (4-е изд., пер. и доп)

16. Зингер С., Аморос Х. Арреола Д.М. «Глобальный мониторинг предпринимательства. 2014 год. Глобальный отчет». // Global Entrepreneurship Research Association, London 2014

17. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И., Зинчук Г.М., Асалиев А.М., Шичкин И.А., Алиева П.Р., Конкина В.С., Якшибаева Г.В. Развитие трудового потенциала сельского населения России // Москва, 2017.

18. Катульский Е.Д. Беседы об экономике: на пути к постиндустриальному обществу: монография / Е.Д. Катульский, Е.В. Чеканов. – М.: Издательский Дом «Наука», 2016 – 196 с. Тираж: 500 экз

19. Курс экономической теории. Общие основы экономической теории, микроэкономика, макроэкономика, переходная экономика: учебное пособие / Рук. авт. колл. и научный ред. А.В. Сидорович. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, издательство «ДИС», 1997. – 736 с. – С. 70-71.
20. Колосова Р.П., Меликьян Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения. Учебно-методическое пособие под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. – ТЕИС, 2008 г. – 458 с.
21. Локтюхина Н.В. Социально-экономические основы российского рынка труда: теория и практика. – М.: Изд-во СГУ, 2011. – 16,75 п.л.
22. Локтюхина Н.В. Социальное партнерство на рынке труда: теоретические и прикладные аспекты. – М.: Изд-во СГУ, 2011. – 6,25 п.л.
23. Лясников Н.В., Дудин М.Н., Чеканов Е.В. ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА // Москва, 2014. (2-е издание, стереотипное)
24. Малое и среднее предпринимательство в России. 2012: Стат.сб./ Росстат. - М., 2012. – 185 с.
25. Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат.сб./ Росстат. - М., 2015. – 96 с.
26. Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества (вопросы теории и методологии исследования). М.: Институт экономики АН СССР, 1987. С. 19.
27. Модернизация России: социально-гуманитарные измерения /под ред. акад. Н.Я. Петракова. – М.; СПб.: Нестор-История, 2011. – 448 с
28. Настоящее и будущее семьи в меняющемся мире: [коллективная монография] / [Римашевская Н. М. и др. ; науч. ред.: Н. М. Римашевская, В. Г. Доброхлеб, Е. А. Баллаева] ; Российская акад. наук, Ин-т социально-экономических проблем народонаселения, Науч. совет по проблемам гендерных отношений. - Москва : Экон-Информ, 2015. - 318 с.
29. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артамонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д. М: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015.
30. Национальная экономика: учебник / под ред. П.В. Савченко. – М.: Экономистъ, 2005. – 813 с.
31. Народонаселение современной России: риски и возможности. – М.: Экономическое образование, 2013. – 278 с. – С. 237
- 32.
33. Новые методы хозяйствования. Выпуск 2. М.: Научно-исследовательский финансовый институт Министерства финансов РФ, 1995. С. 7.
34. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда Учебник и практикум // Москва, 2017. Сер. 58 Бакалавр. Академический курс (2-е изд., пер. и доп)

35. Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г., Карташов С.А. Кадровая политика и кадровое планирование Учебник и практикум // Москва, 2017. Сер. 58 Бакалавр. Академический курс (2-е изд., пер. и доп)
36. Разумов А.А., Цыганкова И.В., Антонова Г.В., Никишина О.Ю. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) // Москва, 2017.
37. Разумов А.А., Ермаков Д.Н., Кокин Ю.П., Куликов В.В., Роик В.Д., Яковлев Р.А., Мирзабалаева Ф.И., Широкова Л.Н., Литовченко Н.Н., Мосина Л.Л., Поллак А.П., Сквпень В.А Социально-трудовые отношения в современной россии: проблемы и решения. // Коллективная монография к 60-летию НИИ труда / Под ред. А.А. Разумова. Москва, 2016.
38. Рубе В.А. Малый бизнес: история, теория, практика. – М.: ТЕИС, 2000. – 232 с
39. Россия и страны мира. 2016: Стат.сб./Росстат. - М., 2016. – 379 с.
40. Социальная политика России: долгосрочные тенденции и изменения последних лет. – М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2015. – С. 95.
41. Социология. Основы общей теории: учебн. пособие / под ред. Г.В. Осипова, Л.Н. Москвичева. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 461 с. – С. 387-396.
42. Социальная политика: учебник / под общ. Ред. Н.А. Волгина. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 736 с. – С. 221-222.
43. Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе / Под ред. И.В. Соболевой. М.: ООО «Издат-Черноземье», 2015. – С. 29.
44. Стратегия бизнеса: аналитический справочник / под ред. Г.Б. Клейнера. – М.: КОНСЭКО, 1998. – 411 с.
45. СССР за 15 лет (Статистические материалы по народному хозяйству). М.: Государственное социально-экономическое издательство, 1932. С. 94-95; На путях к обобществлению мелкой промышленности СССР. – Сб. материалов. – М: Всекопромсовет, 1929. С. 13.
46. Теребова С.В., Подолянин Ю.В., Усков В.С., Егорихина С.В. Предпринимательство в регионе: состояние, перспективы. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2011. – 160 с.
47. Тореев В.Б. Особенности развития малого бизнеса России: Монография. – М.: ИСЭПН РАН, 2006. – 256 с.
48. Труд в СССР. Статистический справочник. М.: ЦУНХУ Госплана СССР, 1936. С. 10-11.
49. Человеческое развитие в условиях экономической неустойчивости. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации. – М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации., 2014. – 204 с.
50. Чеботарь Ю.М., Безденежных В.И. Государственная поддержка малого предпринимательства и управление проектами государственно-

частного партнерства в городе Москве. – М.: Автономная некоммерческая организация «Академия менеджмента и бизнес-администрирования», 2016. – 180 с.: https://mguu.ru/wp-content/uploads/2016/02/Gos_podd_mal_predprin_CHebotar_2016.pdf (дата обращения 18.11.2017).

51. Шаталова Н.И., Барков С.А., Александрова Н.А., Окунева Т.В., Дмитренко Н.В., Бабунова М.Е., Пяташева Л.В., Машьянова Е.Ю., Фасхиева А.В., Оськина М.Н., Гилева О.Б., Суховой А.Ф., Клепалова Ю.И., Брюхова О.Ю. Управление персоналом на производстве // под ред. Н.И.Шаталовой, А.Г.Галкина. Екатеринбург, 2013.

52. Экономика труда: учебно-методическое пособие / Институт труда Минтруда России (НИИ труда России). – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 490 с. – 56.

53. Экономика труда: учебник / под ред. Архипова А.И., Карпухина Д.Н., Кокина Ю.П. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 559 с. – С. 79.

3. Научные статьи, материалы конференций, доклады, выступления, отчеты

54. Албитова Н.В., Пашкова С.Е., Антонова Г.В. Региональный опыт содействия занятости женщин с детьми // Экономика и управление: проблемы, решения. 2017. Т. 2. № 12. С. 75-82.

55. Ананченкова П.И., Кузнецов М.Ю. Профессиональное обучение безработных в системе службы занятости населения // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2016. № 47. - С. 176-183.

56. Амосов А.И. У России есть шанс до 2017 года: что дальше, начало развития или конец цивилизации? – М.: ЛЕНАНД, 2011. – 240 с. – С. 105-107; Губанов С. Неиндустриализация плюс вертикальная интеграция (о формуле развития России) // Экономист. – 2008. – № 9. – С. 10.

57. Антонова Г.В. Проблемы государственного регулирования занятости населения и рынка труда в сельской местности России // Аграрная Россия. 2006. № 3. С. 9-13.

58. Антонова Г.В., Пашкова С.Е. «Мягкие» меры сокращения персонала в производственных отраслях в условиях кризиса: зарубежный опыт // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. С. 375-378.

59. Белоцерковский В. Совместима ли Россия с капитализмом? // НГ-сценарии. – 14 августа 1997 г.

60. Баскакова М.Е. Совершенствования социального страхования как фактор развития человеческого потенциала малого бизнеса // Вестник международного института менеджмента ЛИНК. – 2016. – № 2. – С. 73.

61. Балабанов В.С., Дудин М.Н., Лясников Н.В. Малое и среднее предпринимательство как фактор обеспечения конкурентоспособности

национальной экономики // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2015. № 45. С. 269-277.

