

**А. Куракин**

## Зарплата “в конверте”: неравный брак или брак по расчету?

**П**олагаем, в России найдется не много людей, не слышавших выражений “серая зарплата” или “зарплата в конверте”. Эта практика уже настолько укоренилась, что, как кажется, про нее всем все известно. Между тем этот способ увода денег из-под налогообложения ведет к довольно существенным последствиям в сфере хозяйства. Одним из таких последствий является деформация (в сравнении с ситуацией полностью законной оплаты труда) взаимоотношений между работодателями и наемными работниками.

Мы решили выяснить, как эти взаимоотношения выглядят с точки зрения одной из сторон – работников. Всего ФОМом было проведено три опроса на тему “серых зарплат” – в 2001, 2005 и 2008 годах<sup>1</sup>. Во всех трех опросах в выборку попадали как работающие, так и неработающие граждане. В двух первых опросах работающих оказалось чуть более половины опрошенных (53 и 52% соответственно). В последнем опросе работающих было 58%.

### Суть “конвертных” отношений

Практика “серых” зарплат занимает вполне определенное место в структуре неформальной экономики. Под неформальной экономикой понимается “совокупность видов хозяйственной деятельности, не отраженной в статистической и налоговой отчетности” [Радаев. 2005. С. 179]<sup>2</sup>. Сюда входит экономика

<sup>1</sup> Общероссийские опросы населения 7–8 июля 2001, 25–26 июня 2005 и 29–30 марта 2008 года (100 населенных пунктов, 44 субъекта РФ, 1500 респондентов).

<sup>2</sup> Терминология в отношении неформальной экономики не устоялась до сих пор. Здесь царит понятийная неразбериха. Достаточно сказать, что наряду с термином “неформальная экономика” употребляют следующие: “эксплуатационная”, “подпольная”, “теневая”, “вторая”, “серая”, “традиционная”, “семейная” и т. п. [Шанин. 1999. С. 13]. Здесь используются терминология и классификация, предложенные С.Ю. Барсуковой [Барсукова. 2004].

домохозяйств (труд на личных подсобных хозяйствах, возведение построек и ремонт квартир собственными силами и т. п.), которая обычно от государства сознательно не скрывается, так как, собственно, ничего не нарушает ввиду

*“Конвертные” отношения, так же как и формальный договор найма, представляют собой контракт по купле-продаже рабочей силы, сторонами которого являются соответственно работодатель и наемный работник. От формального контракта его отличает одна ключевая особенность: исключается третья сторона контрактных отношений – государство*

отсутствия формальных правил, регулирующих большинство сторон экономической деятельности домохозяйств (детальная регламентация этой деятельности легко превратила бы государство в оруэлловского Старшего брата)<sup>3</sup>. К неформальной экономике также относится практика взаимопомощи в сетях домохозяйств (так называемый реципрокный обмен, или экономика дара), которая также не регулируется формальными правилами. Отдельной областью неформальной экономики является открытый криминал, то есть деятельность, сами цели которой противоречат закону. Однако есть и такая деятельность, цели которой являются вполне законными и даже благими, но вот средства их достижения порой выходят за рамки дозволенного. Типичный пример – производство общественно полезного продукта (от добычи нефти до изготовления канцелярских скрепок), сопровождающееся уводом части прибыли из-под налогообложения. Подобную деятельность в России принято называть теневой<sup>4</sup>.

Вот именно в такого рода взаимоотношения вовлечено большинство людей, получающих “серую” зарплату<sup>5</sup>.

“Конвертные” отношения, так же как и формальный договор найма, представляют собой контракт по купле-продаже рабочей силы, сторонами которого являются соответственно работодатель и наемный работник. От формального контракта его отличает одна ключевая особенность, имеющая ряд существенных последствий: исключается третья сторона контрактных отношений – государство, которое в случае формального контракта является гарантом выполнения контрактных обязательств сторон по отношению друг к другу, а также по отношению к самому государству. Это ведет к тому, что содержание контракта теперь полностью определяется договоренностью сторон и никак не зависит от формальных правил, регулирующих отдельные аспекты контракта. Наконец, на результаты переговоров по условиям контракта теперь влияет только относительная сила контрагентов, то есть их способность навязать другой стороне выгодные им условия найма.

<sup>3</sup> Государство, либеральное оно или тоталитарное, все равно так или иначе вмешивается в экономику домохозяйств, устанавливая формальные правила. Различия только в степени вмешательства: оно может ограничиваться разделом имущества через суд при разводе, а может дойти до регламентации размера построек на шести сотках, как было в Советском Союзе. Между тем вмешательство не всегда означает учет. Как бы то ни было, существенная доля экономических действий, совершаемых домохозяйствами, остается невидимой для государства.

<sup>4</sup> О различии криминальной и теневой экономики подробнее см.: [Портес. 2004. С. 306–308].

<sup>5</sup> С теневой экономикой в России чаще всего ассоциируется серый цвет, тогда как с криминалом – черный.

Сразу же закрадывается интуитивное предположение, что силы сторон в этой “битве” явно не равны. Почему же люди идут на такого рода соглашения? Устраивают ли их подобные “теневые” отношения? И все ли наемные работники, получающие “серую” зарплату, находятся в одинаковом положении? На все эти вопросы мы постараемся ответить, но сначала посмотрим, насколько широко распространена практика неформальной оплаты труда в России.

