
**ТЕМА НОМЕРА:
«ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ XXI ВЕКА:
ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ, ИНФОРМАТИЗАЦИЯ»**

DOI: [10.17805/ggz.2021.6.1](https://doi.org/10.17805/ggz.2021.6.1)

Малое предпринимательство России в условиях ограничений*

Е. Б. Крылова

Московский гуманитарный университет

В статье представлена позиция автора относительно проблем, сопровождающих деятельность субъектов малого предпринимательства в условиях пандемии COVID-19. Рассматривается специфика и основные тенденции целого ряда ограничений в принципиально новых условиях, связанных с коронавирусными ограничениями.

Ключевые слова: малое предпринимательство; национальная экономика; дистанционная занятость; пандемия; COVID-19; налогообложение; финансово-кредитная поддержка; персонал

Small Business in Russia under Restrictions

E. B. Krylova

Moscow University for the Humanities

The article presents the author's view on the problems accompanying the activities of small businesses in the context of the COVID-19 pandemic. The specifics and main trends of a number of restrictions in fundamentally new conditions related to the coronavirus are considered.

Keywords: small business; national economy; remote employment; pandemic; COVID-19; taxation; financial and credit support; personnel

ВВЕДЕНИЕ

Традиционно считается, что в рыночной экономике есть группа субъектов, деятельность которых весьма уязвима в условиях кризиса — это малые предприятия. Эти субъекты представляют собой (вне зависимости от принятых в разных странах критериев их определения) важный элемент национальной экономики, роль которого заключается в двух важнейших социаль-

* Статья подготовлена на основе доклада, представленного на XVII Международной научной конференции «Высшее образование для XXI века. Ответы на глобальные вызовы» (25–27 ноября 2021 г., Московский гуманитарный университет).

ных функциях — обеспечение налоговых поступлений и занятости населения. Разнообразные формы занятости (включая самозанятость) позволяют сфере малого предпринимательства в полной мере осваивать те рыночные сегменты, в которых крупный и средний бизнес не видит особых перспектив, а общественные потребности существуют. С другой стороны, в любой экономической системе есть множество субъектов, которые в силу своих особых личностных свойств либо не могут (инвалиды, матери-одиночки, пенсионеры и т. п.), либо не хотят (самозанятые) работать по найму. Как только переход к рыночным отношениям стал возможным, в России появились малые предприятия. Этот сектор развивался поступательно, закрепляя свои рыночные позиции вплоть до весны 2020 г., когда пандемия остановила почти весь малый бизнес одновременно во всех отраслях и во всех регионах. Настоящий период часто сравнивают с периодом 1990-х гг., когда гиперинфляция и тотальная безработица обрушили национальную экономику. Но в отличие от достаточно продолжительного периода перехода к рыночным отношениям, настоящие события краткосрочны и выглядят как поистине шоковые условия. Так, отмечается, что «специфика оформления трудовых отношений в связи с принимаемыми государством мерами по предотвращению распространения инфекции порождает сложности у работодателей, в том числе в связи с объективной необходимостью изменения условий труда работника (к примеру, изменений, связанных с режимом удаленной работы) и возросшего риска нарушения прав и гарантий, предоставленных работнику действующим законодательством» (Обзор изменений законодательства ... , 2020: Электронный ресурс).

ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО МАЛОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ КОРОНАВИРУСНЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ

Теперь остановимся на тех проблемах, с которыми столкнулись сегодня малые предприятия, которые сложно увидеть при менее масштабных потрясениях (Макаров, Шмидт, Бумагин, 2020: Электронный ресурс).

Попробуем ответить на следующие вопросы:

- Как именно малые предприятия реагируют на кризис?
- Какова ситуация с занятостью на малых предприятиях в условиях пандемии?
- Какие именно малые компании способны выжить и восстановиться после потрясения?
- Готовы ли представители малого бизнеса все бросить и стать госслужащим или наемным работником на крупном предприятии?
- Собираются ли малые предприятия уйти в тень или остаться в бизнесе?

- Какие перспективы своего будущего видят малые компании?

Вот лишь немногие сведения о влиянии COVID-19 на бизнес в России сегодня:

- пандемия коснулась порядка 4,17 млн компаний и индивидуальных предпринимателей от общего числа 6,05 млн, т. е. до 67 %;
- произошло падение выручки более чем на 30 %.

