

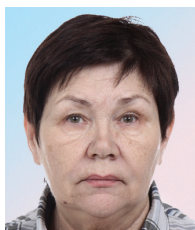
Качество жизни и человеческий потенциал территорий

УДК 316.4

ББК 60.56

© Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В.

МОНИТОРИНГ СКРЫТОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА: СПЕЦИФИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА, РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ, МОТИВАЦИЯ



ВОЛОВСКАЯ НИНА МИХАЙЛОВНА

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
Россия, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, д. 56
E-mail: n.m.volovskaya@nsuem.ru



ПЛЮСНИНА ЛИДИЯ КОНСТАНТИНОВНА

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
Россия, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, д. 56
E-mail: l.k.plyusnina@nsuem.ru



РУСИНА АНАСТАСИЯ ВИКТОРОВНА

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
Россия, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, д. 56
E-mail: a.v.rusina@nsuem.ru

Анализируются результаты социологических исследований скрытой формы оплаты труда, проведенных в Новосибирской области в 2008, 2010 и 2015 годах. Цель проведенного исследования – анализ динамики распространения скрытой оплаты труда. Применены эмпирические методы: опрос (разновидность – анкетирование), анализ документов, а также ряд общенаучных методов (анализ и синтез, обобщение и сравнение) и другие. Новизна исследования заключается в особом подходе к определению объекта исследования, в качестве которого были выбраны незанятые граждане, обратившиеся в службу занятости населения за помощью в трудоустройстве, в выделении специфических качеств скрытой оплаты труда и их сочетании, в отнесении работников, получающих данную оплату, к прекариату, который объединяет аномия, беспокойство, отчаяние, отчуждение на фоне отсутствия гарантий стабильности, а также в получении новых эмпирических данных. В статье анализируются такие специфические качества,

как долговременность и краткосрочность, формальность и неформальность, низкий уровень официальной оплаты труда и высокий – теневой, бесперспективность будущего и устойчивость материального состояния в настоящем и другие, а также акцентируется внимание на вовлеченности наемных работников в данную форму оплаты, ее масштабах, динамике, мотивации и т. д. Полученные результаты свидетельствуют о том, что скрытая оплата приобретает не просто широкий масштаб, а превращается в устойчивый социально-экономический феномен. Скрытая оплата получила наибольшее распространение в торговле, строительстве, сфере обслуживания, а в последние годы растет в производстве и переработке сельскохозяйственной продукции, общественном питании, транспорте. Она предопределяется взаимными интересами работодателя и наемного работника и сопровождается огромными экономическими и социальными издержками. При этом осуществляется подмена правовых социально-трудовых взаимоотношений между наемными работниками и работодателями договорами гражданско-правового характера, исключающими взаимодействие с государством как субъектом данных отношений. Предложен ряд мер для легализации скрытой оплаты труда и снижения ее распространенности. В перспективе использование данного подхода позволит оценивать динамику скрытой оплаты труда и разрабатывать мероприятия по ее сокращению.

Скрытая оплата, теневая, неофициальная, серая, черная заработная плата, заработная плата «в конверте».

Феномен скрытой оплаты труда проявился в нашей стране в начальный период перестройки примерно в 1990-х годах. Ученые, государственные органы уже много лет озабочены ростом теневых процессов в экономике России. На борьбу с этим негативным явлением направлена работа комиссий по легализации «теневой» оплаты, налоговых органов, органов прокуратуры. Несмотря на это, масштабы скрытой оплаты не только не уменьшаются, а наоборот увеличиваются: по имеющимся данным она составляет от 20 до 50% от общей суммы оплаты и распространена практически во всех сферах экономики (строительство, сельское хозяйство, торговля, транспорт, сервис) [2]. Скрытая оплата используется в различных странах. Так, исследование Eurobarometer показало, что ее получают 5% от числа работающих в Европе [8].

Изучение скрытой оплаты труда активно ведется как в России, так и за рубежом. Обзор зарубежных исследований показал, что они преимущественно направ-

лены на выявление уровня и размеров теневой (скрытой) оплаты труда [17; 18]; оценку масштабов теневой оплаты, в том числе в домохозяйствах [23, с. 477–486]; определение условий, способствующих ее распространению на региональном уровне [19, с. 109–111]; выявление особенностей распространения теневой оплаты в городской и сельской (фермерской) среде [20; 21; 23; 24], а также миграционной среде село-город [25, с. 401–407]; изучение распространения теневой оплаты в формальном и неформальном секторах экономики [26]. Исследования российских ученых посвящены главным образом изучению способов учета теневой оплаты труда [27, с. 757–762]; исследованию масштабов и сфер распространения, мотивов и факторов теневой оплаты труда [3]; изучению проблем легализации теневой оплаты труда с использованием налоговой системы [1]. При этом необходимо отметить, что в зарубежных исследованиях представлен в основном экономический подход к оценке скрытой оплаты труда.