### Распространенность неформальной оплаты труда

Согласно результатам последнего опроса (2008 года), 76% работающих россиян всю свою зарплату получают официально, тогда как труд 21% полностью или частично оплачивается неофициально (график 1). Данные предыдущих опросов (2001 и 2005 годов) в целом схожи с последними результатами. Таким образом, примерно каждый пятый работающий россиянин, согласно опросам, так или иначе вовлечен в неформальные трудовые отношения. Представляется, что на самом деле трудовых “неформалов” существенно больше. Во-первых, в выборку не попадают нелегальные мигранты, труд которых неформален по определению. Во-вторых, стоит учитывать и относительно острый характер вопроса о “теневой” зарплате, вследствие чего респонденты могут умалчивать о своих “теневых” доходах. Хотя людям объективно опасаться нечего (ответственность несет только работодатель), но некоторые этого не знают (см. ниже) и потому осторожничают. Учитывая сказанное, можно считать, что полученные данные в целом соответствуют нашим обыденным представлениям о том, как устроены трудовые отношения в России, и не позволяют говорить о “теневой” оплате труда как о пережитке переходного периода. Как видно из *графика 1*, на протяжении восьми лет доля тех, кто свою зарплату, частично или полностью, получает неофициально, существенно не менялась, что свидетельствует об устойчивости этой неформальной практики.



График 1. Распространенность официальной и неофициальной оплаты труда в России, 2001–2008 годы, % от числа работающих граждан

## Две разные “тени”: бесконтрактный найм и отклонение от условий контракта

С.Ю. Барсукова разделяет два вида “теневых” отношений между работодателем и наемным работником: бесконтрактный (или устный) найм и отклонение от условий контракта [Барсукова. 2004. С. 233–243]. Прежде всего они различаются концептуально. Бесконтрактный найм подразумевает вообще “отсутствие” работника, работы, соглашения между работником и работодателем. Во втором случае все вышеперечисленное показывается “всевидающему” оку государства, но часть содержания все же утаивается. Отклонения от условий контракта могут быть самыми разными (работа по выходным и сверх восьмичасового рабочего дня, выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями, и т. п.), но одним из самых существенных отклонений является выплата части зарплаты “в конверте”.

В наших анкетах нет полного соответствия этому концептуальному разграничению бесконтрактного найма, с одной стороны, и расхождений фактических и формальных условий найма – с другой. Респонденты, вовлеченные в неформальные трудовые отношения, делятся на две категории работников: тех, кто всю свою зарплату получает неофициально, и тех, чьи “теневые” доходы яв-

## Что плохого в том, что Вам выплачивают зарплату “в конверте”?

Если Вы получаете зарплату “в конверте”, это означает, что работодатель:

- скорее всего, не заключил с Вами трудовой договор и не произвел запись в трудовой книжке о приеме Вас на работу;
- не производит отчисления из Вашей зарплаты в Пенсионный фонд на Ваш индивидуальный лицевой счет;
- не производит отчисления из Вашей зарплаты в Медицинский страховой фонд;
- не производит отчисления из Вашей зарплаты в Фонд социального страхования.

А это значит, что:

**1. Не засчитывается Ваш трудовой стаж.**

**2. У Вас нет гарантированного размера заработной платы (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).**

**3. У Вас нет никаких социальных гарантий, предусмотренных для работника:**

- права на отпуск, в том числе дополнительный и без сохранения зарплаты, отпуск по беременности и родам;
- права на оплату больничного листа;
- права на досрочный выход на пенсию, если Вы работаете во вредных условиях;
- права на сокращенный рабочий день, неделю, если Вы работаете во вредных условиях;

- права не работать в выходной и праздничный день;
- права не привлекаться к сверхурочным работам без Вашего желания;
- права на охрану труда;
- права на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- права на гарантии по коллективному договору.

**4. Вас могут уволить в любой момент, без выходных пособий.**

**5. Вы не будете получать пенсию по старости.**

Источник: сайт Консультационного совета региональных профсоюзных объединений. Инструкция для работника “Что делать, если платят зарплату «в конверте»”

ляются дополнением к официальным<sup>6</sup>. Однако если группа получающих всю зарплату неофициально адекватно описывается концептом бесконтрактного найма, то к группе “полутеневиков” концепт отклонений от условий трудового договора применим далеко не безоговорочно. Ведь не учитывается еще одна пограничная группа: занятые на нескольких работах, получающие в одних местах “белую” зарплату, а в других – полностью “серую”. Вернее, в опросе такие работники попадают в категорию получающих как “серую” часть своего заработка, хотя по существу они практикуют бесконтрактный найм – наряду с полностью легальной занятостью. Все это несколько размывает содержательные различия между группами. Держа в голове данное несоответствие, мы все же будем считать полученные эмпирические группы “неформалов” приблизительными аналогами двух содержательно разных категорий: работающих без контракта и работающих за зарплату, отличающуюся от указанной в ведомости.

В чем еще заключается разница между выделенными группами “теневого” работников? Бесконтрактный найм подразумевает существование на птичьих правах, тогда как во втором случае контракт вполне может включать полный социальный пакет (оплачиваемый отпуск, больничный, страховку) или какие-то из его компонентов. Раз формальный контракт есть, то он должен хотя бы на бумаге соответствовать формальным трудовым нормам. Работающие полностью “в тени” не попадают под защиту законодательства, так как формально их просто нет. Увольнение же штатного сотрудника, получающего часть зарплаты “в конверте”, даже если эта часть превышает то, что он получает по ведомости, сопряжено с определенными, пускай часто формальными, препятствиями и издержками. Поэтому в большинстве случаев объединять эти группы в одну, противопоставляя ее получающим всю зарплату официально, было бы неверно.