По данным мониторинга «Мнение малого и среднего бизнеса о мерах государственной поддержки в период эпидемии коронавируса»,

- «53,3 % компаний характеризуют свое положение как “кризис” и “катастрофа”; <...>

- на текущий момент деятельность приостановлена у 35,7 % компаний, на пике карантина не работало 56,1 % компаний;

- 55,6 % компаний отметили, что спрос сократился на 50 % и более;
- ключевые трудности — невозможность платить заработную плату (52,4 %), аренду и налог на имущество (42,8 %);

- большинство компаний не сократили сотрудников, но снизили ФОТ (60,88 %) и отправили сотрудников в отпуск за свой счет (57,6 %)» (Приложение к докладу ... , 2020: Электронный ресурс).

Правительство России во всех средствах массовой информации и обращениях к народу ратует за сохранение стабильности на рынке труда, что воспринимается сегодня как новая парадигма ведения бизнеса: «Государство в условиях пандемии поставило бизнес перед фактом: *предпринимателю придется брать единоличную ответственность за материальное положение работников и членов их семей.* Одних это заставило закрыть бизнес или уйти в тень, другие еще больше укрепились в восприятии себя как «гарантов» социального и экономического порядка. Одним такая “филантропия” кажется непосильной ношей. Для других же поддерживать своих сотрудников — так же естественно, как дышать. Как емко выразился один из предпринимателей, «“Все хорошо” — это чтобы у меня работяги зарабатывали деньги» (Макаров, Шмидт, Бумагин, 2020: Электронный ресурс; курсив источника. — Е. К.).

Российские бизнесмены разделились сегодня «на тех, кто соблюдает режим самоизоляции и тех, кто готов работать в серой зоне» (там же). Это происходит по нескольким причинам: «Немалую роль играет личная вера / неверие предпринимателя в угрозу вируса. Те, кто верит, совершают этический выбор: работать и создавать угрозу жизни других людей либо остановить работу и потерять доходы и (часть) сотрудников. Но даже тем, кто не верит в вирус, требуется внутренняя легитимация для того, чтобы пойти на нарушение закона. Для некоторых это своего рода форма протеста, проявление доблести и отстаивание своих гражданских прав. Другие понимают, что потре-

бительский спрос пробивается сквозь любые ограничения, и сделать перерыв в работе означает отдать козыри конкурентам. И когда “подозрение становится всеобщим” и “подозрение, что все подозревают, становится всеобщим”, люди идут на нарушения» (там же).

Реакция на кризис зависит от типа предпринимателя. Можно условно выделить четыре типа предпринимателей, по-разному реагирующих на кризис:

1. Инициаторы (первопроходцы) — «склонны все бросить и уйти на госслужбу, если под угрозой окажется их бизнес-идея» (там же).

2. Новаторы — легко подхватывающие и внедряющие новые (но не свои) бизнес-идеи, оптимистично смотрят на будущее и думают, как развиваться дальше.

3. Предприниматели, вырастившие бизнес из своей профессии — «будут предпринимать меры к спасению компании, т. к. этот бизнес — дело всей их жизни» (там же).

4. Скопировали свой бизнес у своего прежнего работодателя — будут пребывать в растерянности, поскольку в этот раз им не у кого скопировать образец антикризисного решения: «Они останавливаются и просто ждут, когда все вернется в привычный режим и можно будет работать “по-прежнему”» (там же).

Остановимся на основных фактах, определяющих стратегию новой занятости малых предпринимателей в условиях возникших ограничений:

1. Некоторые бизнесы несовместимы с онлайн-пространством из-за личности самого предпринимателя.

2. Впервые представители малого бизнеса ожидали поддержки от государства.

3. «Пандемия усугубила процесс разрушения доверия малого бизнеса к государству, но ситуацию можно исправить».

4. «Представители малого бизнеса допускают деградацию предпринимательской культуры в России».

5. «Коронакризис высветил базовую эмоцию предпринимателя — энтузиазм».

6. Спустя два месяца «простоя предприниматели пребывали в состоянии злого оптимизма».

7. «Пять стратегий предпринимателя в COVID-кризис — от “Game over” до экспансии».

8. Предприниматели верят, что потребители восстановят активность, как только будут сняты административные ограничения, гигиенические опасения не принимаются в расчет (там же).

До сих пор к числу особых черт занятости в малом бизнесе можно отнести слабо формализованные трудовые отношения. С одной стороны, это — неизбежное следствие несовершенства действующего трудового законодательства в отношении регулирования трудовых отношений на предприятиях малого бизнеса. А с другой стороны, в этом проявляется очевидный дефицит правовой культуры и, самое важное, государственного контроля за соблюдением норм права.

От этого в итоге страдают и интересы бизнеса, вынужденного «обходить» законодательство, и социальные гарантии, и защита работников. Чаще всего предприниматели под трудовыми контрактами понимают различные письменные документы (договоры о материальной ответственности, должностные инструкции и т. п.), хоть в рамках судебной практики эти документы и являются подтверждением того, что сотрудник реально работал, но все же они «ничего общего с юридически корректным трудовым соглашением не имеют» (Жогова, 2009: 192).