В отечественных работах наряду с экономическим делаются попытки использовать социологический подход, который позволяет представить скрытую оплату труда как социальный феномен.

В связи с вышесказанным возникает необходимость социологического осмысления отношений, связанных со скрытой оплатой, наличие которой предопределяет рассмотрение субъектов этих отношений не только как экономических агентов, но и как носителей господствующих норм, ценностей, как индивидов, включенных в общественные отношения и удовлетворяющих с помощью этих отношений свои потребности и интересы.

Распространенность скрытой оплаты трудно поддается оценке, потому что имеет место взаимовыгодность данных условий оплаты как для работника, так и для работодателя, связь между которыми особо организована и носит латентный и завуалированный характер, так как осуществляется вне правового поля. Наемные работники могут быть приняты на работу официально с оплатой, скрытой частично или полностью, о размере которой знает очень небольшой круг лиц. Кроме того, они могут легально работать в одной организации и одновременно быть включенными в латентные процессы оплаты труда, выполняя дополнительную работу в других сферах деятельности. Все эти граждане являются участниками формирования особой теневой социальной среды, которая характеризуется соблюдением тайных договоренностей работодателей и работников.

Однако положение коренным образом меняется, когда работник увольняется из организации не по собственному желанию. Кризис, наступивший в России в 2008 году, привел к существенному росту безработицы. Увольнения коснулись большой массы населения, в том числе и наемных работников, получающих

скрытую оплату. Стало бессмысленным делать тайну из договоренностей с работодателями, так как последние не смогли их соблюдать. На основе вышесказанного в качестве объекта исследования были выбраны незанятые граждане, обратившиеся в службу занятости населения за помощью в трудоустройстве. Нами совместно с министерством труда, занятости и трудовых ресурсов было проведено 3 социологических исследования: в 2008 году (выборка 1830 чел.), в 2010 году (выборка 1980 чел.), в 2015 году (выборка 1951 чел.). Опрос проводился в г. Новосибирске, городах областного подчинения и сельских районах. Однако следует заметить, что, несмотря на довольно большой объем выборки и ее представительность, мы не можем утверждать, что она отвечает всем требованиям репрезентативности, так как не известна генеральная совокупность. Это положение характерно для исследования любых теневых процессов как в нашей стране, так и в других.

Последствия феномена скрытой оплаты достаточно многообразны и заслуживают отдельного рассмотрения. Отметим лишь, что ее распространенность делает нестабильными не только социально-трудовые отношения, но и жизнь людей. Говоря о ней, А. Каллеберг применяет термин «ненадежная (нестабильная) занятость» (*precarious work*). Ненадежная занятость имеет серьезные последствия, связанные с социальной и экономической незащищенностью, неравенством, социальной инклюзией и, как следствие, со снижением благополучия человека. Все это приводит к тому, что люди чувствуют себя менее счастливыми и надолго откладывают вступление в брак и рождение детей [6].

Многие зарубежные и российские ученые в связи с нестабильностью занятости, ее неформальностью, угнетением наемных работников пишут о появлении

нового класса – прекариата. Зарубежные исследователи начали писать об этом с 1990-х годов [12; 15; 16], российские – позже [10; 11]. В настоящее время некоторые зарубежные ученые задаются вопросом о том, что из себя представляет прекариат: класс или состояние [14, с. 11–14], другие используют термины «траур» и «насилие» [13], третьи пишут о прекариате как о новом опасном классе [9] и т. д. Следует отметить, что в ситуации со скрытой оплатой труда уместно применять понятие «прекариат», а работников, получающих данную оплату, относить к новому классу (не будем вдаваться в подробный анализ этого класса), который объединяет аномию, беспокойство, отчаяние, отчуждение на фоне отсутствия гарантий стабильности. Как указывает Ж.Т. Тощенко, «прекариат комплектуется, складывается практически из всех слоев современного общества, олицетворяет огромную массу людей, занимающих неустойчивое, нестабильное социальное положение, которое носит не временное, а длительное состояние; у этих людей нет уверенности в собственной необходимости обществу, в праве претендовать на занятость по своей или смежной профессии, на социальную защищенность, на надежду в гарантированном будущем семьи и близких в ситуации, когда неизвестно, кому предъявлять претензии, кроме безымянных и неопределенных социальных институтов» [10].

Сравнительная характеристика официальной и скрытой оплаты позволила нам выделить специфические качества последней, подтверждающие наш тезис о прекариате. Они проявляются в следующих сочетаниях:

1. Долговременности и краткосрочности. Скрытая оплата зачастую характеризуется продолжительностью, которая, как мы указывали ранее, вырабатывается под воздействием совместного консенсуса работодателя и работника о тайне до-

говора. Причем длительность взаимоотношений совмещается с их быстрой дискретностью вследствие несоблюдения ранее достигнутых договоренностей в связи с изменением экономической ситуации или по любым другим причинам.