62. Баймурзина Г.Р., Колосова Р.П. Региональный аспект реализации в России принципов концепции «достойный труд» // В сборнике: Достойный труд в социальном государстве Сборник материалов академических чтений, проведенных в рамках заседания Научного совета по проблемам социального государства. Ответственный редактор О.И. Косенко. 2014. С. 46-66.

63. Бессарабова Н.В. Роль малого бизнеса в решении проблем занятости населения // Российское предпринимательство. – 2008. – Том 9. – № 1. – С. 148-152. URL: <https://creativeconomy.ru/lib/2808>. (дата обращения 18.12.2017).

64. Бессонов И.С. Развитие приоритетных видов малого бизнеса в России // В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 12 частях. 2015. С. 27-29.

65. Бессонов И.С. Количественные характеристики малого бизнеса в России // Российское предпринимательство. 2014. № 19 (265). С. 4-15.

66. Бессонов И.С. Малый бизнес и малое предпринимательство: особенности, преимущества и факторы развития // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 1 (99). С. 13-18.

67. Бессонов И.С. Функционирование малого бизнеса в России и развитых странах мира // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2012. № 6 (92). С. 9-13.

68. Блохина Т.К., Блохин К.В. Влияние неформальной занятости на развитие человеческого капитала // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, № 6 (2016). [Электронный ресурс]. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/113EVN616.pdf>. (дата обращения 18.12.2017 г.)

69. Бокарева В.Б. Функции малого бизнеса в развитии среднего класса в России. // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2011. № 5. [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/funktsii-malogo-biznesa-v-razviti-i-srednego-klassa-v-rossii>. (дата обращения 16.12.2017 г.)

70. Воронин Г.Л., Козырева П.М., Косолапов М.С., Низамова А.Э., Сивкова И.В., Смирнов А.И., Соколова С.Б., Тонис Е.И., Шестова О.А. Социально-экономическое поведение российских домохозяйств // В сборнике: Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) Москва, 2017. С. 6-95.

71. Волкова Я.А. Налоговые стимулы для субъектов малого и среднего бизнеса: региональный аспект // Проблемы экономики и менеджмента. – 2015. – № 11 (51). – С. 26-28.

72. Вылкова Е.С., Тарасевич А.Л. Агрессивное налоговое планирование в международных и российских реалиях // Вестник Забайкальского государственного университета. 2015. № 6 (121). С. 95-103.
73. Гавряшина Ю.В., Жердева Е.М. Развитие малого бизнеса в России в условиях кризиса. – Электронный научно-экономический журнал «Стратегии бизнеса». 2016, 1(19). Электронный ресурс]. URL: <http://www.strategybusiness.ru/jour> (дата обращения 18.12.2017 г.)
74. Голенкова З.Т., Игитхян Е.Д., Орехова И.М., Черевко Ю.В. Социальные характеристики трудовой занятости в регионе. – Социологические исследования. 2009, № 9. – С. 108-119.
75. Гриднев А.А., Ананченкова П.И. Кадровый консалтинг для малого бизнеса// Путеводитель предпринимателя. 2013. № 20. - С. 70-76.
76. Дудин М.Н., Лясников Н.В. Профессиональная компетентность персонала как фактор обеспечения конкурентоспособности // Экономика сельского хозяйства России. 2017. № 7. С. 39-46
77. Дудин М.Н., Лясников Н.В. Современное Российское предпринимательство. Роль малого и среднего предпринимательства в экономике страны. // Креативная экономика. 2013. № 5. С. 83.
78. Забелина О.В., Альхименко О.Н., Мирзабалаева Ф.И. Достойная трудовая среда и достойный труд: взаимосвязь и проблемы формирования. // В сборнике: Научный бюллетень Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова Москва, 2017. С. 58-64.
79. Забелина О.В., Альхименко О.Н. Достойная трудовая среда и ее оценка на примере цфо // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 2-2 (30). С. 35-39
80. Забелина О.В., Локтюхина Н.В., Мартынов Д.В. Особенности неформальной занятости в России и возможности ее снижения в Москве // В сборнике: Подъем экономики регионов - стратегический приоритет для России Материалы VI международной научной конференции. Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. 2016. С. 101-115.
81. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Основные направления развития трудового потенциала аграрных территорий В сборнике: Научный бюллетень Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова Москва, 2016. С. 66-72.
82. Катульский Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний / МИР (Модернизация. Инновации. Развитие.) 2013. №3. С. 74-78.
83. Катульский Е.Д. Методические подходы и проблемы в оценке стоимости интеллектуального капитала / Катульский Е.Д., Беспалова Н.А. МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 4 (28). С. 84-88.
- 84.
85. Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 64 с.

86. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУ ВШЖ, 2001. – 307 с.; // Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. – М.: Наука, 2007. – 202 с.; Социально-экономические проблемы переходного общества: из практики стран СНГ /отв. ред. К.И. Микульский. – М.: Наука, 2000. – 409 с.
87. Кашепов А.В. и др. Рынок труда: проблемы и решения. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.;
88. Кашепов А.В. Структура занятости населения по видам экономической деятельности // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. 2013. № 2. С. 56-61.
89. Кашепов А.В Структурные сдвиги в занятости населения России // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2013. Т. 6. № 4 (30). С. 129-137.
90. Колосова Р.П., Разумова Т.О. неустойчивость занятости: введение в анализ // В сборнике: Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества Москва, 2015. С. 33-41.
91. Колосова Р.П Современное развитие российского рынка труда в контексте социоэкономического подхода: основные тренды // В сборнике: Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: устойчивость, развитие и инновации Материалы докладов Международной научно-практической конференции. 2012. С. 37-41.
92. Колосова Р.П., Чижова Л.С Сценарный подход к исследованию российского рынка труда: проблемы и перспективы // В сборнике: Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегии Сборник статей по материалам Пятой международной научной конференции. 2012. С. 704-711.
93. Козлова О.А., Тоскунина В.Э., Шеломенцев А.Г., Кармакулова А.В., Воронина Л.В. Перспективы занятости в малом предпринимательстве северных регионов России// Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера. 2013. № 2. 2. С.21.
94. Кузнецов Н.В. Неоиндустриализация – основа обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур // Экономические науки. – 2016. - № 1 (134). – С. 80-83.
95. Кузнецов С.В., Тюличева Л.Д. Дефицит кадров квалифицированных рабочих и служащих среднего звена и его преодоление за счет трудового потенциала населения региона // Экономика и управление. 2016. № 12 (134). С. 25-30.
96. Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей. Вопросы образования. 2009, № 4.

97. Колосова Р.П., Дегтярев А.В. Параграф 2.2. дистанционная занятость в сфере услуг // В сборнике: Социально-экономические проблемы развития отдельных отраслей сферы услуг Москва, 2017. С. 34-52.
98. Козырева П.М., Смирнов А.И. Население и бизнес: дефицит доверия, его причины и последствия // Полис. Политические исследования. 2017. № 1. С. 53-69.
99. Козырева П.М., Смирнов А.И. Российская молодежь на рынке труда в условиях экономического кризиса // Россия реформирующаяся. 2017. № 15. С. 49-71.
100. Козырева П.М. образование и трудоустройство: возможности и реальность // В сборнике: грани российского образования Москва, 2015. С. 378-400.
101. Козырева П.М. Малое предпринимательство в России: повседневные проблемы и трудности развития // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2015. № 1 (37). С. 43-58.
102. Ларичева Е.А., Скляр Е.Н. Сравнительный анализ развития малого и среднего предпринимательства в России и за рубежом // XXII Международная научно-техническая конференция «Экономика и эффективность организации производства – 2014». [Электронный ресурс]. URL: http://www.sciencebase.bgita.ru/2014/ekonom_2014_22/laricheva_sravnit.htm. (дата обращения 18.12.2017 г.)
103. Лясников Н.В., Семикина Н.И. Профессиональное развитие персонала как один из главных факторов повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организаций // Экономика и социум: современные модели развития. 2017. № 17. С. 116-128.
104. Мачульская О.В., Балацкий Е.В. Особенности малого предпринимательства в России // Проблемы прогнозирования. 1999. № 2. С. 96-97.
105. Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С. Качество трудового потенциала российских регионов. // Народонаселение. – М., 2014, № 2. С. 102-120, 176.
106. Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Формальная и неформальная занятость как близнецы-братья // Terra economica. – 2015. – Том 13. – № 3. – С.3.
107. Овчинникова А.В. Роль и функции малых предприятий промышленности в экономическом системном комплексе // Известия УрГЭУ, 2014. № 1 (51). [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-i-funktsii-malyh-predpriyatij-promyshlennosti-v-ekonomicheskom-sistemnom-komplekse>. (дата обращения 16.12.2017 г.).
108. Ольсевич Ю.Я. К теории экономических трансформаций. – М.: ИЭ РАН, 2007. – 287 с.

109. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Исследования проблем занятости в России // В сборнике: КАКИЕ КАДРЫ НУЖНЫ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ? Материалы VII Международной научно-практической конференции "Абалкинские чтения". 2017. С. 122-131.

110. Одегов Ю.Г. Креативные работники на российском рынке труда // В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание). ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). 2017. С. 274-277.

111. Одегов Ю.Г. Предпринимательский труд и его современные особенности // В сборнике: Социально-экономическое развитие предпринимательства и его роль в экономике России Материалы международной научно-практической конференции. Московская академия предпринимательства при Правительстве Москвы. 2016. С. 50-58.

112. Петухова О.В. Охрана и условия труда в малом предпринимательстве // Проблемы прогнозирования. – 2003. – № 4 – С. 102-110. (дата обращения 18.12.2017).

113. Разумов А.А., Ермаков Д.Н. Развитие системы социального партнерства в России (на примере закрепления в коллективных договорах гарантий в области материнства и детства) // Право и государство: теория и практика. 2014. № 4 (112). С. 40-45.

114. Разумов А.А. Финансово-экономический кризис и новая парадигма государственной социальной политики в России // Уровень жизни населения регионов России. 2009. № 8-9. С. 73-86.

115. Разумов А., Новик Е. Политика занятости и доходов населения в условиях финансово-экономического кризиса // Человек и труд. 2009. № 4. С. 25-27.

116. Рой В.И. Проблема развития и административные барьеры предпринимательства России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 2581–2585. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/86547.htm>.

117. Социум XXI века: рынок, фирма, человек в информационном обществе. М.: Экономический факультет, ТЕИС, 1998. С. 33-34.

118. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономике: проблемы сохранения и развития. – М.: Наука, 2007. – С. 105-106; Токсанбаева М.С. Проблемы использования образовательного потенциала работников / Сборник «Проблемы и перспективы развития социально-экономического потенциала российских регионов». – Чебоксары: ООО «Издательский дом «Пегас», 2014. – С. 128-135.

119. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. С. 5.

120. Тарасевич А.Л., Камышова А.Б. Плановые и рыночные регуляторы в современной экономике России // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. 2013. № 1 (79). С. 7-15.
121. Тарасевич А.Л., Миэринь Л.А., Попов А.И. Трансформация хозяйственной системы России и формирование стратегии развития экономики будущего // В сборнике: Стратегия развития экономики России в условиях модернизации Научная сессия профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и аспирантов по итогам НИР 2010 года; общеэкономический факультет. Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов"; Научные редакторы: Л. А. Миэринь, А. И. Попов. Санкт-Петербург, 2011. С. 3-15.
122. Терентьева М.А., Токсанбаева М.С. Оценка трудового потенциала населения регионов Российского Севера в системе регулирования рынка труда // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2015. - №4. - С 131-139.
123. Токсанбаева М.С. Профессионально-квалификационная мобильность работников в малом бизнесе Москвы // Народонаселение. – 2016. – № 3. – С. 68.
124. Токсанбаева М.С. Сегментированный рынок труда: отраслевая структура и масштабы занятости // Экономическая наука современной России. – 2016. – № 1. – С. 76-88.
125. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. – М.: Наука, 2006. С. 123, 135.
126. Токсанбаева М.С. Структура российской занятости: проблемы, оценки // Человек и труд. – 2013. – № 01. – С. 10-14.
127. Толкушкин К.А. Развитие малого бизнеса и рынок труда: дис. ... канд. экон. наук. Государственный университет управления, Москва, 2011, 130 с.
128. Тонконог В.В., Константинов В.М., Ананченкова П.И. Развитие образовательных услуг в сферах переподготовки и повышения квалификации кадров для малого и среднего бизнеса// Труд и социальные отношения. 2014. № 9. - С. 106-121.
129. Тонконог В.В., Ананченкова П.И. Анализ потребности малого и среднего предпринимательства Краснодарского края в программах бизнес-образования// Труд и социальные отношения. 2013. № 4. С. 78-91.
130. Тонконог В.В. Кадровое обеспечение малого и среднего предпринимательства: основные виды и формы образовательных услуг// Труд и социальные отношения. 2014. № 6. С. 134-141.

131. Тюличева Л.Д. Модели взаимодействия бизнеса и образования при реализации дуального обучения // В сборнике: Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития материалы 14-й международной конференции. 2016. С. 556-560.

132. Тюличева Л.Д. Развитие региональных систем профессионального образования в условиях инициированных рисков. В сборнике: Философия образования в отечественной культурно-исторической традиции: история и современность // Всероссийская научно-практическая конференция: сборник статей. Пензенский государственный университет; Воронежский государственный педагогический университет; Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева; Межотраслевой научно-информационный центр; редактор: П. А. Гагаев. 2015. С. 85-88.

133. Филоненко Ю.О. Нестандартная занятость как угроза гарантий трудовых прав работников // Молодой ученый. — 2016. — № 6. — С. 109-111. URL: <https://moluch.ru/archive/110/27499/>. (дата обращения 18.12.2017).

134. Чернышенко О.В., Занина И.А., Сидоренко А.П., Костромина Е.И. Охрана труда на малых и средних предприятиях // Инженерный вестник Дона. – 2016. – № 2. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/ohrana-truda-na-malyh-i-srednih-predpriyatiyah>. (дата обращения 18.12.2017).

135. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 99-110.

136. Шаталова Н.И. Диагностика и профилактика социальной напряженности на производстве // Кадровик. 2016. № 1. С. 112-119.

137. Шаталова Н.И. Особенности методики обучения в системе дополнительного профессионального образования // Кадровик. 2015. № 5-6. С. 58-66.

138. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: ключевые понятия научного анализа Кадровик. 2013. № 3. С. 71

Диссертации и Авторефераты Диссертации

139. Бахтеев, И. А. Государственное регулирование развития предпринимательского ресурса, дисс. канд. эконом. наук 08.00.01- Пенза, 2016. 183 с.

140. Терентьева М.А. Оценка трудового потенциала населения северных регионов России в системе регулирования рынка труда, дисс. канд. эконом. наук 08.00.05 М.; - 209 стр.

Интернет ресурсы

141. Банки. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.banki.ru/>. дата обращения 18.12.2017 г.)

142. Данные, характеризующие деятельность средних, малых и микропредприятий. Федеральный портал малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://smb.gov.ru/statistics/officialdata/>. (дата обращения 18.12.2017 г.)
143. Единый реестр субъектов малого предпринимательства. Ресурсный Центр малого предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://rcsme.ru/ru/statistics> (дата обращения 19.12.2017 г.).
144. Занятость и безработица в Российской Федерации. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/37.htm. (дата обращения 08.12.2017 г.).
145. Итоги сплошного наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства за 2015 год. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/small_business/itog2015/itog-spn2015.html.
146. Исследование Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства. Москва, 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: new.opora.ru. (дата обращения 18.12.2017 г.)
147. Малое и среднее предпринимательство в России. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>. (дата обращения 30.12.2017 г.).
148. Малый и средний бизнес в 2012 году: международный опыт регулирования и финансирования. Отчет Аналитического центра МСП Банк, апрель, 2012. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mspbank.ru/userfiles/files/researches/MSB_int-new.pdf. (дата обращения 16.12.2017 г.).
149. Министерство экономического развития Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/mines/main>.
150. МОТ. Статистика и базы данных. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения 19.12.2017 г.).
151. Национальное обследование благосостояния домохозяйств и участия населения в социальных программах (НОБУС-2003).
152. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. URL: http://unecon.ru/sites/default/files/obzor_nestandardnye_formy_zanyatosti.pdf. (дата обращения 18.12.2017).
153. Основные показатели деятельности индивидуальных предпринимателей по видам экономической деятельности в 2013-2014 гг. [Электронный ресурс]. URL: http://moscow.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/moscow/ru/statistics/enterprises/small_and_medium_enterprises/. (дата обращения 20.12.2017).

154. Основные тенденции развития промышленной кооперации. Государственная политика в отношении промышленной кооперации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.truehistoria.ru/tias-863-2.html>. (дата обращения 18.12.2017 г.)