Однако от концептуальных различий перейдем к фактическим. И сначала посмотрим, насколько многочисленны две указанные группы. Согласно данным опросов, каждая из них составляет 8–10% всех работающих россиян, причем из года в год доли этих групп очень стабильны (см. *график 1*). Как различаются они по своему составу?

Существенную часть группы работающих по бесконтрактному найму должны составлять депривилегированные слои населения<sup>7</sup>. Типичный пример – нелегальный мигрант, полностью бесправный, готовый работать за копейки, да еще без гарантий их получения. В группе же частично получающих “серую” зарплату, но имеющих контракт с работодателем, легко можно найти относительно неплохо зарабатывающих людей, не желающих отдавать часть своего дохода государству в обмен на туманные перспективы обеспечить себе достойную старость. Однако не стоит отождествлять тех, кто получает всю зарплату

*Согласно результатам опроса 2008 года, три четверти работающих россиян всю свою зарплату получают официально, тогда как труд пятой части полностью или частично оплачивается неофициально*

<sup>6</sup> Респондентам задавался такой вопрос: “Скажите, пожалуйста, Вы получаете всю свою зарплату официально, по ведомости, или Вы получаете часть зарплаты неофициально, “в конверте”? Или же все то, что Вы зарабатываете, Вы получаете неофициально?”

<sup>7</sup> На это указывается и в соответствующей научной литературе. См., например: [Барсукова 2004, С. 234].

Табл. 1. Характеристики групп, получающих зарплату официально и неофициально, 2008 год

% от групп (по столбцам)

<b>Скажите, пожалуйста, Вы получаете всю свою зарплату официально, по ведомости или Вы получаете часть зарплаты неофициально, “в конверте”? Или же все то, что Вы зарабатываете, Вы получаете неофициально?</b>					
	работающее население в целом	всю зарплату получаю официально	часть зарплаты получаю неофициально	все, что зарабатываю, получаю неофициально	затрудняюсь ответить
Доли групп в работающем населении, %	100	76	11	10	3
<b>Образование</b>					
Ниже среднего	4	4	4	5	4
Среднее общее	35	34	28	<b>53</b>	26
Среднее специальное	40	42	38	30	43
Высшее	21	21	<b>31</b>	12	<b>26</b>
<b>Доход, руб.</b>					
3000 и менее	20	20	10	<b>29</b>	<b>26</b>
3001–5000	29	31	28	18	24
Более 5000	37	36	<b>48</b>	40	17

❖ Отклонения от средних значений на 5 п.п. и больше в ту или другую сторону выделены соответственно жирным шрифтом или курсивом.

неофициально, исключительно с гастарбайтерами. Ведь, как было сказано выше, 8–10% участвующих в опросах (и, следовательно, не являющихся нелегальными мигрантами) работающих граждан из года в год указывают, что всю свою зарплату они получают “в конверте”<sup>8</sup>.

Сравнивая две группы – получающих всю зарплату неофициально и получающих неофициально только часть своей зарплаты, – можно сделать вывод, что в целом первые имеют более низкий уровень образования и несколько более низкие доходы в сравнении со вторыми (табл. 1).

Так, в группе получающих целиком “серую” зарплату почти в два раза больше людей со средним образованием, чем среди тех, кто неформально получает часть зарплаты (53% против 28%), и почти в три раза меньше лиц с высшим образованием (12% против 31%). Также в группе “полных теневиков” почти в три раза больше респондентов с самыми низкими доходами (менее 3000 рублей в месяц на члена семьи): 29% против 10%.

Все же уверенно противопоставлять эти группы по социально-демографическим характеристикам не стоит. Если еще раз внимательно посмотреть данные табл. 1, то становится понятно, что эти группы различаются не как небо и земля, а как разные этажи одного дома. К тому же можно заметить, что группа получающих всю свою зарплату неофициально весьма разнородна по уровню материальной обеспеченности: доли представителей “полярных” доходных групп – как верхней, так и нижней (40 и 29% соответственно) – здесь выше, чем среди работающих в целом. Это говорит о том, что категория “теневиков”, рабо-

<sup>8</sup> Еще раз повторим, что нелегальные мигранты не попадают в нашу выборку. Если бы они учитывались, то за счет них выросла бы именно группа работников, получающих всю зарплату неофициально.

тающих по бесконтрактному найму, состоит из людей как относительно обеспеченных, так и испытывающих нужду.

Что касается самой многочисленной группы – тех, кто получает всю зарплату официально, – то она занимает срединное положение между двумя группами “теневиков” по образовательному критерию и уровню доходов.

## Зарплата “в конверте” – сознательный выбор или следствие безысходности?

Теперь проведем еще одно деление, но уже не по типу контракта работодателя и работника, а по степени равноправия сторон, заключающих “теневого” контракт. Вполне убедительным кажется утверждение, что практически всегда инициатором неформальной трудовой сделки является работодатель. В одном случае он может оставить выбор за работником, особо ни на чем не настаивая. В другом – “сделать предложение, от которого нельзя отказаться”. Оба варианта чисто ситуативны и зависят от установок сторон и от того, у кого из контрагентов на руках “лучшая карта” (у кого она, как правило, оказывается, легко догадаться). В любом случае возможны четыре финала переговоров: работник откажется от неформальной сделки, и найм не состоится; работник откажется от неформальной сделки, и будет заключен формальный контракт; работник с охотой примет неформальное соглашение, считая его для себя выгодным; и, наконец, работник примет такое соглашение, считая его не самым лучшим вариантом трудоустройства.

Соответственно любой неформальный трудовой контракт представляет собой либо взаимовыгодный сговор двух сторон с целью обмануть третью сторону (государство), либо подчинение слабого контрагента (работника) сильному (работодателю).