2. Формальности и неформальности. Место скрытой заработной платы находится на пересечении формального и неформального. Спецификой скрытой оплаты является невозможность ее отождествления с оплатой труда неформальных работников, так как она охватывает широкий круг граждан, занятых как формально, так и неформально.

3. Низкого уровня официальной оплаты труда и высокого теневого. Официальная заработная плата сотрудникам устанавливается ниже или в пределах прожиточного минимума по региону, ниже среднерыночного уровня, ниже среднеотраслевой заработной платы, уровень заработной платы руководства организации по официальным документам ниже заработка рядовых сотрудников. Зачастую официально оформленная заработная плата (по месту, где находится трудовая книжка) становится формальным приложением к заработной плате, выплачиваемой в скрытой форме, которая по молчаливому соглашению сторон нередко доминирует и является главным доходом, превосходящим доход по официальному оформлению.

4. Неустойчивости социального положения и высокой оплаты труда в целом. Наемный работник даже при получении высокой неофициальной оплаты всегда бесправен, социально уязвим в связи с возможностью неожиданного расторжения трудового договора и прекращения выплат денежных сумм. Кроме того, существующее не полностью легитимное положение работника, обусловленное невысокой установленной официальной оплатой, способствует уклонению

работодателя от ответственности по воспроизводству рабочей силы наемного работника.

5. Нестабильности доходов и отсутствия правовой защищенности. Договоренность между работодателем и наемным работником происходит в устной форме, поэтому зачастую недобросовестные работодатели идут на заведомый обман, обещая большие суммы скрытой заработной платы. Наемный работник не имеет реальных механизмов воздействия на работодателя, если ему «в конверт» положат меньшую сумму, чем оговорено, или же вообще не выплатят заработную плату сверх официальной, объясняя это тем, что работник не в полной мере выполнил свои обязанности. При увольнении работодатель имеет возможность не оплачивать выполненную работу или заплатить официально установленный минимум. Работник также несет риск неполучения заработной платы, отпускных, расчета при увольнении и оплате листка нетрудоспособности в полном объеме в случае любого конфликта с руководством.

6. Прямого обмана работника относительно условий оплаты и отсутствия социальной защищенности. При приеме на должность работодатель осознанно умалчивает о выдаче скрытой заработной платы, об отсутствии действующего в организации социального пакета, связанного с дополнительной помощью (повышение квалификации, выплаты при рождении ребенка и др.). Сюда же можно отнести отказ в выдаче справки для получения визы при выезде за границу.

7. Бесперспективности будущего и настоящего устойчивого материального состояния. В условиях получения скрытой заработной платы работники лишают себя планирования собственной карьеры, профессионального роста, повышения социального статуса. В такой ситуации сложно строить долгосрочные планы, за-

работать достойную пенсию. Данный контингент работающих людей живет сегодняшним днем, довольствуется существующей высокой оплатой, а изменение данных условий зачастую застает их врасплох, следствием чего становится отчаяние.

Таким образом, несмотря на неустойчивость, неопределенность, эпизодичность и бесперспективность условий занятости при скрытой оплате труда, работодатель и наемный работник все же приходят к компромиссу, результатом которого становятся неправоновые практики в сфере оплаты труда, влекущие за собой большие экономические и социальные последствия. В результате работа в условиях скрытой зарплаты не осознается работниками как нарушение правовых норм в связи с тем, что они дали согласие работать при таких условиях.

Остановимся на результатах исследования. Вовлеченность наемных работников в скрытую форму оплаты труда начинается с согласования положений, определяющих условия приема на работу. На данном этапе оговариваются формы и способы оплаты труда: постоянная трудовая деятельность с заключением трудового контракта и полностью «белой» оплатой, без подписания трудового контракта на основе устной договоренности («черная» оплата), на условиях частичной официальной зарплаты («серая» оплата, или оплата «в конверте»).

Полученные данные свидетельствуют о сокращении легитимных и увеличении нелегитимных способов оплаты. Так, за анализируемый период на 12,8% сократилась численность людей, труд которых оплачивался полностью официально (2008 год – 74,6%, 2010 – 74,7, 2015 – 65,3%). Рост числа опрошенных, работающих на условиях частичной официальной зарплаты, составил 67% (2008 год – 15,2%, 2010 – 19,0, 2015 – 25,1%). Также прослеживается рост удельного

веса респондентов, получающих «черную» заработную плату, на 17% (2008 год – 7,5%, 2010 – 4,9, 2015 – 8,8%). Таким образом, в 2015 году каждый третий опрошенный работал на условиях теневого оплаты, в то время как в 2008 году в данном положении находился каждый пятый респондент. И если раньше некоторые ученые и практики связывали наличие скрытой заработной платы с новыми рыночными условиями, то сейчас необходимо констатировать «живучесть» неформальной оплаты и ее развитие.