155. Официальный сайт РБК. [Электронный ресурс]. URL: http://www.rbc.ru/ins/own_business/25/03/2016/56f42a579a79475dadf1cdb2. (дата обращения 20.07.2017 г.).

156. Портрет современного предпринимателя. [Электронный ресурс]. URL: <http://spmag.ru/news/2014/09/30/portret-sovremennogo-predprinimatelya>. (дата обращения 18.12.2017 г.)

157. Проблемы бизнеса в 2017 году. – Сайт ГБУ «Малый бизнес Москвы». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mbm.ru/business-info/analytics/164439/> (Дата обращения 24.12.2017).

158. Рабочая сила, занятость и безработица в России - 2016 г. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm. (дата обращения 28.12.2017).

159. Развитие малого и среднего предпринимательства. Сравнительный анализ российского и международного опыта. Отчет Аналитического центра МСП Банк, июнь, 2013. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mspbank.ru/userfiles/files/researches/analiz-may-2013.pdf>. (дата обращения 16.12.2017 г.).

160. Рейтинг легкости ведения бизнеса. [Электронный ресурс]. URL: <http://russian.doingbusiness.org/rankings>.

161. Россия: Ключевые вопросы и стратегии. Исследования Организации экономического сотрудничества и развития по вопросам малого и среднего бизнеса и предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://oecd.ru/publics.html> (дата обращения 19.12.2017 г.).

162. Росстат. Малое и среднее предпринимательство в России – 2015. – [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_47/Main.htm. (Дата обращения: 20.12.2017).

163. Росстат. Труд и занятость в России – 2015. – [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm. (Дата обращения: 20.12.2017).

164. Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2015г. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>. (дата обращения 07.12.2017 г.).

165. Статистика МСП. Ресурсный Центр малого предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://rcsme.ru/ru/statistics>. (дата обращения 16.12.2017 г.).

166. Статья «Составлен топ-20 самых востребованных профессий в малом и среднем бизнесе». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.opora-credit.ru/news/business/detail.php?ID=21194>. (дата обращения 18.12.2017 г.)
167. Труд и занятость в России - 2015 г. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm. (дата обращения 28.12.2017).
168. Тройной системный кризис – не повод для паники. // 15.01.2016. [Электронный ресурс]. URL: <http://politrussia.com/ekonomika/zdravstvuy-krizis-634/>.
169. Финансовое состояние и ожидания малого и среднего бизнеса в 2015 году. АО «МСП Банк», Москва, 2015. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mspbank.ru/userfiles/files/MSP_SIO_2015_15-06.pdf. (дата обращения 18.11.2017).
170. Цели развития тысячелетия: доклад за 2015 год. ООН. Нью-Йорк, 2015. С. 19. URL: <http://www.un.org/ru/millenniumgoals/mdgreport2015.pdf>. (дата обращения 18.11.2017).
171. Экономика России, цифры и факты. [Электронный ресурс]. URL: <https://utmagazine.ru/posts/10567-ekonomika-rossii-cifry-i-fakty-chast-14-sfera-uslug> (дата обращения 19.12.2017 г.).
172. Экономическая активность населения – 2014. Росстат, 2014. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/Main.htm. (дата обращения 28.12.2017 г.)
173. ILOSTAT Database. International Labour Organization. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?> (дата обращения 18.12.2017 г.)

Иностранные ресурсы

174. Amashukeli M., Lezhava D., Gugusvhili N. Education Return, Labour Market and Job Satisfaction in Georgia. – Tbilisi: CSS, 2017.
175. Doogan K. New Capitalism? The Transformation of Work. - Malden: Polity Press, 2009.
176. From precarious work to decent work: out come document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012.
177. ILOSTAT Database. International Labour Organization. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?> (дата обращения 18.12.2017 г.)
178. John Sammon, США – на аутсорсинг. // 28 сент. 2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://andrussia.com/1449345215.html>. (дата обращения 18.12.2017 г.)

179. Kalleberg F.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American Sociological Review. – 2009. – Vol. 74 (February 1-22).

180. Kozyreva P., Sabirianova Peter K. Economic change in russia: twenty years of the russian longitudinal monitoring survey // The Economics of Transition. 2015. Т. 23. № 2. С. 293-298.

181. Millán J.M., Román C. Are false own-account workers less job satisfied than true ones? // Applied Economics Letters. – October, 2017.

182. OECD Statistics Database. Organisation for Economic Co-operation and Development. [Электронный ресурс]. URL: <http://stats.oecd.org/> дата (обращения 18.12.2017 г.)

183. Wilczynska A., Batorski D., Torrent-Sellens J. Job Satisfaction of Knowledge Workers. The Role of Interpersonal Justice and Flexible Employment // Polish Sociological Review. – September, 2017. P. 329.

Приложение 1 – Некоторые характеристики малых и средних предприятий
(МСП) в ряде развитых стран ЕС и в России, 2011 г.⁹⁶

Страна	Число МСП, ед.	Доля МСП от общего числа предприятий, %	Число занятых на МСП, чел.	Доля занятых в МСП от общего числа занятых на предприятиях, %
Россия	5800000	97,2	13500000	27
Австрия	300374	99,7	2521310	67
Бельгия	432390	99,8	1683556	66
Дания	202467	99,7	1135023	66
Финляндия	217129	99,7	768781	61
Франция	2561292	99,8	8772352	60
Германия	1862476	99,5	13616742	61
Ирландия	86764	99,5	359716	67
Лихтенштейн	1625	99,4	11419	60
Нидерланды	577575	99,7	3645954	68
Норвегия	266894	99,8	987075	69
Швеция	585621	99,8	1855274	64
Великобритания	1659946	99,6	9805001	54

⁹⁶ Малый и средний бизнес в 2012 году: международный опыт регулирования и финансирования. Отчет Аналитического центра МСП Банк, апрель, 2012. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mspbank.ru/userfiles/files/researches/MSB_int-new.pdf. (дата обращения 16.12.2017 г.)

Приложение 2 – Уровень безработицы и занятости в США в 2000-2015 гг., %

Год	Уровень безработицы	Уровень занятости
2000	4,0	64,6
2001	4,7	64,4
2002	5,8	62,7
2003	6,0	62,5
2004	5,5	62,3
2005	5,1	62,4
2006	4,6	62,9
2007	4,6	63,3
2008	5,8	62,9
2009	9,3	60,6
2010	9,6	58,5
2011	9,0	58,3
2012	8,1	58,4
2013	7,4	58,5
2014	6,2	58,8
2015	5,2	59,3

Приложение 3. – Страны по ВВП на душу населения не менее 20 тыс. долл.

США в 2015 г., по ППС, долл. США ⁹⁷

Страна	ВВП по ППС		Индекс физического объема ВВП на душу населения (США =100), %	Доля страны в совокупном ВВП по ППС (мир=100)
	млрд. долларов США	на душу населения, долларов США		
Мир в целом	90646,6	13460	27	100
Среднеразвитые страны				
Чили	349,1	20216	41	0,4
Хорватия	86,8	20308	41	0,1
Антигуа и Барбуда	1,8	20540	41	0
Сент-Китс и Невис	1,1	20582	41	0
Острова Теркс и Кайкос	0,7	20878	42	0
Малайзия	606,1	20926	42	0,7
Польша	838	21753	44	0,9
Венгрия	223,5	22413	45	0,2
Российская Федерация	3216,9	22502	45	3,5
Литва	68,2	22521	45	0,1
Сейшелы	2	22569	45	0
Багамы	8,3	22639	45	0
Эстония	30,9	23088	46	0
Словакия	135,7	25130	50	0,1
Португалия	272,7	25672	52	0,3
Греция	300,8	26622	53	0,3

⁹⁷ Россия и страны мира. 2016: Стат.сб./Росстат. - М., 2016. – 379 с.