В зависимости от того, какой вариант более распространен, можно строить прогнозы относительно расширения или сужения области “теневого” зарплат. Если доминирует первый вариант (взаимовыгодный сговор), то государству победить этот альянс будет крайне сложно<sup>9</sup>. А вот при преобладании второго варианта государство получает “теневого союзника” в лице наемного работника.

Указанные два варианта трудового соглашения “разводятся” только опросами населения – иначе никак не понять, доволен наемный работник своим “теневым” контрактом или нет. И мы последовательно задали респондентам три вопроса: одобряют ли они практику зарплат “в конверте”, какую зарплату они считают более выгодной для работника – “в конверте” или официальную – и почему<sup>10</sup>.

*Любой неформальный трудовой контракт представляет собой либо взаимовыгодный сговор двух сторон с целью обмануть третью сторону (государство), либо подчинение слабого контрагента (работника) сильному (работодателю)*

<sup>9</sup> Возможно, мы здесь несколько сгущаем краски, так как все же первоочередной задачей для государства по выводу зарплат “на свет” является создание условий, при которых заключать “теневого” трудовые контракты стало бы невыгодно самим работодателям, т.е. тем, кто чаще всего является инициатором “теневого” договоров найма. Но при втором варианте это будет сделать легче.

<sup>10</sup> В опросе 2001 года был задан только первый из трех вопросов.

Конечно, мы не утверждаем, что те из “теневых” работников, кто одобряет “серую” зарплату и считает ее более выгодной, абсолютно сознательно выбрали “серое” вместо “белого” и являются равноправными участниками взаимовыгодного стовора с работодателем (первый вариант). И наоборот, если зарплата “в конверте” не по душе работнику как явление и он сомневается в ее выгоды, это не означает, что он стал “теневиком” поневоле (второй вариант)<sup>11</sup>.

Тем не менее в полученных данных содержится определенная информация для оценки обыденных представлений о сфере трудовых договоров. Главное – что они позволяют выяснить, является ли практика “серых” зарплат в сознании россиян социальным злом, к тому же невыгодным большинству наемных работников, или своего рода спасательным кругом, помогающим держаться на плаву и обеспечивать более или менее достойную жизнь. Не менее интересно проследить, как эти оценки варьируются среди различных социальных групп, и прежде всего среди “теневиков” и получающих официальную зарплату.

### Отношение к неофициальной зарплате

Большинство россиян не одобряют зарплату “в конвертах” (см. *график 2*). Если учитывать результаты всех трех опросов, то доля не одобряющих “серую” зарплату составляет 48–56%, доля одобряющих “серые” схемы – 11–15%, а доля безразличных к этому вопросу – 18–23%.

Однако если отдельно рассмотреть группу тех, кто всю или часть зарплаты получает “мимо кассы”, то результаты будут несколько иными: немногим меньше трети из них одобряют сегодня “серые” схемы оплаты труда (это почти втрое

больше, чем в целом по выборке); доли не одобряющих и безразличных также составляют порядка трети. Как оценить такое распределение? Треть одобряющих “серые” зарплаты среди получающих таковые – это много или мало?

Позитивная оценка людьми своих поступков вполне естественна. Во-первых, более лояльное отношение к неформальной оплате труда в этой группе объясняется тем, что люди склонны задним числом оправдывать свое поведение и свой выбор. Во-вторых, довольно часто люди взвешивают все “за” и “против”, планируя свои поступки, и делают вполне осознанный выбор, который кажется им наилучшим<sup>12</sup>. И все-таки треть одобряющих и треть не одобряющих “серые” зарплаты среди тех, кто их получает, – о чем говорит

существование двух подгрупп-антиподов?

Одобрение или неодобрение неформальной оплаты труда в группе “теневиков” свидетельствует о том, насколько морально обоснованной является эта практика с точки зрения того, кто ее осуществляет. Само собой, о сильных ду-

*Сравнивая две группы – получающих всю зарплату неофициально и получающих неофициально только часть своей зарплаты, – можно сделать вывод, что в целом первые имеют более низкий уровень образования и несколько более низкие доходы в сравнении со вторыми*

<sup>11</sup> Аналогичным образом водитель может не одобрять взятки как явление, но при этом регулярно давать их инспекторам ГИБДД, не ощущая внутренней неловкости и не испытывая желания лично что-то изменить.

<sup>12</sup> Другое дело, что этот выбор может казаться неоптимальным с точки зрения некоего стороннего наблюдателя, обладающего более полной информацией и более совершенным “компьютером” в голове. Но в нашем случае это абсолютно не важно.