Чаще всего нарушают трудовое законодательство на вновь создаваемых малых фирмах — треть их владельцев оговаривают условия трудовой деятельности с работником только устно. Работник начинающего малого предприятия зачастую весьма слабо защищен в правовом отношении и вынужден полагаться на добрую волю и разумное поведение своего руководителя. Между тем, уровень закрытия среди стартующих малых предприятий достаточно высок. Это означает, что «на улице» остаются работники, права которых никак не защищены.

Кризисная ситуация, вызванная пандемией вируса COVID-19, вскрыла один из «нарывов» — официально трудовые отношения оформлялись менее чем на половине малых предприятий Москвы (хоть письменные контракты и являются обязательным требованием российского трудового законодательства). И в итоге люди были уволены «задним числом». Большое количество трудоспособного населения просто осталось без работы из-за недобросовестных работодателей.

Но, опять же, совершенно неправильно было бы рассматривать ситуацию занятости в сфере малого бизнеса Москвы исключительно негативно. Положительным обстоятельством, свидетельствующим о растущей социальной защищенности работников, является тот факт, что все-таки наиболее распространенной формой найма на малых предприятиях является постоянная занятость на условиях полного рабочего времени, особенно — в производственном секторе и сфере потребительских услуг, а также на относительно стабильных и сравнительно крупных малых предприятиях. С другой стороны, наиболее активные сторонники временных и подрядных форм занятости — руководители строительных фирм, совместительства — владельцы по-

среднических и научно-технических фирм. В целом это диктуется особыми условиями труда в этих отраслях (сезонность труда в строительстве, проектный характер организации работы в мелких инновационных фирмах). Однако важно, чтобы и такие формы найма были подкреплены надежными в правовом смысле договорными отношениями между работодателями и работниками. Этого предстоит добиваться, в том числе городским органам, ответственным за поддержку малого предпринимательства, и структурам контроля на рынке труда. Уровень их рабочего взаимодействия на сегодня явно далек от требуемого.

Что касается вопросов оплаты труда, специфической чертой малого предпринимательства является то, что размеры заработной платы здесь тесно связаны с результатами текущей хозяйственной деятельности самой организации. Кроме того, при относительно невысокой капиталовооруженности большинства малых предприятий уровень оплаты труда на фирме является важным лимитирующим фактором как прибыли, так и инвестиционных возможностей предприятия. В доминирующей в малом бизнесе форме микропредприятий, индивидуальных предпринимателей и т. п. вообще подавляющая часть доходов владельцев-работников приобретает форму заработной платы.

По данным Мосстата, за 2019 г. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по Москве составляла около 80 тыс. рублей. В официальной статистике по заработной плате, к сожалению, учитываются данные по крупным и средним предприятиям. Но аналитики Мосстата комментируют, что в среднем у наемных работников на предприятиях малого бизнеса, большинства индивидуальных предпринимателей и самозанятых средняя зарплата примерно на 40–45% ниже, чем у работников крупных и средних предприятий, т. е. около 40–50 тыс. руб.

Безусловно, имеются малые предприятия (и их немало), где заработные платы превышает среднее значение на работника (так же, как и тех, где это значение сильно ниже). Исследование Российского независимого института социальных и национальных проблем (РНИСиНП) выявило двухсоткратный разброс между минимальными и максимальными зарплатами в секторе малого бизнеса столицы. Наибольшее влияние на дифференциацию в оплате труда оказывают отраслевые (самые высокие заработки — в IT-сфере и бизнес-услугах, самые низкие — в бытовом обслуживании) и экономические факторы (успешность деятельности малого предприятия).

Еще стоит учитывать, что большая часть недобросовестных предпринимателей предпочитает выплачивать зарплату сотрудникам «в конверте», тем самым пытаясь снизить свою налоговую базу и уйти от перечисления в социальные фонды в полном объеме. Также некоторые самозанятые не упла-

чивают требуемый налог на доход. Чтобы налоговым службам было сложнее их найти, они просят оплачивать свои услуги наличными, а не безналичными переводами, ведь так банку проще всего отследить подозрительную активность по счету и сообщить в ФНС.