Страна	ВВП по ППС		Индекс физического объема ВВП на душу населения (США =100), %	Доля страны в совокупном ВВП по ППС (мир=100)
	млрд. долларов США	на душу населения, долларов США		
Чешская Республика	283,9	27045	54	0,3
Ангилья	0,4	27274	55	0
Кюрасао	4,2	27781	56	0
Словения	57,8	28156	57	0,1
Мальта	11,9	28608	57	0
Тринидад и Тобаго	38,3	28743	58	0
Республика Корея	1445,3	29035	58	1,6
Среднеразвитые страны				
Израиль	234,2	30168	61	0,3
Британские Виргинские острова	0,9	30290	61	0
Новая Зеландия	137,6	31172	63	0,2
Кипр	26,6	31229	63	0
Испания	1483,2	32156	65	1,6
Сен-Мартен	1,2	32972	66	0
Италия	2056,7	33870	68	2,3
Япония	4379,8	34262	69	4,8
Великобритания	2201,4	35091	70	2,4
Аруба	3,7	36017	72	0
Франция	2369,6	36391	73	2,6
Исландия	12,2	38226	77	0

Страна	ВВП по ППС		Индекс физического объема ВВП на душу населения (США =100), %	Доля страны в совокупном ВВП по ППС (мир=100)
	млрд. долларов США	на душу населения, долларов США		
Финляндия	208	38611	78	0,2
Тайвань (Китай)	907,1	39059	78	1
Экваториальная Гвинея	28,4	39440	79	0
Бельгия	440,1	40093	81	0,5
Германия	3352,1	40990	82	3,7
Канада	1416,2	41069	82	1,6
Швеция	394,6	41761	84	0,4
Дания	233	41843	84	0,3
Австралия	956	42000	84	1,1
Оман	140,4	42619	86	0,2
Ирландия	196,6	42942	86	0,2
Австрия	360,5	42978	86	0,4
Нидерланды	720,3	43150	87	0,8
Бахрейн	51,8	43360	87	0,1
Саудовская Аравия	1366,7	48163	97	1,5
Острова Кайман	2,8	49686	100	0
США	15533,8	49782	100	17,1
Гонконг	354,5	50129	101	0,4
Швейцария	405,9	51582	104	0,4
Бермуды	3,6	54899	110	0

Страна	ВВП по ППС		Индекс физического объема ВВП на душу населения (США =100), %	Доля страны в совокупном ВВП по ППС (мир=100)
	млрд. долларов США	на душу населения, долларов США		
Объединенные Арабские Эмираты	503,2	60886	122	0,6
Норвегия	306,5	61879	124	0,3
Сингапур	374,8	72296	145	0,4
Бруней-Даруссалам	29,3	74397	149	0
Кувейт	257,7	84058	169	0,3
Люксембург	46,1	88670	178	0,1
Макао	64,3	115441	232	0,1
Катар	258,1	146521	294	0,3

Приложение 4. – Доля промышленности в отраслевой структуре ВВП
в 2006-2016 гг., %⁹⁸

Годы	2006-2008 г.	2008-2010 г.	2011-2013 гг.	2013-2015 гг.
Россия	31,6	30,5	29,0	26,7
Европа				
Австрия	22,8	23,2	22,9	21,8
Беларусь	31,6	35,2	30,3	29,5
Бельгия	21,0	17,9	17,1	15,6
Болгария	25,0	23,2	24,1	23,5
Венгрия	25,3	24,5	28,7	26,4
Германия	25,0	25,6	25,7	25,9
Греция	14,2	14,2	13,5	11,6
Дания	18,5	20,2	17,5	18,1
Ирландия	28,5	28,5	28,1	26,3
Испания	18,5	18,2	16,9	17,5
Италия	20,8	20,8	18,6	18,5
Латвия	15,8	14,0	18,7	18,7
Литва	25,5	24,9	23,4	24,2
Нидерланды	18,2	19,7	18,7	16,7
Норвегия	33,0	37,8	36,4	32,4
Польша	24,8	24,4	25,5	25,9
Португалия	19,3	17,7	17,0	17,0
Республика Македония	24,0	22,8	21,5	17,9
Республика Молдова	17,2	16,1	16,2	17,4
Румыния	28,2	27,5	33,0	27,1
Словакия	26,5	38,1	32,5	24,7

⁹⁸ Россия и страны мира. 2016: Стат.сб./Росстат. - М., 2016. – 379 с.

Годы	2006-2008 г.	2008-2010 г.	2011-2013 гг.	2013-2015 гг.
Словения	30,2	27,4	24,5	27,1
Соединенное Королевство (Великобритания)	18,5	18,5	16,1	13,5
Украина	31,0	27,0	23,0	23,6
Финляндия	24,8	21,2	20,9	19,8
Франция	15,1	12,4	12,6	13,8
Чешская Республика	31,1	31,0	31,1	32,4
Швеция	22,7	22,7	20,3	19,7
Эстония	22,2	20,6	23,9	21,1
Азия				
Азербайджан	64,7	58,0	49,4	37,0
Армения	16,5	17,7	18,9	17,8
Бангладеш	19,1	20,2	20,4	20,4
Вьетнам	34,1	34,6	34,6	33,2
Израиль	13,6	17,1	15,6	18,3
Индия	17,1	20,3	19,2	22,4
Индонезия	38,7	38,7	36,8	35,7
Исламская Республика Иран	39,1	39,1	40,5	41,3
Казахстан	29,0	33,8	30,4	26,2
Киргизия	15,0	22,6	18,1	16,8
Китай	42,0	39,7	39,8	36,9
Пакистан	22,8	22,8	23,0	19,2
Республика Корея	31,1	31,1	33,8	33,8
Таджикистан	17,6	14,1	15,0	14,6
Таиланд	39,7	41,4	35,7	34,3
Турция	-	22,2	22,2	22,0

Годы	2006-2008 г.	2008-2010 г.	2011-2013 гг.	2013-2015 гг.
Филиппины	27,4	27,7	26,0	24,8
Япония	22,8	22,8	20,5	20,4
Африка				
Алжир	45,4	45,4	45,4	36,4
Египет	31,3	31,1	33,0	31,7
Марокко	25,9	20,6	21,7	23,0
Объединенная Республика Танзания	10,6	14,5	15,2	11,3
Южно-Африканская Республика	28,5	28,3	25,4	25,9
Америка				
Аргентина	30,7	26,1	25,1	22,8
Бразилия	26,0	22,6	21,6	21,1
Канада	25,5	25,4	25,4	20,4
Мексика	20,6	20,6	29,6	27,1
США	17,6	17,1	16,4	16,6
Чили	37,1	33,5	31,8	26,8
Австралия и Океания				
Австралия	20,2	19,7	20,1	18,6
Новая Зеландия	19,7	19,3	18,2	17,6

Приложение 5. – Занятость в МСП по отношению к трудоспособному населению в ряде стран, 2011 г. (или последний год, за который имеются данные)⁹⁹

Страна	Занятость в МСП, человек	Трудоспособное население, человек	Доля трудоспособного населения, занятого в МСП, %
Россия (2012)	18120000	10284600	18
Турция (2009)	4560654	48226830	9
Эстония	125131	894643	14
Греция (2009)	1056236	7449000	14
Ирландия	462096	3066600	15
Соединенные Штаты Америки (2010)	38121694	207648030	18
Корея	7000104	36352538	19
Словения	277981	1418366	20
Польша	5416765	27438382	20
Финляндия	708623	358000	20
Великобритания	8455428	41710800	20
Люксембург	74343	356164	21
Бельгия	1539909	7267065	21
Словацкая республика	841941	3881763	22
Франция	9012535	40766767	22
Дания (2010)	812018	3631155	22
Венгрия	1582053	6836546	23
Испания	7703013	31225029	25
Новая Зеландия (2010)	7169657	2902000	25

⁹⁹ Россия: Ключевые вопросы и стратегии. Исследования Организации экономического сотрудничества и развития по вопросам малого и среднего бизнеса и предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://oecd.ru/org/publics.html> (дата обращения 19.12.2017 г.).

Страна	Занятость в МСП, человек	Трудоспособное население, человек	Доля трудоспособного населения, занятого в МСП, %
Швеция	1626221	6113639	27
Австрия	1541784	5675483	27
Италия	11186215	39811683	28
Австралия (2010)	4245495	14846000	29
Мексика (2008)	20260865	70679579	29
Германия	15734377	54048604	29
Нидерланды	3300047	11135552	30
Норвегия	1007810	3276000	31
Португалия	2166851	6981487	31
Швейцария	1737030	5372242	32
Чешская Республика	2439886	7295598	33
Япония (2009)	38452501	81493000	47
Израиль (2009)	2227323	4664500	48

Приложение 6. – Число предприятий среднего и малого бизнеса по федеральным округам Российской Федерации
в 2010-2013 гг. (на конец года)¹⁰⁰

Округ	Средние предприятия				Малые предприятия							
					Всего				в том числе микропредприятия			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Российская Федерация	25170	15945	13767	13684	1644269	1836432	2003038	2063126	1415186	1593755	1759973	1828589
Центральный федеральный округ	8328	4379	3673	3587	484476	545540	564565	571966	410991	463604	487961	496745
в том числе - г. Москва	3142	810	695	689	201840	243978	241282	241973	170388	205922	209382	211808
Северо-Западный федеральный округ	2855	1596	1424	1366	221222	259920	323720	330491	193436	228489	290340	297978
Южный федеральный округ	2146	1476	1348	1333	135299	147379	151984	155705	116468	129400	133654	138216
Приволжский федеральный округ	5053	3554	3090	3117	301102	336152	358532	374237	255945	289823	310181	327573
Уральский федеральный округ	1719	1314	1142	1179	148402	173452	183493	191647	128998	152511	162767	171861

¹⁰⁰ Данные, характеризующие деятельность средних, малых и микропредприятий. Федеральный портал малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://smb.gov.ru/statistics/officialdata/>. (дата обращения 16.12.2017 г.).