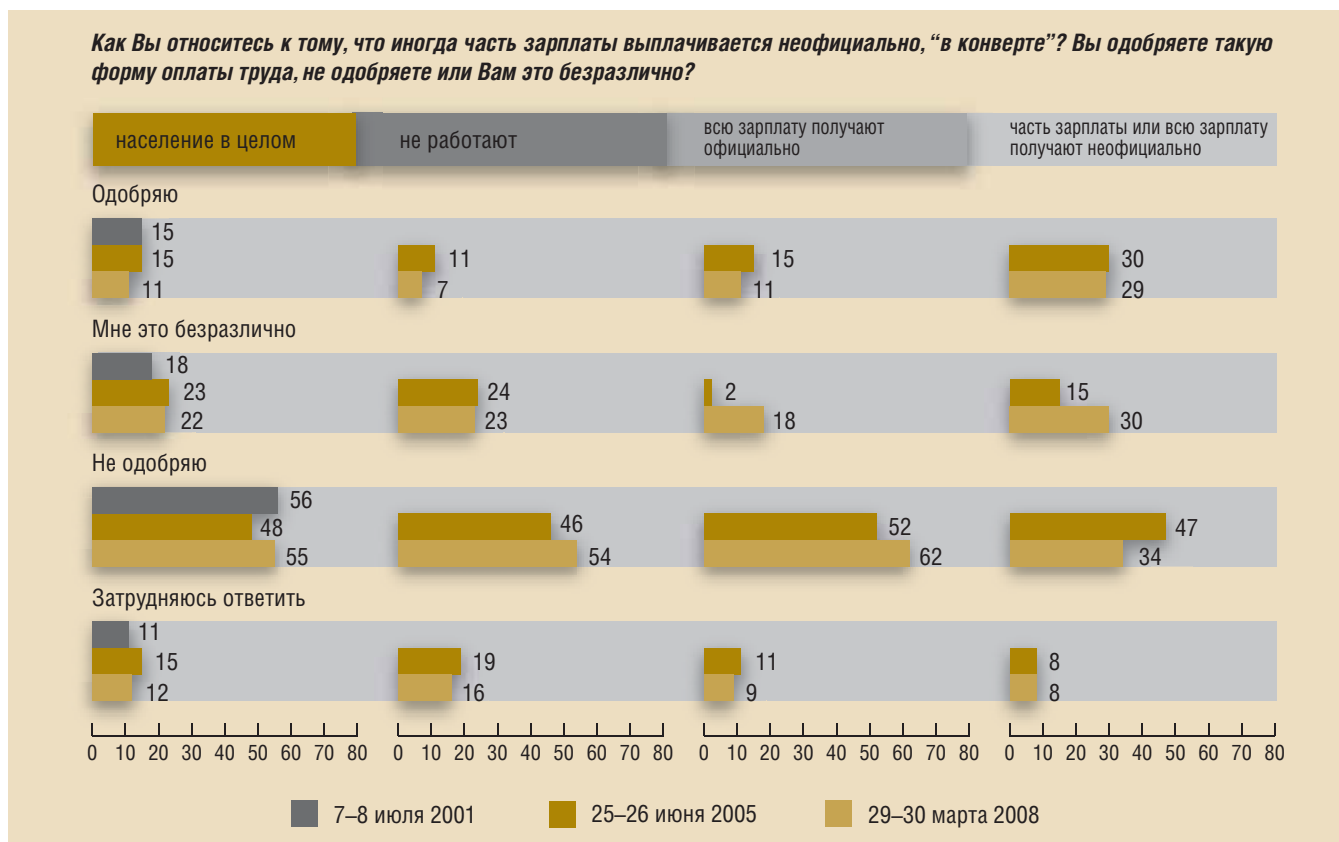


График 2. Отношение населения к неофициальной оплате труда, 2001–2008 годы

шевных мучениях или особом беспокойстве речи здесь не идет. Однако когда людей, не одобряющих действия, которые сами же они совершают (и, видимо, предполагают, что будут совершать в будущем), становится много, это означает, что легитимность данной социальной практики подвергается сомнению. Если рассматривать распределение ответов в таком ракурсе, то 34% не одобряющих “теневую” зарплату уже кажутся существенной долей. По крайней мере она превышает долю одобряющих зарплату “в конверте”, то есть тех, кто считает, что поступает правильно.

Однако одобрение – не очень надежный показатель. Ведь одобрение или неодобрение могут быть вызваны самыми разными соображениями: это может быть морально-этическая позиция, озабоченность интересами государства (как мы увидим позже, есть и такие сознательные граждане), личный (положительный или отрицательный) опыт и т. п. Поэтому мы задали респондентам “грубо материальный” вопрос: что выгоднее самим работникам – “белая” или “серая” зарплата?

### “Белая” или “серая” – что выгоднее?

Подавляющее большинство россиян (63%) полагают, что зарплату выгоднее получать официально, по ведомости, и только 14% считают более выгодными “теневые” расчеты с работодателем (см. *график 3*). В целом по выборке схожие результаты были получены и в ходе опроса 2005 года.

Как Вы думаете, что выгоднее работникам: получать всю зарплату официально, по ведомости или получать всю зарплату или ее часть неофициально, “в конверте”?