Отдельно, освещая тему занятости, хотелось бы выделить огромный потенциал малого предпринимательства в обеспечении рабочих мест для наиболее социально уязвимых групп населения — молодежи, женщин (чаще всего находящихся в декрете или в отпуске по уходу за ребенком с доходами ниже прожиточного минимума) и людей с ограниченными возможностями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Невозможно сказать однозначно о влиянии малого предпринимательства на процесс занятости — только положительно оно или отрицательно. С одной стороны, малый бизнес, расширяясь, привлекает все большее количество свободной рабочей силы, но вместе с тем жесткая конкуренция как внутри системы малого предпринимательства, так и между субъектами малого и большого бизнеса, приводит к разорению части малых предприятий и потере рабочих мест. Отсюда — необходимость создания таких условий функционирования системы малого бизнеса, при которых рост занятости был бы стабильным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Жогова, С. С. (2009) Роль и значение малого предпринимательства в развитии трудового потенциала // Актуальные вопросы современной науки. № 10. С. 187–197.

Макаров, А., Шмидт, Д., Бумагин, Р. (2020) Краш-тест малого бизнеса. Ключевые факты [Электронный ресурс] // Проект коронаФОМ. 28 августа. URL: <http://covid19.fom.ru/post/krash-test-malogo-biznesa-klyuchevye-fakty> [архивировано в [Wayback Machine](#)] (дата обращения: 12.12.2021).

Обзор изменений законодательства: правовые аспекты ведения бизнеса в период пандемии COVID-19 (2020) [Электронный ресурс] // Юникон. 8 апреля. URL: <https://unicon.ru/insights/obzor-izmenenii-zakonodatelstva/covid-19-legal-aspects/> [архивировано в [Wayback Machine](#)] (дата обращения: 12.12.2021).

Приложение к докладу Президенту Российской Федерации «COVID-19: последствия для бизнеса и экономики» (2020) [Электронный ресурс] // Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей. Доклад Президенту РФ. URL: <http://doklad.ombudsmanbiz.ru/2020/7.pdf> [архивировано в [Wayback Machine](#)] (дата обращения: 12.12.2021).

Дата поступления: 13.12.2021 г.

REFERENCES

Zhogova, S. S. (2009) Rol' i znachenie malogo predprinimatel'stva v razvitiitrudovogo potentsiala [Role and significance of small business in the development of labor potential]. *Aktual'nye voprosy sovremennoi nauki*, no. 10, pp. 187–197. (In Russ.).

Makarov, A., Shmidt, D. and Bumagin, R. (2020) Krash-test malogo biznesa. Kliuchevye fakty [Small business crash test. Key facts]. *Proekt koronaFOM*, August 28. [online] Available at: <https://covid19.fom.ru/post/krash-test-malogo-biznesa-klyuchevye-fakty> [archived in [Wayback Machine](#)] (accessed 12.12.2021). (In Russ.).

Obzor izmenenii zakonodatel'stva: pravovye aspekty vedeniia biznesa v period pandemii COVID-19 [Review of legislative changes: Legal aspects of doing business during the COVID-19 pandemic] (2020) *Unicon*, April 8. [online] Available at: <https://unicon.ru/insights/obzor-izmenenii-zakonodatelstva/covid-19-legal-aspects/> [archived in [Wayback Machine](#)] (accessed 12.12.2021). (In Russ.).

Prilozhenie k dokladu Prezidentu Rossiiskoi Federatsii «COVID-19: posledstviia dlia biznesa i ekonomiki» [Appendix to the report to the President of the Russian Federation “COVID-19: Consequences for business and economy”] (2020) *Upolnomochennyi pri Prezidente RF po zashchite prav predprinimatelei. Doklad Prezidentu RF*. [online] Available at: <http://doklad.ombudsmanbiz.ru/2020/7.pdf> [archived in [Wayback Machine](#)] (accessed 12.12.2021). (In Russ.).

Submission date: 13.12.2021.

Крылова Елена Борисовна — доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономических и финансовых дисциплин Московского гуманитарного университета. Адрес: 111395, Россия, г. Москва, ул. Юности, 5. Тел.: +7 (499) 374-73-61. Эл. адрес: EKrylova@mosgu.ru

KRYLOVA Elena Borisovna, Doctor of Economics, Head, Department of Economic and Financial Disciplines, Moscow University for the Humanities. Postal address: 5 Yunosti St., 111395 Moscow, Russian Federation. Tel.: +7 (499) 374-73-61. E-mail: EKrylova@mosgu.ru

Для цитирования:

Крылова Е. Б. Малое предпринимательство России в условиях ограничений [Электронный ресурс] // Горизонты гуманитарного знания. 2021. № 6. С. 3–10. URL: <https://journals.mosgu.ru/ggz/article/view/1577> (дата обращения: дд.мм.гггг). DOI: [10.17805/ggz.2021.6.1](https://doi.org/10.17805/ggz.2021.6.1)