Сравнение полученных данных показывает, что они в целом коррелируются с данными других исследований. А. Куракин указывает, что, по результатам исследования ФОМ, 76% работников в России были устроены полностью официально, 21% – получали полностью «черную» или «серую» заработную плату [7]; в Тюменской области 77% опрошенных работали на условиях «белой» оплаты труда, 17% – «серой», получая зарплату «в конверте», а 6% – на условиях «черной» оплаты труда [5].

Перейдем к изучению социально-демографических характеристик. Распределение респондентов по способам оплаты в разрезе пола представлено в *таблице 1*.

Приведенные данные показывают, что пол практически не оказывает суще-

ственного влияния на способ получения заработной платы. Доли мужчин и женщин по каждой из выделенных групп практически идентичны. Способы скрытой оплаты в зависимости от возрастных групп представлены в *таблице 2*.

Приведенные данные показывают, что по всем формам оплаты труда лидирует группа лиц в возрасте от 30 до 39 лет, далее идет возрастная группа 40–44 года и 50–55 лет. Эти группы занимают значительную долю среди опрошенных по анализируемым способам оплаты: по первой позиции – 59,5%, по второй – 62,2, по третьей – 60,2%.

Различия в способах оплаты труда в зависимости от уровня образования отображены в *таблице 3*.

Данные таблицы показывают, что наиболее часто полностью официальную заработную плату получали респонденты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование. Наибольшее распространение частично официальной оплаты труда отмечается среди респондентов с начальным и незаконченным высшим образованием. И, наконец, полностью неофициальную оплату труда чаще всего получают люди с начальным и начальным профессиональным образованием, что является вполне

Таблица 1. Взаимосвязь пола и способов оплаты труда в 2015 году, % к опрошиваемым

Способ выплаты заработной платы	2015 г.	
	мужчины	женщины
Полностью выплачивалась официально	64,0	65,9
Частично официально (часть зарплаты официально, часть зарплаты «в конверте»)	25,4	25,0
Полностью неофициально	10,0	8,3

Источник: составлено по результатам эмпирического исследования.

Таблица 2. Распространение способов оплаты по возрастным группам (2015 год)

Способ оплаты	Возрастная группа							
	до 20 лет	20–24	25–29	30–39	40–44	45–49	50–55	56–60
Полностью выплачивалась официально	0,6	5,5	12,5	28,7	14,6	12,0	16,2	6,7
Частично официально (часть зарплаты официально, часть зарплаты «в конверте»)	0,6	5,5	13,5	31,9	16,6	11,9	13,7	3,9
Полностью неофициально	1,7	8,3	11,6	28,7	18,2	9,9	13,3	6,1

Источник: составлено по результатам эмпирического исследования.

Таблица 3. Распределение официальной и «теневой» заработной платы в зависимости от уровня образования (2015 год)

Способ оплаты	Образование						
	Начальное	Неполное среднее	Среднее полное	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Незаконченное высшее	Высшее
Полностью выплачивалась официально	45,2	60,2	61,4	57,2	64,2	55,9	70,7
Частично официально (часть зарплаты официально, часть зарплаты «в конверте»)	35,7	22,7	23,7	26,8	23,8	35,5	26,4
Полностью неофициально	19,0	14,8	14,6	16,0	11,3	7,5	2,4

Источник: составлено по результатам эмпирического исследования.

закономерным, так как чаще всего они выполняют работу, не требующую высокой квалификации.

В процессе исследования мы попытались выяснить, на предприятиях какого сектора экономики распространена скрытая оплата труда. Для этого мы осуществили сопоставление ответов респондентов на вопросы об условиях найма и формах собственности. Результаты анализа представлены в *таблице 4*.

Из приведенных данных видно, что по выплате частично официальной или так называемой серой зарплаты безусловное первенство у кооперативных и акционерных предприятий, затем следуют предприятия малого бизнеса и индивидуальные предприниматели. Однако анализ динамики результатов показывает, что по кооперативным и акционерным предприятиям происходит снижение доли этих выплат на 22,1%, на предприятиях малого бизнеса – рост на 32,5%, у индивидуальных предпринимателей – на 10,2%. Нельзя не заметить более чем двукратное увеличение доли скрытых выплат зарплаты на государственных предприятиях.

По выплате полностью неофициальной зарплаты («черной») ситуация несколько иная. На первом месте оказываются индивидуальные предприниматели, на втором – акционерные, кооперативные предприятия, а на третьем – предприятия малого бизнеса. Цифры, характеризую-

щие динамику этих процессов, показывают, что идет постепенное снижение «черной» зарплаты на кооперативных и акционерных предприятиях. На предприятиях других форм собственности наоборот наблюдается рост выплат. Особенно значительный рост прослеживается на предприятиях малого бизнеса (в 1,85 раза) и у индивидуальных предпринимателей (в 1,2 раза).