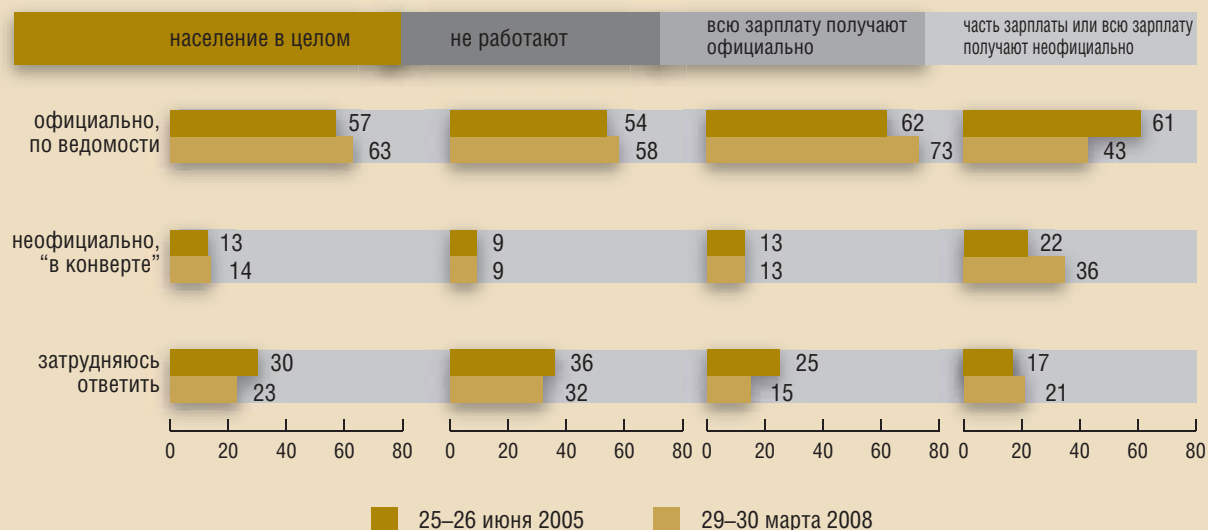


График 3. Выгодность официальной и неофициальной оплаты труда, 2005–2008 годы

Если снова отдельно рассмотреть тех, кто получает “теневую” зарплату (всю или часть), то мы опять увидим, что треть из них (36%) более выгодным считают именно тот вариант, который они выбрали, то есть полный или частичный уход “в тень”. Однако все же большая их часть (43%) считают, что “серая” зарплата – неоптимальный вариант для наемного работника. Иными словами, они полагают, что работники в целом выиграли бы, если бы перешли на официальную зарплату. Таким образом, и здесь в группе “теневиков” мы видим две представительные подгруппы, расходящиеся во мнении относительно осуществляемой ими практики.

Если сравнить тех, кто получает неофициально часть зарплаты и всю зарплату, то можно заметить существенные различия (табл. 2). В обеих группах доли тех, кто считает более выгодной официальную зарплату, примерно одинаковы, однако среди первых она превышает долю отдающих предпочтение “серой” схеме в полтора раза, а среди вторых доли приверженцев “белой” и “серой” схем примерно равны.

Посмотрим еще раз на особенности группы “частичных теневиков”: сравнительно низкая (на фоне “полных теневиков”) доля предпочитающих “серую” зарплату, высокая доля не определившихся с ответом. Чем обусловлены эти особенности? Во-первых, это может говорить о довольно сильной неуверенности группы “частичных теневиков” в правильности своих нынешних “полутеневых” отношений с работодателем. Как было показано выше, группу получающих “всерую” только часть зарплаты составляют слои, находящиеся в среднем несколько выше на лестнице социальной стратификации, нежели полностью “теневая” группа. Более высокий статус (по образованию и уровню дохода) дает возможность для поиска альтернативных мест работы и вообще обеспечивает определенную свободу маневра, так что неуверенность в оптимальности сво-

Табл. 2. *Выгодность официальной и неофициальной оплаты труда, 2008 год*

Как Вы думаете, что выгоднее работникам: получать всю зарплату официально, по ведомости или получать всю зарплату или ее часть неофициально, “в конверте”?	Скажите, пожалуйста, Вы получаете всю свою зарплату официально, по ведомости или Вы получаете часть зарплаты неофициально, “в конверте”? Или же все то, что Вы зарабатываете, Вы получаете неофициально?				
	я не работаю	всю зарплату получаю официально	часть зарплаты получаю неофициально	все, что зарабатываю, получаю неофициально	затрудняюсь ответить
официально, по ведомости	58	73	45	41	46
неофициально, “в конверте”	9	13	29	42	28
затрудняюсь ответить	32	15	26	17	26

Табл. 3. *Отношение к неофициальной зарплате и ее относительная выгодность, 2008 год*

Как Вы думаете, что выгоднее работникам: получать всю зарплату официально, по ведомости или получать всю зарплату или ее часть неофициально, “в конверте”?	Как Вы относитесь к тому, что иногда часть зарплаты выплачивается неофициально, “в конверте”, – Вы одобряете такую форму оплаты труда, не одобряете или Вам это безразлично?			
	одобряю	мне это безразлично	не одобряю	затрудняюсь ответить
официально, по ведомости	31	39	86	30
неофициально, “в конверте”	58	17	6	6
затрудняюсь ответить	11	44	8	64

его “полутеневого” положения подкреплена возможностями найти альтернативу неформальному трудоустройству. Во-вторых, “полутеневикам” психологически проще предпочесть “белую” зарплату, нежели тем, у кого вся зарплата “теневая”: они ведь “белую” зарплату тоже получают, работают по договору. Следовательно, для них сказать, что “белая” зарплата лучше “серой”, – не значит негативно оценить собственное поведение.

Заметим, что одобрение зарплаты “в конверте” и оценка ее выгодности в сравнении с “белой” зарплатой сильно взаимосвязаны: 86% из тех, кто не одобряет “серые” схемы оплаты труда, считают более выгодной “белую” зарплату (обратного мнения придерживаются только 6% этой группы), а 58% одобряющих зарплату “в конверте” считают ее еще и более выгодной для работника (31% из них полагают, что выгоднее все же получать зарплату по ведомости) (табл. 3).

### Аргументы в пользу “белой” и “серой” зарплаты

После вопроса, что более выгодно для работника – “белая” или “серая” зарплата, – респондентов просили прокомментировать свой выбор (задавались открыто вопросы на эту тему). Результаты опросов 2005 и 2008 годов в целом близки, поэтому остановимся на более свежих данных. Отметим, что доводы тех, кто всю зарплату получает по ведомости, и тех, кто полностью и частично получает ее “в конверте”, в общем и целом одинаковы. Начнем с аргументов тех, кто говорит, что для работника более выгодной является официальная зарплата.