Округ	Средние предприятия				Малые предприятия							
					Всего				в том числе микропредприятия			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Сибирский федеральный округ	3326	2421	2010	2024	231682	245064	277723	290066	203189	216906	248394	263199
Дальневосточный федеральный округ	1006	656	614	610	80515	81279	92650	96042	69978	70697	81887	85340

Приложение 7. – Основные показатели деятельности МСП в РФ за период 2010-2014 гг.¹⁰¹

Показатели	Малые предприятия					Средние предприятия				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Число предприятий (на конец года), тыс.	1644,3	1836,4	2003,0	2063,1	2103,8	25,2	15,9	13,8	13,7	13,7
Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	9790,2	10421,9	10755,7	10775,2	10789,5	2426,7	1964,4	1719,5	1630,7	1585,8
Среднемесячная начисленная заработная плата, руб.	12367	15743	16711	17948	19201	17246	19824	21537	23961	26065
Оборот предприятий, млрд. руб.	18933,8	22610,2	23463,7	24781,6	26392,2	7416,2	5150,4	4710,6	4717,5	5027,8
Инвестиции в основной капитал, млрд. руб.	520,3	431,6	521,5	574,9	664,4	209,3	262,2	209,1	274,3	284,9
Внеоборотные активы, млрд. руб.	16527,2	17190,2	19628,5	63724,1	22504,2	1232,5	1394,2	1657,2	1689,7	1833,9
Оборотные активы, млрд. руб.	13010,2	14927,6	18121,1	61358,8	43731,3	2185,6	2579,5	344,9	3679,1	4265,0
Капитал и резервы, млрд. руб.	14631,1	15211,5	17501,4	18591,1	18891,2	850,4	986,1	1267,4	1283,7	1222,0

¹⁰¹ Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат.сб./ Росстат. - М., 2015. – 96 с.

Приложение 8. – Численность (средняя) работников среднего бизнеса по видам экономической деятельности за период 2010-2014 гг.¹⁰², тыс. чел.

Виды экономической деятельности	Средние предприятия				
	2010	2011	2012	2013	2014
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	473,7	398,5	398,5	308,0	281,9
Рыболовство, рыбоводство	11,9	9,3	9,3	7,3	7,9
Добыча полезных ископаемых	45,5	38,4	38,4	32,0	32,7
Обрабатывающие производства	655,9	589,5	389,5	494,7	487,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	61,9	49,4	49,4	44,1	43,9
Строительство	352,0	254,4	254,4	204,2	190,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	454,3	278,8	278,8	253,0	249,3
Гостиницы и рестораны	32,1	34,3	34,3	24,1	23,8
Транспорт и связь	198,3	113,3	113,3	91,6	91,7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	458,4	192,8	192,8	169,9	168,9
Образование	0,0	0,4	0,4	0,5	0,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	28,1	23,2	23,2	19,9	22,1
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	30,3	24,5	24,5	20,8	19,5
Всего	2802,4	2006,8	1806,8	1670,1	1620,9

¹⁰² Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат.сб./ Росстат. - М., 2015. – 96 с.

Приложение 9. – Численность (средняя) работников малых предприятий по видам экономической деятельности за период 2010-2014 гг.¹⁰³, тыс. чел.

Виды экономической деятельности	Малые предприятия				
	2010	2011	2012	2013	2014
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	515,8	572,4	573,3	542,5	534,7
Рыболовство, рыбоводство	20,3	23,1	25,5	24,8	23,6
Добыча полезных ископаемых	46,3	50,6	52,4	51,3	53,8
Обрабатывающие производства	1603,4	1654,0	1638,5	1663,2	1641,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	158,2	159,6	149,6	152,4	156,4
Строительство	1396,7	1581,0	1613,4	1582,3	1566,7
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	2990,6	3251,5	3368,1	3431,0	3421,4
Гостиницы и рестораны	493,0	510,9	455,1	455,9	467,0
Транспорт и связь	692,6	628,5	673,5	669,0	698,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	2612,5	2446,2	2526,9	2507,5	2535,8
Образование	21,4	19,9	18,5	19,8	21,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	199,7	193,8	217,9	218,4	240,5
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	313,0	311,4	283,6	289,1	290,7
Всего	11063,5	11402,9	11596,3	11607,2	11652,1

¹⁰³ Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат.сб./ Росстат. - М., 2015. – 96 с.

Приложение 10. – Численность (средняя) работников микропредприятий по видам экономической деятельности за период 2010-2014 гг.¹⁰⁴, тыс. чел.

Виды экономической деятельности	Микропредприятия				
	2010	2011	2012	2013	2014
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	120,9	135,4	150,1	150,2	146,6
Рыболовство, рыбоводство	6,3	7,1	6,3	7,3	6,9
Добыча полезных ископаемых	8,7	9,6	11,2	11,9	14,8
Обрабатывающие производства	387,5	410,6	448,8	466,7	479,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	21,6	28,5	29,8	29,4	32,8
Строительство	421,3	540,1	603,6	603,0	609,5
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	1410,8	1641,0	1742,4	1793,4	1792,7
Гостиницы и рестораны	154,6	158,4	164,8	159,7	171,6
Транспорт и связь	230,7	254,7	263,3	268,1	283,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	875,0	915,1	1005,1	988,9	1065,8
Образование	12,8	12,1	12,5	14,0	16,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	81,8	83,9	98,8	102,9	113,8
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	107,6	113,8	117,5	121,5	123,6
Всего	3839,6	4310,3	4654,2	4717	4857

¹⁰⁴ Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат.сб./ Росстат. - М., 2015. – 96 с.

Приложение 11. – Средняя численность работников МСП в расчете на одно предприятие по видам экономической деятельности в РФ в 2010-2014 гг. ¹⁰⁵, чел.

Виды экономической деятельности	Микропредприятия					Малые предприятия					Средние предприятия				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	4	3	3	3	3	12	10	9	9	10	131	128	131	123	123
Рыболовство, рыбоводство	4	2	2	2	2	10	6	7	6	6	135	120	145	116	108
Добыча полезных ископаемых	4	2	2	2	2	14	8	7	7	7	151	148	155	150	147
Обрабатывающие производства	5	3	3	3	3	14	10	9	8	8	137	154	147	148	145
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	5	4	3	3	3	20	14	12	12	12	150	136	141	135	137
Строительство	4	3	3	3	3	11	8	7	7	6	120	130	139	131	127
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий	3	3	2	2	2	6	4	4	4	4	61	78	87	75	68
Гостиницы и рестораны	5	4	4	3	3	13	10	8	8	7	110	176	124	201	200
Транспорт и связь	4	2	2	2	2	9	5	5	5	5	125	158	147	158	152

¹⁰⁵ Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат.сб./ Росстат. - М., 2015. – 96 с.

Виды экономической деятельности	Микропредприятия					Малые предприятия					Средние предприятия				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4	3	3	3	3	9	6	6	6	6	116	129	131	129	131
Образование	4	2	2	2	2	6	3	3	3	3	0	210	0	0	0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5	4	4	4	4	11	8	8	8	8	151	160	143	149	153
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	4	3	3	3	3	10	7	6	6	5	120	175	143	166	171
В среднем	4	3	3	3	3	9	6	6	6	6	107	129	127	125	121

Приложение 12. – Численность занятых в сфере индивидуального предпринимательства по видам экономической деятельности за период 2010-2014 гг.¹⁰⁶, чел.