Рост «черной» заработной платы, по нашему мнению, связан с недостатками режимов налогообложения, при которых сумма налога существенно возрастает при успешном развитии бизнеса, расширении собственного дела и приеме новых сотрудников. В связи с этим при существующем порядке налогообложения малому бизнесу не выгодно официально принимать на работу наемных работников, в результате чего осуществляется вынужденное применение скрытых форм оплаты труда.

Исследование отраслевой специфики скрытой заработной платы показало, что в Новосибирской области она наиболее распространена в 3 отраслях: торговле (66,2%), строительстве (24,6%), сфере обслуживания (23,0%). Причем за период исследования наблюдается негативный тренд: в торговле прослеживается рост числа респондентов, получающих скрытую оплату труда, на 280% (2008 год – 13,1%, 2010 – 22,1, 2015 – 24,6%), в сфере

Таблица 4. Динамика взаимосвязи способов выплаты скрытой платы и форм собственности за период с 2008 по 2015 год, % к опрошенным

Форма собственности	Частично официально			Полностью неофициально		
	2008 г.	2010 г.	2015 г.	2008 г.	2010 г.	2015 г.
Государственное предприятие	4,3	7,1	9,8	3,0	4,9	4,4
Предприятие смешанной формы	6,1	8,9	6,5	3,0	2,9	5,0
Акционерное, кооперативное предприятие	61,9	58,7	48,2	37,3	39,2	22,1
Предприятие малого бизнеса	12,6	14,4	16,7	11,2	12,7	20,8
Крестьянское (фермерское) хозяйство	1,4	,8	2,2	12,7	2,9	6,1
Индивидуальные предприниматели	13,7	10,1	15,1	32,8	37,3	40,3

Источник: составлено по результатам эмпирических исследований.

обслуживания – на 260% (2008 год – 8,9%, 2010 – 8,4, 2015 – 23,0%), в строительстве увеличение составило 87,8% (2008 год – 74,6%, 2010 – 74,7, 2015 – 65,3%). Кроме того, можно говорить о всплеске явления скрытой зарплаты в отдельных сферах: в сфере общественного питания прослеживается рост на 440%, в сфере производства и переработки сельскохозяйственных продуктов – на 390%, транспорте – на 360%. Даже в ряде организаций бюджетной сферы, например, в сферах здравоохранения и образования, присутствует скрытая оплата. Но если в организациях образовательной сферы ее удельный вес несколько снизился (на 17,9%), то в организациях сферы здравоохранения прослеживается рост скрытой оплаты на 240%.

Полученные данные о распространенности скрытой оплаты по отраслям в целом коррелируют с данными других исследователей по России и Европе. Например, В. Гимпельсон пишет, что «типичные» сектора экономики, где больше всего неформалов по найму, – это строительство, торговля, сельское хозяйство, транспортная сфера [4]. В Европейских странах скрытая оплата распространена в таких отраслях, как строительство, сельское хозяйство, торговля, транспорт, сервис [8].

Что движет людьми при выборе скрытой оплаты труда? Обычно выбор обосновывается и объясняется несколькими мотивами или мотивационным ядром. На рисунке 1 видно, что в это ядро входят

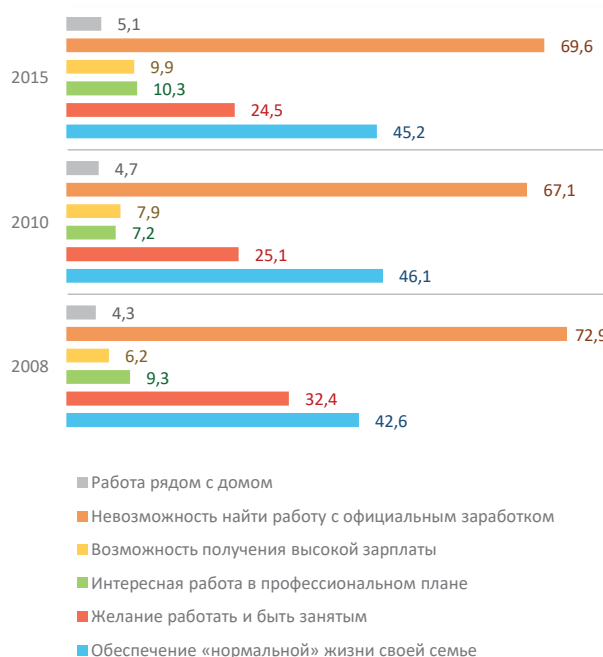


Рис. 1. Динамика мотивов скрытой оплаты труда за период с 2008 по 2015 год

Источник: составлено по результатам эмпирических исследований.

