

Л. Слуцкий,

кандидат экономических наук,
заместитель председателя Комитета по международным делам
Государственной думы Федерального Собрания РФ

СЕМЕЙНЫЙ БИЗНЕС В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ

В большинстве стран с рыночной системой хозяйствования семейный бизнес занимает ведущее положение. В Великобритании он охватывает 75 % от числа всех фирм, обеспечивая занятость для половины населения и производя около 50 % валового национального продукта. В странах Европейского союза семейные фирмы составляют 85 %, в США – 90 % от всех предприятий¹. В Италии на семейные ремесленные фирмы численностью 2-3 человека приходится 18 % экспорта². Однако следует учитывать, что к семейным предприятиям за рубежом относятся любые хозяйствующие субъекты, находящиеся в собственности одной семьи.

Аналогичный подход действовал и в России до упразднения использовавшейся в первой половине 90-х годов организационно-правовой формы «семейное частное предприятие». Возможно, что с позиции контрактного права или налогового законодательства выделение субъектов семейного предпринимательства в особую группу действительно не имеет смысла. Однако потенциал семейных предприятий в решении некоторых макроэкономических задач переходной экономики заставляет нас усомниться в правильности подобного решения. В настоящей статье сделана попытка обосновать целесообразность законодательного восстановления рассматриваемой формы предпринимательской деятельности. При этом предлагается ввести новый критерий принадлежности конкретного малого предприятия к группе субъектов «семейного бизнеса», связанный с использованием наемной рабочей силы. Изучение многочисленных публикаций, посвященных развитию в России малого предпринимательства, позволяет констатировать наличие проблем именно в этой области. В частности, отмечается массовое использование малыми предприятиями рабочей силы без оформления трудовых договоров. Вы-

¹ Бархатова Н. Семейный бизнес и семья в бизнесе. – ЭКО, № 2, 1999. С.127.

² Петров Г. Малый бизнес обогатил Италию. Поднимет ли он Россию? – Малое предприятие, 1999, № 8. С.20.

явлены многочисленные факты нарушения трудового законодательства в части продолжительности рабочего дня, социальных гарантий со стороны работодателя и т.п. Поэтому *нам представляется правомерным выделить в самостоятельную группу малые семейные предприятия, не использующие наемный труд*. Это предложение, особенно в случае закрепления в действующем законодательстве, имеет как научно-методический, так и практический смысл.

С позиции научных задач углубление предметной классификации субъектов малого предпринимательства позволяет использовать новые подходы к исследованию их роли в различных сферах социальных и экономических отношений современного общества. Так, в настоящей статье рассматривается роль семейного предпринимательства в системе трудовых отношений.

С позиции практических задач развития малого предпринимательства законодательное закрепление новой организационно-правовой формы обеспечивает предпосылки для:

- легализации трудовой деятельности значительной части населения;
- более полного использования трудовых ресурсов;
- расширения социального слоя трудоспособного населения, на которое не распространяются объективные противоречия, присущие отношениям между собственниками средств производства и носителями товара рабочая сила;
- развития женского и молодежного предпринимательства;
- ускоренного формирования в обществе идеологии частного предпринимательства.

Первым объектом анализа в нашей статье является место и функции семейных предприятий в системе трудовых отношений современного общества. Современная наука рассматривает рынок труда как совокупность экономических отношений, связанных с процессом купли-продажи товара «рабочая сила». Имеются и более развернутые формулировки. Так, А. Котляр использует следующее определение: «Рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, который за счет взаимодействия этих двух составляющих обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах»¹. В любом случае само понятие рынка труда предполагает присутствие двух сторон – продавца и покупателя реализуемого на нем товара. Одной из позитивных особенностей малого предпринимательства являются дополнительные его

¹ Котляр А. О понятии рынка труда. – Вопросы экономики, 1998, № 1. С.33.

возможности по созданию новых рабочих мест. Так, Л. Мамедова приводит следующие цифры: «В крупном бизнесе обустройство одного рабочего места стоит 100-150 тыс. долларов, в малом создание одного рабочего места обходится примерно в 10 тыс. долларов»¹. Здесь нас будет интересовать другое отличие, а именно нераспространение статуса работодателя на все субъекты малого предпринимательства.