Виды экономической деятельности	Численность занятых в сфере индивидуальной предпринимательской деятельности					Численность фактически действующих индивидуальных предпринимателей					Численность наемных работников				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	401,2	380,2	348,5	363,9	305,1	142,7	170,2	135,6	134,4	117,2	132,7	100,6	103,2	99,0	92,9
Рыболовство, рыбоводство	6,3	35,5	36,6	31,9	29,9	8,9	9,9	10,5	9,0	9,1	26,5	20,3	20,3	17,7	15,4
Добыча полезных ископаемых	0,8	0,8	1,2	0,7	0,8	0,2	0,4	0,2	0,2	0,3	0,6	0,3	0,7	0,3	0,3
Обрабатывающие производства	486,1	396,9	409,4	428,9	394,0	92,4	109,3	115,2	111,8	110,2	349,8	250,7	244,7	265,6	233,3
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,6	3,3	3,9	3,0	2,8	0,8	0,9	1,1	1,0	1,2	2,5	2,1	2,3	1,7	1,2
Строительство	125,0	137,8	156,3	155,6	147,2	44,4	62,9	74,8	73,7	74,0	62,5	53,8	53,5	54,5	47,9

¹⁰⁶ Малое и среднее предпринимательство в России. 2015: Стат.сб./ Росстат. - М., 2015. – 96 с.

Виды экономической деятельности	Численность занятых в сфере индивидуальной предпринимательской деятельности					Численность фактически действующих индивидуальных предпринимателей					Численность наемных работников				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий	3050,1	3267,7	3287,8	3066,5	3458,4	1049,8	1430,7	1425,5	1346,4	1294,8	1644,7	1408,0	1379,4	1265,3	1715,8
Транспорт и связь	471,1	444,6	529,0	502,1	495,0	208,0	265,4	331,4	308,6	311,0	212,5	146,5	144,9	135,7	120,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	391,0	378,6	419,7	427,9	399,8	203,3	253,3	285,8	290,5	277,5	143,6	93,3	86,4	87,2	72,6
Образование	15,7	20,9	22,2	20,7	21,9	9,8	14,5	15,3	15,3	15,5	4,5	4,2	5,1	3,9	3,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	20,5	19,8	24,0	24,4	21,6	12,6	14,3	15,5	16,3	14,2	5,7	4,6	5,2	5,9	4,4
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	238,5	232,1	255,9	235,9	215,8	111,6	133,6	142,8	138,1	135,7	104,5	83,0	86,4	73,7	51,6
Всего	5209,9	5318,2	5494,5	5261,5	5492,3	1884,5	2465,4	2553,7	2445,3	2360,7	2690,1	2167,4	2132,1	2010,5	2359,6

Приложение 13. – Численность работников по группам занятий и видам экономической деятельности за 2013 г., тыс. чел.

Вид экономической деятельности	Предприятия				Индивидуальные предприниматели
	крупные и средние	средние	малые	микро-	
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	888,2	298,9	520,5	140,5	30,51
Добыча полезных ископаемых	584,2	30,8	46,8	10,1	0,7
Обрабатывающие производства	3514,4	477,5	1567,8	432,1	428,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1167,4	42,1	139,5	25,8	3
Строительство	878,3	204,4	1452,8	542,5	155,6
Оптовая и розничная торговля	1556,5	253	3219,7	1658,4	3066,5
Гостиницы и рестораны	179,2	24,1	430,2	149,8	0
Транспорт и связь	1936,3	91,6	616,6	244,2	502,1
Операции с недвижимым имуществом	1757,5	169,9	2233,7	861,2	427,9
Образование	4203,6	0,5	15,4	10,8	20,7
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2859	19,9	175,8	86,7	24,4
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	0	20,8	256,8	108,9	235,9
Итого:	19524,6	1633,5	10675,6	4271	4896,21

Приложение 14. – Численность работников по группам занятий и видам экономической деятельности за 2011 г., тыс. чел.

Вид экономической деятельности	Предприятия				Индивидуальные предприниматели
	крупные и средние	средние	малые	микро-	
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0	388,1	543,8	123,5	380,2
Добыча полезных ископаемых	621,1	37	46,4	8,2	0,8
Обрабатывающие производства	3740,5	569,7	1542,8	372,1	396,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1218,7	47,4	144,5	24,8	3,3
Строительство	901,6	242	1427,8	479,4	137,8
Оптовая и розничная торговля	1365,6	267,8	3012,5	1493,9	3267,7
Гостиницы и рестораны	174,5	32,5	481,1	150	0
Транспорт и связь	2020,3	108,8	568,9	224	444,6
Операции с недвижимым имуществом	1768,7	192,8	2125	771	379,6
Образование	4432,4	0,4	14,7	8,9	20,9
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2953,9	20,5	155,1	68,1	19,8
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	0	22,5	273,1	97,5	232,1
Итого:	19197,3	1929,5	10335,7	3821,4	5283,7

Приложение 15. – Численность занятых по видам экономической деятельности за период 2006-2015 гг.¹⁰⁷, тыс. чел.

Виды экономической деятельности	2006	2009	2011	2013	2015
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	6642	5618	5322	4880	4725
Рыболовство, рыбоводство	189	120	124	112	128
Добыча полезных ископаемых	1192	1362	1446	1541	1505
Обрабатывающие производства	12441	10590	10607	10562	10343
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2117	2245	2292	2299	2335
Строительство	4483	4912	5106	5392	5457
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	10576	10583	11246	11495	11513
Гостиницы и рестораны	1406	1436	1495	1616	1802
Транспорт и связь	6274	6540	6690	6767	6883
Финансовая деятельность	1077	1254	1427	1579	1573
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4205	4516	4755	4829	5220
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	4936	5522	5467	5259	5330
Образование	6246	6522	6508	6534	6667
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	4951	5513	5570	5623	5717
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2435	2679	2800	2904	3108
Всего	69170	69412	70855	71392	72324

¹⁰⁷ Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2016: Стат.сб./Росстат. – М., 2016. – 146 с.

Приложение 16. – Численность работников по группам занятий и видам экономической деятельности на 31.10.2015 г.,

тыс. человек¹⁰⁸

Виды экономической деятельности	Всего работников	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбодства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Всего	19458,0	1986,1	5443,2	1977,7	612,8	1366,2	190,3	2762,8	2822,3	2296,6
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	836,0	59,4	95,0	25,3	19,5	39,2	135,1	101,9	229,0	131,7
Добыча полезных ископаемых	614,3	71,2	73,2	27,8	7,8	8,2	0,4	127,8	273,3	24,6
Обрабатывающие производства	3299,2	376,3	500,1	142,9	59,0	52,8	6,9	1111,2	773,5	276,6

¹⁰⁸ Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2015г. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>. (дата обращения 07.12.2017 г.).

Виды экономической деятельности	Всего работников	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1149,9	138,7	175,0	70,6	18,6	8,3	0,8	377,9	311,6	48,3
Строительство	742,6	87,7	112,3	38,5	12,2	5,9	0,4	268,0	173,5	44,0
Оптовая и розничная торговля	1505,0	197,1	283,5	164,7	35,6	431,0	0,7	89,0	142,9	160,5
Гостиницы и рестораны	173,4	17,5	22,1	14,1	4,4	43,7	0,3	15,1	11,3	44,8
Транспорт и связь	1831,2	170,3	286,3	160,7	176,5	93,9	1,8	338,4	491,7	111,6
Операции с недвижимым имуществом	1823,7	263,8	712,7	106,2	41,4	155,9	37,8	190,0	143,6	172,3
Образование	4063,0	330,5	2124,1	132,3	161,8	437,3	2,8	58,5	104,5	711,2

Виды экономической деятельности	Всего работников	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбодства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2779,7	172,9	769,7	1033,4	64,2	68,0	1,3	60,6	142,9	466,8

Приложение 17. – Работники разных видов экономической деятельности по должностным группам в РФ в 2003 г., % ¹⁰⁹

Вид экономической деятельности	Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	Специалисты высшего и среднего уровня квалификации	Служащие	Работники сферы обслуживания	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	2,4	14,4	3,0	1,7	51,0	27,5
Рыболовство	1,4	32,0	3,6	1,6	46,9	14,5
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	1,5	28,7	3,5	1,8	55,2	9,3
Обрабатывающая промышленность	2,3	26,9	4,2	3,0	51,2	12,4
Электроэнергия, газ и водоснабжение	2,3	35,2	5,2	13,5	35,9	7,9
Строительство	2,8	26,1	3,1	2,3	50,6	15,1
Оптовая и розничная торговля, ремонт	5,4	14,4	3,9	55,6	7,5	13,2
Гостиницы и рестораны	2,4	14,9	5,6	54,2	6,6	16,3
Транспорт, складское хозяйство, связь	2,4	22,1	6,1	7,4	51,7	10,3
Финансовое посредничество	5,1	63,8	21,0	3,0	2,9	4,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом и	10,0	53,8	15,9	6,9	7,6	5,8

¹⁰⁹ Источник: Национальное обследование благосостояния домохозяйств и участия населения в социальных программах (НОБУС-2003).