такие мотивы, как невозможность найти работу с официальным заработком (2008 год – 72,9%, 2010 – 67,1%, 2015 – 69,6%), обеспечение нормальной жизни своей семье (2008 год – 42,6%, 2010 – 46,1%, 2015 – 45,2%) и желание работать и быть занятым (2008 год – 32,4%, 2010 – 25,1%, 2015 – 24,5%). Анализ динамики показывает, что по всем мотивам, входящим в ядро, наблюдается некоторое снижение доли респондентов. Также респонденты отметили и такие мотивы: интересная работа в профессиональном плане (2008 год – 9,3%, 2010 – 7,2%, 2015 – 10,3%), возможность получения высокой зарплаты

(2008 год – 6,2%, 2010 – 7,9%, 2015 – 9,9%). По данной группе, наоборот, прослеживается некоторое повышение доли респондентов.

Как известно, ряд работодателей, применяющих скрытую оплату труда, предлагает наемным работникам написать обязательство о сохранении тайны договора по условиям оплаты. Поэтому в процессе исследования мы попытались выяснить, насколько широко распространено это явление. Результаты опроса продемонстрировали усиление проявления осторожности работодателей. Данные свидетельствуют о том, что число людей, давших расписку о сохранении тайны договора, существенно выросло с 15,3% в 2008 год до 25,9% в 2015 году. С одной стороны, в контексте увеличения масштабов выплат «серой» и «черной» заработной платы при сохранении официального трудоустройства этот факт является тревожным знаком, но, с другой стороны, мы видим, что три четверти работодателей не обеспокоены этим обстоятельством и не используют данную технологию при найме на работу. Существенный рост числа людей, у которых требовали подписку, прослеживается в 2015 году. Это, по нашему мнению, связано с усилением работы в регионе по пресечению скрытых форм оплаты.

Подписка о сохранении тайны устных договоренностей является, на наш взгляд, индикатором доверительных отношений сторон. Но в данных обстоятельствах мы можем говорить о довольно высоком уровне доверия работодателей к наемным работникам. В связи с этим важным представляется изучение степени доверия работников работодателю (рис. 2).

Из данных рисунка 2 видно, что степень доверия к работодателям у наемных работников также высока. Вариант ответа «я был уверен в своем работодателе, и он выполнил свои обязательства» в 2015 году выбрали 64,2% респондентов. Глу-

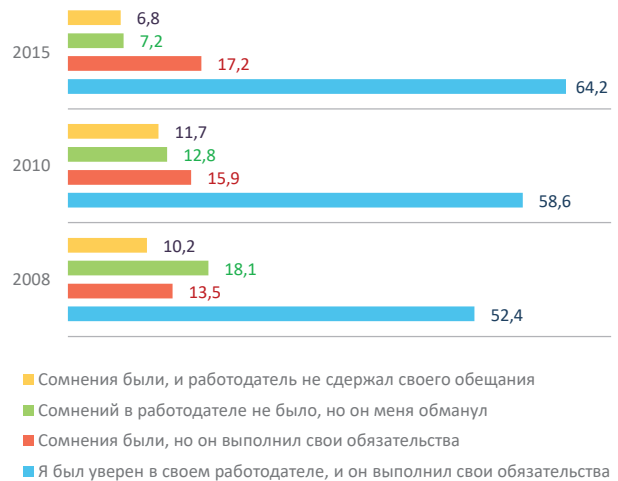


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Были ли у Вас опасения, что работодатель не сможет выполнить свои обязательства по выплате заработной платы?»

Источник: составлено по результатам эмпирических исследований.

бинные интервью показали, что организации часто идут навстречу работникам, выдавая, например, фиктивные справки о величине заработной платы для получения кредита, что еще более укрепляет их взаимное доверие, ведь такое взаимодействие выгодно обеим сторонам социально-трудовых отношений. Изначально в 2015 году всего 6,8% респондентов сомневались в своем работодателе, причем число сомневающихся уменьшилось по сравнению с 2008 годом на 33,3%. Одновременно в 2,5 раза сократилось число обманов со стороны работодателя.

Опрос показал, что немногим больше половины опрошенных (51,3%) не одобряют выплату заработной платы в скрытой форме. Сравнение показывает, что доля этих респондентов находится в пределах 48–56%, выявленных ФОМ. Однако изучение динамики выявило негативные моменты изменения отношения: снижение доли неодобряющих скрытую заработную плату на 6,4% и увеличение на 77% доли респондентов, положительно относящихся к такого рода оплате труда. Хотя следует заметить, что число данных респондентов (8,5%) невысоко и

ниже по сравнению с результатами ФОМ (11–15%) [7]. При этом растет на 16,7% удельный вес безразличных к данному явлению респондентов.