В соответствии с действующим российским законодательством к субъектам малого предпринимательства относятся индивидуальные предприниматели, действующие без образования юридического лица. Они выступают составной частью трудовых ресурсов общества, но не являются ни работодателями, ни наемными работниками. Фактически это исключает их из числа участников рынка труда. Однако ценность этой группы участников трудовых отношений как объекта специальных исследований ограничивается незначительной ролью индивидуальных предпринимателей в системе общественного воспроизводства. Такое положение изменится в случае выделения в качестве субъектов малого предпринимательства семейных предприятий, не использующих наемный труд. У экономической науки появится новый объект изучения – категория трудовых ресурсов, на которую не распространяются объективные противоречия между собственниками и наемными работниками.

Еще в большей степени нас должны интересовать возможные практические последствия появления в системе трудовых отношений новой многочисленной группы хозяйствующих субъектов. Развитие семейных предприятий как законодательно закреплённой формы предпринимательской деятельности позволит решить значительное число важных экономических и социальных задач. Во-первых, *оно будет способствовать процессу легализации трудовой деятельности сотен тысяч российских граждан*, а значит – повышению общего уровня легитимности отечественного малого предпринимательства в целом. До настоящего времени сохранение «в тени» части персонала, фактически участвующего в деятельности предприятия или индивидуального предпринимателя, выгодно не только самому работодателю, но в какой-то степени и работнику. Поэтому борьба с этим явлением исключительно административными методами представляется малоперспективной. Появление у семейных предприятий официального статуса создаст предпосылки для поиска приемлемого компромисса между коммерческими интересами частного бизнеса, фискальными задачами государства и потребностями занятых в сфере малого предпринимательства в социальной защите.

Для подтверждения изложенной выше научной позиции мы вынуждены специально сформулировать специфические отличия малого се-

¹ Мамедова Л. Малый бизнес: кто кого спасает? – Малое предприятие, 1999, № 9. С.11.

мейного предприятия в области организации финансовых потоков на «внутрифирменном» уровне:

- отсутствие жесткой дифференциации таких экономических категорий, как «прибыль», «предпринимательский доход», «заработная плата»;
- фактическое стирание границ между финансовыми ресурсами предприятия и частного домохозяйства;
- возможность решения потенциально спорных вопросов финансового менеджмента в режиме «личностного общения», а не в соответствии с требованиями хозяйственного законодательства, учредительских документов, внутрифирменных регламентов и т.п.

С вводом в действие 2-й части Налогового кодекса РФ для реализации рассматриваемой задачи появились все необходимые правовые условия. Необходимо лишь дополнить главу 24 о Едином социальном налоге (взносе)¹, а именно подпункт 2 первой части статьи 235, введя в него соответствующую организационно-правовую форму – «малые семейные предприятия». В этом случае семейному предприятию будет объективно невыгодно скрывать фактическую численность своих работников, поскольку сумма платежа станет исчисляться от общего дохода семьи как хозяйствующего субъекта. При этом на всех ее членов распространятся предусмотренные законодательством формы социальной защиты, включая трудовой стаж и пенсионное обеспечение.

Во-вторых, *развитие малых семейных предприятий будет способствовать решению задачи активизации женского и молодежного предпринимательства*. Перспективы женского предпринимательства в России интересуют нас в меньшей степени. Сегодня этим вопросом занимаются многие отечественные исследователи, например, С. Барсукова². Но главное, что специфические условия развития нашей страны полностью исключают, по нашему мнению, проблему недостаточного участия женщин в процессе общественного воспроизводства.

Большее внимание привлекает активизация трудовой деятельности молодежи. Сегодня здесь просматриваются многиестораживающие тенденции, в частности, рост безработицы в этой социальной группе, увеличение молодежной преступности, наркомании и т.п. Эти проблемы лежат вне сферы настоящего исследования. Вместе с тем, развитие семейного предпринимательства, несомненно, будет способствовать их решению. Это предположение подтверждается зарубежным опытом. Практически на всех малых семейных предприятиях, работающих в сфере обращения – в торговле, общественном питании, гостиничном бизнесе

¹ Налоговый кодекс РФ. Части первая и вторая. – М.: «Проспект», 2000. С.261.