Вид экономической деятельности	Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	Специалисты высшего и среднего уровня квалификации	Служащие	Работники сферы обслуживания	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
арендой; коммунальная деятельность						
Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование	6,7	43,1	32,0	5,6	6,6	6,0
Образование	3,2	68,8	5,4	5,0	1,7	15,9
Здравоохранение и социальные услуги	2,5	64,3	5,7	8,4	4,0	15,1
Деятельность по предоставлению коммунальных, социальных и персональных услуг	3,4	21,1	5,4	40,6	13,3	16,2

Приложение 18. – Численность работников по профессиональным группам в сфере среднего предпринимательства¹¹⁰, %

Виды экономической деятельности	Всего работников, тыс. чел.	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратуристы, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	273,3	19,4	31,1	8,3	6,4	12,8	44,2	33,3	74,9	43,1
Рыболовство, рыбоводство	7,2	0,6	0,5	1,7	0,1	0,2	1,3	0,3	1,6	0,9
Добыча полезных ископаемых	31,6	3,7	3,8	1,4	0,4	0,4	0,0	6,6	14,1	1,3
Обрабатывающие производства	471,0	53,7	71,4	20,4	8,4	7,5	1,0	158,6	110,4	39,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	42,0	5,1	6,4	2,6	0,7	0,3	0,0	13,8	11,4	1,8

¹¹⁰ Рассчитано автором.

Виды экономической деятельности	Всего работников, тыс. чел.	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Строительство	180,8	21,4	27,3	9,4	3,0	1,4	0,1	65,2	42,2	10,7
Оптовая и розничная торговля	240,2	31,5	45,2	26,3	5,7	68,8	0,1	14,2	22,8	25,6
Гостиницы и рестораны	22,7	2,3	2,9	1,8	0,6	5,7	0,0	2,0	1,5	5,9
Транспорт и связь	88,0	8,2	13,8	7,7	8,5	4,5	0,1	16,3	23,6	5,4
Операции с недвижимым имуществом	156,4	22,6	61,1	9,1	3,6	13,4	3,2	16,3	12,3	14,8
Образование	0,6	0,0	0,3	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	19,3	1,2	5,3	7,2	0,4	0,5	0,0	0,4	1,0	3,2

Приложение 19. – Численность работников по профессиональным группам в сфере малого предпринимательства¹¹¹, %

Виды экономической деятельности	Всего работников, тыс. чел.	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбодства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратура, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	511,7	36,4	58,1	15,5	11,9	24,0	82,7	62,4	140,2	80,6
Рыболовство и рыбоводство	22,1	1,8	1,4	5,2	0,2	0,7	3,8	1,0	5,0	2,9
Добыча полезных ископаемых	49,7	5,8	5,9	2,2	0,6	0,7	0,0	10,3	22,1	2,0
Обрабатывающие производства	1547,0	176,4	234,5	67,0	27,7	24,8	3,2	521,0	362,7	129,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	142,1	17,1	21,6	8,7	2,3	1,0	0,1	46,7	38,5	6,0

¹¹¹ Рассчитано автором.

Виды экономической деятельности	Всего работников, тыс. чел.	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Строительство	1439,3	170,0	217,7	74,6	23,6	11,4	0,8	519,4	336,3	85,3
Оптовая и розничная торговля	3200,4	419,1	602,9	350,2	75,7	916,5	1,5	189,3	303,9	341,3
Гостиницы и рестораны	442,2	44,6	56,4	36,0	11,2	111,4	0,8	38,5	28,8	114,2
Транспорт и связь	648,2	60,3	101,3	56,9	62,5	33,2	0,6	119,8	174,0	39,5
Операции с недвижимым имуществом	2237,9	323,7	874,6	130,3	50,8	191,3	46,4	233,2	176,2	211,4
Образование	17,3	1,4	9,0	0,6	0,7	1,9	0,0	0,2	0,4	3,0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	194,5	12,1	53,9	72,3	4,5	4,8	0,1	4,2	10,0	32,7

Приложение 20. – Численность работников по профессиональным группам на микропредприятиях¹¹², %%

Виды экономической деятельности	Всего работников, тыс. чел.	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбодства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратуристы, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	136,3	9,7	15,5	4,1	3,2	6,4	22,0	16,6	37,3	21,5
Рыболовство и рыбоводство	6,3	0,5	0,4	1,5	0,1	0,2	1,1	0,3	1,4	0,8
Добыча полезных ископаемых	13,3	1,5	1,6	0,6	0,2	0,2	0,0	2,8	5,9	0,5
Обрабатывающие производства	487,6	55,6	73,9	21,1	8,7	7,8	1,0	164,2	114,3	40,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	43,9	5,3	6,7	2,7	0,7	0,3	0,0	14,4	11,9	1,8

¹¹² Рассчитано автором.

Виды экономической деятельности	Всего работников, тыс. чел.	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Строительство	190,8	22,5	28,9	9,9	3,1	1,5	0,1	68,9	44,6	11,3
Оптовая и розничная торговля	249,3	32,6	47,0	27,3	5,9	71,4	0,1	14,7	23,7	26,6
Гостиницы и рестораны	23,8	2,4	3,0	1,9	0,6	6,0	0,0	2,1	1,6	6,1
Транспорт и связь	91,7	8,5	14,3	8,0	8,8	4,7	0,1	16,9	24,6	5,6
Операции с недвижимым имуществом	168,9	24,4	66,0	9,8	3,8	14,4	3,5	17,6	13,3	16,0
Образование	0,8	0,1	0,4	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	22,1	1,4	6,1	8,2	0,5	0,5	0,0	0,5	1,1	3,7

Приложение 21. – Численность работников по профессиональным группам в сфере индивидуального предпринимательства¹¹³, %%

Виды экономической деятельности	Всего работников, тыс. чел.	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	305,1	21,7	34,7	9,2	7,1	14,3	49,3	37,2	83,6	48,1
Рыболовство и рыбоводство	5,1	0,4	0,3	1,2	0,1	0,2	0,9	0,2	1,2	0,7
Добыча полезных ископаемых	0,8	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,4	0,0
Обрабатывающие производства	394,0	44,9	59,7	17,1	7,0	6,3	0,8	132,7	92,4	33,0
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,8	0,3	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0	0,9	0,8	0,1

¹¹³ Рассчитано автором.

Виды экономической деятельности	Всего работников, тыс. чел.	в том числе:								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	квалифицированные рабочие промышленных предприятий	операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	неквалифицированные рабочие
Строительство	44,4	5,2	6,7	2,3	0,7	0,4	0,0	16,0	10,4	2,6
Оптовая и розничная торговля	3458,4	452,9	651,5	378,5	81,8	990,4	1,6	204,5	328,4	368,8
Гостиницы и рестораны	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Транспорт и связь	495,0	46,0	77,4	43,4	47,7	25,4	0,5	91,5	132,9	30,2
Операции с недвижимым имуществом	399,8	57,8	156,2	23,3	9,1	34,2	8,3	41,7	31,5	37,8
Образование	20,7	1,7	10,8	0,7	0,8	2,2	0,0	0,3	0,5	3,6
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	21,2	1,3	5,9	7,9	0,5	0,5	0,0	0,5	1,1	3,6

Приложение 22. – Численность работников по профессиональным группам в сфере малого и среднего предпринимательства¹¹⁴, %

Профессиональная группа	Предприятия			Индивидуальное предпринимательство
	средние	малые	микро-предприятия	
Руководители	169,61	1268,73	164,63	632,50
Специалисты высшего уровня квалификации	269,08	2237,29	263,79	1003,74
Специалисты среднего уровня квалификации	95,90	819,54	95,25	483,75
Работники занятые оформлением документации, учётом и обслуживанием	37,68	271,79	35,69	154,91
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли	115,69	1321,76	113,58	1073,89
Работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	50,04	140,05	28,04	61,45
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий	327,07	1746,10	319,03	525,64
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	315,84	1598,17	279,77	682,98
Неквалифицированные рабочие	152,20	1048,63	134,99	528,49

¹¹⁴ Рассчитано автором.