Таким образом, проведенные исследования показали, что скрытая оплата труда является сложным социальным феноменом. Ее наличие предопределяется взаимными интересами работодателя и наемного работника и сопровождается огромными экономическими и социальными издержками. При этом осуществляется подмена правовых социально-трудовых взаимоотношений между наемными работниками и работодателями договорами гражданско-правового характера, исключающими взаимодействие с государством как субъектом данных отношений. Одной из причин скрытой оплаты является несовершенство государственного подхода к развитию малого бизнеса. Уровень налогов с фонда заработной платы и отчислений в различные фонды для предпринимателей во многих случаях превышает их возможности оплаты. Поэтому малый бизнес необходимо рассматривать не только в качестве одного из каналов поступлений налогов в бюджет

и отчислений в фонды, но и как социальное явление, которое обеспечивает самостоятельную и трудовую занятость граждан, снижающее напряжение и остроту в общественных отношениях.

Думается, что самой действенной мерой снижения степени распространенности скрытой оплаты труда, ее легализации может стать ее невыгодность для работодателей. Для этого может быть применен комплекс различных мер, например, налоговые льготы, каникулы и/или объявление амнистии по наказанию, предусмотренному за применение скрытой оплаты. Необходимо сократить обращаемость наличности при расчетах между работодателями и работниками, повсеместно вводить безналичное перечисление заработной платы, что повысит транспарентность данных расчетов. Необходимо проводить широкую разъяснительную работу среди населения о престижности «белой» заработной платы и последствиях скрытой, а также расширять информированность населения о путях использования налоговых сборов и отчислений и сделать эту информацию открытой.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баженов, А. А. Общегосударственные проблемы формальных взаимодействий в сфере оплаты труда [Текст] / А. А. Баженов, Е. В. Черникова // Национальная безопасность /NOTA BENE. – 2014. – № 1. – С.108–116.
2. Белым по «серому»: статистка по конвертным схемам оплаты труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bishelp.ru/uprbiz/detail.php?ID=14721&print=1>
3. Динамика теневой оплаты труда (по данным мониторинга в Новосибирской области [Текст] / Н. М. Воловская, Л. К. Плюснина, А. В. Русина, Е. В.Черникова // Социологические исследования. – 2016. – № 7. – С. 30–40.
4. Гимпельсон, В. Третью россиян предпочитает «теневой» труд [Электронный ресурс] / В. Гимпельсон. – Режим доступа : <http://opес.ru/1548141.html>
5. Сегмент скрытой экономики: проблемы измерения [Текст] / В. А. Давыденко, Г. Ф. Ромашкина, А. Н. Тарасова // Налоги. Инвестиции. Капитал. – 2005. – № 4. – С. 7–19.
6. Каллеберг, А. Ненадежная занятость трансформирует общество [Электронный ресурс] / А. Каллеберг. – Режим доступа : <http://opес.ru/1823565.html> – Дата обращения 24.12.2016 г.
7. Куракин, А. Зарплата «в конверте»: неравный брак или брак по расчету? Фонд общественного мнения [Текст] / А. Куракин // Социальная реальность. – 2008. – № 6. – С. 31–45.
8. Любимская, А. «Серая Европа». Мониторинг / оплата труда [Текст] / А. Любимская // Газета «РБК DAILY», 30 октября 2007.

9. Стэндинг, Г. Прекариат. Новый опасный класс [Текст] / Г. Стэндинг. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
10. Тощенко, Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс [Текст] / Ж. Т. Тощенко // Социс. – 2015. – № 6. – С. 3–13.
11. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) [Текст] / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // Социс. – 2015. – № 12. – С. 99–110.
12. Bourdieu P. *Counterfire: Against the Tyranny of the Market*. London: VersoBooks, 2003.
13. Butler J. *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*. New York: Verso, 2004.
14. Frase P. The Precariat: A Class or a Condition? *New Labor Forum*, 2013, 22(2), pp. 11–14.
15. Standing G. Why measured unemployment in Russia is so slow: the net with many holes. *Journal of European Social Policy*, 1994, № 4(1), pp. 35–49.
16. Standing G. Social Protection in Central and Eastern Europe: a Tale of Slipping Anchors and Torn Safety Nets. *Welfare states in transition: National adaptations in global economies*, ed. By Gøsta Esping-Andersen. London: Sage, 1996.
17. Zick C.D., Bryant W.K. Shadow wage assessments of the value of home production: patterns from the 1970's. *Lifestyles*. N.Y., 1990 vol. 11, № 2, pp. 143–160.
18. Dinwiddy C., Teal F. The shadow wage rate. Theory and application. *Journal of Public Economics*, 1994, vol. 53, Issue 2, pp. 309–317.
19. Del Bo C., Fiorio C., Florio M. Shadow Wages for the EU Regions. *Fiscal Studies*, 2011, vol. 32, Issue 1, pp. 109–143.
20. Katz E., Stark O. On the shadow wage of urban jobs in less-developed countries. *Journal of Urban Economics*, 1986, vol. 20, Issue 2, pp. 121–127.
21. Le Kien T. Shadow wages and shadow income in farmers' labor supply functions. *Amer. J. Agr. Econ*, 2009, vol. 91, № 3, pp. 685–696.
22. Brent R.J. The shadow wage rate and the numbers effect. *Public Finance*, 1991, vol. 46, pp. 186–197.
23. Gupta M.R. Migration, welfare, inequality and shadow wag. *Oxford Economic Papers*, 1988, vol. 40, Issue 3, pp. 477–486.
24. Ginsburgh V., Kiekens J.P. A note on the computation of the shadow wage rate in an autarkic agricultural environment. *European Review of Agricultural Economics*, 1989, vol. 16, № 1, p. 137.
25. Renard R. Rural-to-urban migration and the shadow wage in LDCs. *European Economic Review*, 1984, Vol. 24, Iss. 3. April, pp. 401–407.
26. McIntyre F. An empirical model of shadow markets, the minimum wage, and mandated non-wage benefits (Brasil). *Stanford University*, 2004.
27. Каурова О., Малоетко А., Юманова О. Ways to counter retrieval of "shadow income" from businesses with fixed assets in hospitality. *Middle East Journal of Scientific Research*, 2013, vol. 15, Issue 5, pp. 75–762.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Воловская Нина Михайловна – доктор социологических наук, профессор кафедры маркетинга, рекламы и связей с общественностью. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ». Россия, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, д. 56. E-mail: n.m.volovskaya@nsuem.ru. Тел.: (383) 243-95-01.