² Барсукова С. Женское предпринимательство: специфика и перспективы. – Социс, 1999, № 9. С.75-84.

и т.п. имеются возможности для создания рабочих мест для юношей и даже подростков, начиная с 12 – 14 лет. При этом проблема контроля за соблюдением законодательных ограничений по использованию труда несовершеннолетних для семейных предприятий неактуальна уже в силу их статуса. В заключение можно отметить, что использование труда молодежи в семейном бизнесе способствует решению важнейшей для России задачи – последовательной трансформации идеологии социального иждивенчества в идеологию свободного предпринимательства. Очевидно, что эту задачу значительно проще решать применительно к молодому поколению, нежели к поколениям с уже сформировавшейся ментальностью. Поэтому семейные предприятия правомерно рассматривать в качестве одного из необходимых элементов системы подготовки будущих предпринимателей в широком смысле этого термина, т.е. не только для сферы малого бизнеса.

В-третьих, *малые семейные предприятия не входят в число объектов централизованного регулирования трудовых отношений.* В данной статье мы не будем включаться в дискуссию о правомерности теорий «прибавочной стоимости» и «неизбежности антагонистических противоречий между трудом и капиталом». Но все же отметим факт наличия объективных противоречий в системе трудовых отношений на предприятиях, использующих наемный труд. Они существуют и в сфере малого предпринимательства, требуя включения в практику персонального менеджмента специальных методов регулирования социально-психологического климата в трудовых коллективах. В области малого семейного предпринимательства трудовые отношения имеют совершенно иной характер, в силу отсутствия формального разделения коллектива на собственников и наемных работников.

Мы не склонны отстаивать позицию о полном отсутствии противоречий между членами трудового коллектива малого семейного предприятия. Так, каждый из них по-разному может оценивать личный трудовой вклад. Возможны конфликтные ситуации при решении конкретных производственных или финансовых вопросов. Но особый организационно-правовой статус рассматриваемого типа предприятий выводит эти конфликты за рамки «правового пространства», т.е. исключает необходимость централизованного вмешательства со стороны государства, профессиональных союзов, иных сторонних инстанций. До тех пор, пока члены трудового коллектива считают возможным сохранять свое предприятие в качестве субъекта семейного предпринимательства, все трудовые конфликты подлежат решению в режиме личностного общения, а не судебного разбирательства.

В четвертых, *на малых семейных предприятиях отсутствует необходимость строгой формализации процесса децентрализованного регули-*

рования трудовых отношений. Подобная возможность исключена для любого хозяйствующего субъекта, использующего наемный труд. Даже на предприятиях, практикующих нелегитимное привлечение наемных работников, существует закрепленный на основании устных договоренностей порядок оплаты труда, график работы, перечень возможных санкций при неисполнении должностных обязанностей и т.п. Одним из признаков работодателя с высокой культурой организации управления собственной деятельностью всегда выступает закрепленная во внутренних регламентах система персонального менеджмента, охватывающая все аспекты трудовых отношений.

Для малого семейного предприятия большинство элементов этой системы является излишним. Из практики его работы полностью исключаются такие базовые понятия, как штатное расписание, трудовой контракт, должностные инструкции, оклады, премии, административные и экономические санкции. Даже термин «кадровая политика» применительно к деятельности малого семейного предприятия представляется нам профанацией.

Очевидно, что определенные элементы децентрализованного регулирования трудовых отношений присутствуют и в исследуемой области предпринимательской деятельности. Как любой иной хозяйствующий субъект, малое семейное предприятие подчиняется общим законам рыночной экономики. В частности, оно вынуждено поддерживать приемлемый уровень конкурентоспособности на избранном сегменте рынка. Это, в свою очередь, предполагает необходимость компетентного управления собственной деятельностью на внешнем и внутреннем уровнях, следовательно, и в области организации труда работников. Но несомненным преимуществом малого семейного предприятия является его простота и «незарегламентированность», которая до настоящего времени снижает эффективность персонального менеджмента на крупных предприятиях, в том числе – постоянно провоцирует трудовые конфликты.