**Выгоды официальной зарплаты.** Все доводы можно разделить на три существенно отличающихся друг от друга типа: институциональные, контрактные и “эгатистские”.

**Институциональные аргументы.** Большинство тех, кто отдает предпочтение “белой” зарплате, отметили, что она позволяет в будущем рассчитывать на более высокую пенсию. Это самый популярный аргумент – его привели 44% опрошенных. Указывались и другие естественные преимущества легальных трудовых отношений: оплачиваемые отпуска, больничные (3%), льготы, социальные гарантии и защищенность благодаря отчислениям с “белой” зарплаты (6%), облегчение возможности взять кредит в банке (3%), начисление трудового стажа (2%).

В данном случае респонденты апеллируют к тем нормам трудового законодательства, которые защищают интересы работников. Человек, который в своей трудовой дея-

тельности подчиняется регулирующим сферу труда нормам, автоматически подпадает под их защиту<sup>13</sup>.

**Контрактные аргументы.** Отмечались и принципиально другие преимущества официальной зарплаты для работника. Так, 11% опрошенных считают, что официальная зарплата надежнее, она предоставляет работодателю меньше возможностей обмануть работника, недоплатить ему. Причем так полагают не только те, кто сам всю зарплату получает официально и строит догадки, как же все устроено там, “в тени”, но и те, кто непосредственно вовлечен в “теневую” практику. К этой группе примыкают еще 10% респондентов, заявивших, что при официальной зарплате работник точно знает ее размер, а также за что он ее получает. Снова отметим, что так с одинаковой частотой полагают получающие и официальную, и “теневую” зарплату. Здесь характерны следующие высказывания: *“знаю свою ставку, за нее расписываюсь, а в конверте не знаю, сколько положено”, “какая там сумма может быть, да же неизвестно”*.

Часть респондентов указывали такое преимущество официальной зарплаты, как возможность предъявлять претензии к работодателю и на основании закона защищать свои права: *“...если не заплатили – доказать можно, раз все по бумаге”; “чтобы было с кого спросить за неполученную зарплату”* (2%). Столько же опрошенных заявили, что при “белой” зарплате устанавливаются более определенные, более формализованные и независимые отношения с работодателем, и это препятствует произволу с его стороны: *“более стабильные отношения с руководством”, “так меньше возможностей манипулировать работником”, “больше независимости в отношениях с руководством”* (2%). Наконец, еще 2% сказали, что неофициальная зарплата выгодна только работодателям, а работникам это ничего, кроме издержек, не дает: *“если не по ведомости, то это выгодно только работодателю, а работники страдают”, “чтобы начальство не разбогатело за счет нас”, “это какая-то афера со стороны работодателя”*.

<sup>13</sup> В скобках заметим, что “частично теневая” оплата труда не обязательно подразумевает лишение всех бонусов легальных трудовых отношений.

*Две трети россиян полагают, что зарплату выгоднее получать официально, по ведомости, и только седьмая часть считают более выгодными “теневые” расчеты с работодателем*

Такого рода аргументы мы назвали контрактными. Контракт работника с работодателем может быть официальным и неформальным, пункты контракта могут обговариваться или подразумеваться – не в этом суть. Суть в том, что есть две стороны, каждая из которых берет на себя определенные обязательства и ждет выполнения обязательств со стороны контрагента. Помимо этого, у сторон есть больше или меньше возможностей принуждать другую сторону к выполнению обязательств. Как правило, таких возможностей у наемного работника заведомо меньше, но в случае формального трудового договора на его стороне оказывается закон, к выполнению которого принуждает могущественная третья сторона – государство. В случае неформальной договоренности с работодателем у работника нет этого рычага воздействия. И все вышеперечисленные аргументы говорят о его необходимости. При этом работодатель предстает источником повышенных рисков для работника при заключении “теневого” трудового контракта.

*“Этатистские” аргументы.* Существует и третья группа доводов в пользу официальной зарплаты. Так, 11% опрошенных полагают, что должна существовать только “белая” зарплата, так как все должно быть честно, по зако-

### *Общедоступные критерии самостоятельной оценки рисков для налогоплательщиков, используемые налоговыми органами в процессе отбора объектов для проведения выездных налоговых проверок*

- 1** Налоговая нагрузка у данного налогоплательщика ниже ее среднего уровня по хозяйствующим субъектам в конкретной отрасли (виду экономической деятельности).
- 2** Отражение в бухгалтерской или налоговой отчетности убытков на протяжении нескольких налоговых периодов.
- 3** Отражение в налоговой отчетности значительных сумм налоговых вычетов за определенный период.
- 4** Опережающий темп роста расходов над темпом роста доходов от реализации товаров (работ, услуг).
- 5** Выплата среднемесячной заработной платы на одного работника ниже среднего уровня по виду экономической деятельности в субъекте Российской Федерации.
- 6** Неоднократное приближение к предельному значению установленных Налоговым кодексом Российской Федерации величин показателей, предоставляющих право применять налогоплательщикам специальные налоговые режимы.
- 7** Отражение индивидуальным предпринимателем суммы расхода, максимально приближенной к сумме его дохода, полученного за календарный год.
- 8** Построение финансово-хозяйственной деятельности на основе заключения договоров с контрагентами-перекупщиками или посредниками (“цепочки контрагентов”) без наличия разумных экономических или иных причин (деловой цели).
- 9** Непредставление налогоплательщиком пояснений на уведомление налогового органа о выявлении несоответствия показателей деятельности.
- 10** Неоднократное снятие с учета и постановка на учет в налоговых органах налогоплательщика в связи с изменением места нахождения (“миграция” между налоговыми органами).
- 11** Значительное отклонение уровня рентабельности по данным бухгалтерского учета от уровня рентабельности для данной сферы деятельности по данным статистики.