Плюснина Лидия Константиновна – доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры маркетинга, рекламы и связей с общественностью. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ». Россия, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, д. 56. E-mail: l.k.plyusnina@nsuem.ru. Тел.: (383) 243-95-01.

Русина Анастасия Викторовна – кандидат социологических наук, доцент кафедры маркетинга, рекламы и связей с общественностью. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ». Россия, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, д. 56. E-mail: a.v.rusina@nsuem.ru. Тел.: (383) 243-95-01.

Volovskaya N.M., Plyusnina L.K., Rusina A.V.

MONITORING OF HIDDEN WAGES: SPECIFIC CHARACTERISTICS, PREVALENCE, MOTIVATION

The article analyzes the results of sociological research of hidden forms of labor remuneration carried out in the Novosibirsk Oblast in 2008, 2010 and 2015. The purpose for the research is to analyze the performance of hidden wages prevalence. The applied empirical methods include: a survey (type – questionnaire), analysis of documents, as well as a number of general scientific methods (analysis and synthesis, generalization and comparison) and others. The novelty of the research lies in a special approach to the definition of the research object – the unemployed who applied to the employment service for assistance in finding employment; in identifying specific characteristics of shadow wages and their combinations, in assigning the employees receiving these types of payment to precariat united by anomie, anxiety, despair, alienation and lack of stability guarantees, as well as in obtaining new empirical data. The article analyzes specific characteristics such as duration, formality and informality, low level of official pay and high level of shadow wages, lack of prospects for the future and stability of current financial status and others. The article also focuses on the involvement of employees in this form of payment, its scale, performance, motivation, etc. The results indicate that hidden payments are becoming a widely used and sustained socio-economic phenomenon. Shadow wages are most prevalent in trade, construction, service sector; in recent years, it has become more common in production and processing of agricultural products, public catering, transport. Shadow salary is determined by the mutual interests of the employer and the employee and is accompanied by huge economic and social costs. In this case, the substitution of legal, socio-labor relations between employees and employers takes place, with civil agreements excluding interaction with the state as a subject of such relations. The authors propose a number of measures to legalize hidden wages and reduce their prevalence. In the future, the use of this approach will enable the measurement of hidden wage performance and develop measures for its reduction.

Hidden wage, shadow wages, informal wages, off-the-book wages, under-the-table pay, envelope salary.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Volovskaya Nina Mikhailovna – Doctor of Sociology, Professor at the Department of Marketing, Management and Public Relations, Novosibirsk State University of Economics and Management. 56, Kamenskaya Street, Novosibirsk, Russian Federation, 630099. E-mail: n.m.volovskaya@nsuem.ru. Phone: (383) 243-95-01.

Plyusnina Lidiya Konstantinovna – Doctor of Sociology, Associate Professor, Professor at the Department of Marketing, Management and Public Relations, Novosibirsk State University of Economics and Management. 56, Kamenskaya Street, Novosibirsk, Russian Federation, 630099. E-mail: l.k.plyusnina@nsuem.ru. Phone: (383) 243-95-01.

Rusina Anastasiya Viktorovna – PhD in Sociology, Associate Professor at the Department of Marketing, Management and Public Relations, Novosibirsk State University of Economics and Management (56, Kamenskaya Street, Novosibirsk, Russian Federation, 630099). E-mail: a.v.rusina@nsuem.ru. Phone: (383) 243-95-01.