Вторым объектом исследования являются методические требования к непосредственной организации трудовых отношений на малом семейном предприятии. Их рекомендуется конкретизировать уже на стадии подготовки к созданию предприятия и в последующем соблюдать, что позволит избежать:

- возникновения конфликтных ситуаций между членами трудового коллектива;
- негативного влияния «человеческого фактора» на приоритетные направления деятельности – коммерческое и производственное.

Первым требованием является *распределение функциональных обязанностей между всеми членами семьи, участвующими в деятельности создаваемого предприятия*. При этом не рекомендуется использовать лю-

бые, даже упрощенные аналоги должностных инструкций. Единственной целью выступает распределение «зон ответственности» каждого из участников. Следует также дополнительно уточнить необходимые для работы предприятия функции, исполнять которые:

- может только один из работников, что предполагает поиск типового для предприятия варианта его временной замены, например, в случае болезни;

- могут сразу несколько работников, что обеспечивает возможности решить проблему временного замещения без посторонней помощи.

Второе требование связано с *необходимостью определения границ компетенции руководителя предприятия*, т.е. формированием перечня вопросов перспективного развития и текущего функционирования предприятия, которые не могут решаться в единоличном порядке. Опыт США и большинства стран Европы показывает, что попытка распространить авторитарный стиль руководства на исследуемую область предпринимательской деятельности завершается распадом предприятия в первый же год с момента выхода на рынок. Причиной является обычно добровольный выход из семейного бизнеса менее близких директору предприятия родственников, а также детей сразу после достижения ими совершеннолетия. Опыт семейного предпринимательства в регионах с сохранившимися патриархальными устоями для России, как нам представляется, малопримлем.

Третье требование касается *необходимости существования общего порядка распределения части дохода, выделяемого на цели непроизводственного потребления*. Как уже отмечалось, организационно-правовой статус малого семейного предприятия не предполагает наличия традиционных инструментов оплаты труда – должностных окладов, премий, доплат и надбавок. Это требование неактуально для предприятий, единственными работниками которых выступают члены семьи с общим бюджетом. Однако в семейном бизнесе могут участвовать уже имеющие свои семьи взрослые дети, а также отдельно проживающие родственники. В таком случае желательно наличие специальных договоренностей, основой которых может служить хорошо отработанный в бизнесе механизм долевого участия в прибыли. Использовать любые аналоги заработной платы, даже основанные на справедливом соотношении с реальной трудоотдачей работника, мы не рекомендуем. Подобная практика противоречит самому принципу семейного бизнеса и неизбежно вызовет неразрешимый конфликт между его участниками.

Четвертое требование касается *недопустимости использования для текущего регулирования трудовых отношений внутри малого семейного предприятия каких-либо методов помимо психологических*. Временные

нарушения в исполнении должностных обязанностей со стороны конкретных работников возможны на любом типе предприятий. Административные методы воздействия – выговор, увольнение, понижение в должности и т.п. в семейном бизнесе исключены в силу специфики взаимоотношений между работниками. Более доступными могут показаться остальным членам семьи экономические санкции, например, в форме уменьшения дохода, причитающегося виновнику за текущий месяц. Подобный подход представляется нам ошибочным в силу неизбежных последующих нарушений в личностных отношениях внутри семьи. Одной из особенностей организации коммуникаций между работниками малого семейного предприятия является объективная невозможность разграничить личные и деловые отношения. Поэтому единственным допустимым инструментом их регулирования могут служить методы психологического воздействия.

С рассмотренной выше особенностью связано пятое требование, предполагающее *необходимость использования специальных форм защиты от угрозы распространения естественных конфликтов и противоречий в процессе трудовой деятельности работников на их личные отношения как членов одной семьи*. Для отечественных условий это требование особенно актуально в силу специфической ментальности россиян, не позволяющей им четко дифференцировать деловые и личные проблемы. Разработка специальных типовых методик для практической реализации данного требования требует участия профессиональных социологов и психологов. Мы можем отметить здесь особую роль руководителя предприятия, чаще всего одновременно выступающего в качестве главы семьи.

Остается добавить, что при успешной реализации всех сформулированных требований именно в малом семейном бизнесе могут быть обеспечены условия для подлинно гармоничного сочетания семейных и деловых интересов человека – задачи, которую так и не удалось решить при реализации отечественной доктрины «коммунистического труда» и японской концепции «пожизненного найма».