ну, за нарушение которого возможны санкции: *“по закону это запрещено, значит, надо это прекратить и не думать ни о чьей выгоде”, “мы не привыкли воровать”, “в конверте – это незаконно, могут привлечь к ответственности”*<sup>14</sup>.

Еще 8% рассуждают с позиций государственных интересов. Они отмечают, что формальные отношения работодателя и наемного работника отвечают интересам государства, так как с официальных зарплат платятся налоги в казну: *“налоги большие – и государство, и мы богаче”; “налоги – оплот государства”*.

Может показаться, что респонденты элементарно не поняли вопроса: их

ведь спрашивали, что выгоднее для работника – “белая” или “серая” зарплата, а они не пойми о чем говорят. Ну, боязнь санкций со стороны государства – это понятно, какой-никакой, но “личный” мотив. С косвенной выгодой от налогов уже сложнее. А остальное? Можно было бы рассматривать эти аргументы как не относящиеся к заданному вопросу, если бы не довольно существенная доля респондентов, ответивших подобным образом. Представляется, что за непониманием здесь кроется

вполне осознанная установка: официальная зарплата выгодна обществу в целом, а значит – и работникам, о выгоде которых, собственно, и спрашивали. Эти респонденты не рассуждают в терминах индивидуальной выгоды работника и просто “не слышат” вопроса об этом. Поэтому мы и назвали аргументы такого типа в целом “этатистскими”.

**Выгоды зарплаты “в конверте”.** Перейдем к ответам тех, кто полагает, что работнику выгоднее получать зарплату (всю или часть) “в конверте”. Здесь респонденты всех трех групп – получающие зарплату официально, частично неофициально и полностью неофициально – также проявили завидное единодушие: отличий между этими тремя группами не наблюдается. По сути, почти все представленные доводы можно свести к одному: в результате “серых” схем оплаты труда работник получает на руки больше денег (так заявили 12% респондентов по выборке). Все же можно выделить две основные причины, по которым люди считают “серую” зарплату более высокой, чем “белая”: “теневая” зарплата больше сама по себе; она больше на величину невыплаченных налогов.

Непосредственно об экономии на налогах упомянули 7% опрошенных. При этом довольно часто люди называли налоги несправедливыми, грабительскими, говорили о неэффективном использовании налогов государством: *“нет смысла отдавать налоги государству, которые все равно потом сгорят, не вижу результата от отчисления налогов”, “уход от грабительских налогов, работа стоит тех денег, которые работага должен получать”, “уход от налогов несправедливых, оплата по труду”*.

О большей величине “серой” зарплаты заявили 5% респондентов: *“видимо, в конвертах платят побольше”, “размер неофициальной зарплаты всегда*

<sup>14</sup> Кстати, если факт “серых” зарплат будет обнаружен соответствующими государственными органами, то наказание понесет только работодатель, так что здесь респонденты зря боятся карающей руки власти.

*Недовольство “теневой” зарплатой в целом не означает недовольства собственным положением и желанием что-то в нем менять*

*больше*”. Однако когда мы слышим такие фразы, как: “работодатель может больше заплатить”, “так больше платят, жить надо сейчас, а не потом, когда будешь пенсионером”, то создается ощущение, что респонденты подразумевают именно “налоговый бонус” к зарплате. Так что мы полагаем, что граница между двумя этими аргументами весьма условна.

## Вместо заключения

Можно ли в обозримом будущем ожидать каких-либо изменений в соотношении “белых” и “серых” зарплат? Полагаем, что если они и начнутся, то не очень скоро. Во-первых, недовольство “теневого” зарплатой в целом не означает недовольства собственным положением и желания что-то в нем менять. Во-вторых, когда в ходе опроса 2005 года респондентам был задан вопрос, могут ли работники, получающие всю или часть зарплаты неофициально, добиться перехода на “белую” зарплату, оказалось, что люди не очень-то в это верят: половина опрошенных ответили, что сделать это работникам не под силу (о том, что работники способны “выйти из тени”, заявили 25%). Еще более пессимистично настроены те участники опроса, кто лично вовлечен в неформальные трудовые отношения: среди них 69% считают, что работники не могут добиться перехода на официальную зарплату.

В конце укажем на несколько существенных различий между результатами опросов 2005 и 2008 годов, которые мы пока не беремся объяснить. “Теневики” стали заметно толерантнее относиться к зарплате “в конверте” (доля не одобряющих “серую” зарплату упала среди них с 47 до 34%), при том что в других группах негативных оценок в ее адрес стало даже больше. А вот люди, получающие “белую” зарплату, стали гораздо чаще оценивать ее как более выгодную для работника по сравнению с “серой” (доля считающих таким образом выросла с 62 до 73%). Среди же получающих неофициальную зарплату (всю или часть), напротив, изменения зеркальные: выросла доля тех, кто считает более выгодной именно “серую” зарплату (с 22 до 35%). Трудность объяснения таких резких сдвигов усугубляется тем, что на данный момент не ясно, являются ли они устойчивыми (для того чтобы это проверить, надо по прошествии некоторого времени получить еще несколько распределений ответов по тем же вопросам). ■

## Литература

- Барсукова С. Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: ГУ–ВШЭ, 2004.
- Портес А. Неформальная экономика и ее парадоксы // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН, 2004.
- Радаев В. В. Экономическая социология. М.: ГУ–ВШЭ, 2005.
- Шанин Т. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России // Неформальная экономика. Россия и мир / под ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999.