

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В СИБИРИ

УДК 316.334.2(571.1/.5)

Скрытые формы оплаты труда: специфические черты, вовлеченность, мотивация (на материалах исследований в Новосибирской области в 2008, 2010, 2015 гг.)

Нина Михайловна Воловская¹, Лидия Константиновна Плюснина²,
Анастасия Викторовна Русина³

¹ доктор социальных наук, профессор,
Новосибирский государственный университет экономики и управления
n.m.volovskaya@nsuem.ru

² доктор социальных наук, доцент,
Новосибирский государственный университет экономики и управления
plusnina@ngs.ru

³ кандидат социальных наук, доцент,
Новосибирский государственный университет экономики и управления
lada.rusina@yandex.ru

Аннотация. В статье представлены результаты исследований, целью которых является анализ скрытой формы оплаты труда как специфического социального феномена. Отмечается сложность изучения распространенности скрытой оплаты труда, поскольку в данной ситуации взаимодействие между работником и работодателем имеют латентный и завуалированный характер, ибо осуществляются вне правового поля. Авторы опираются на материалы представительных социологических исследований, проведенных в Новосибирской области в 2008, 2010 и 2015 гг. В 2010 г. опрос был дополнен глубинным интервью. В статье акцентируются специфические черты скрытой оплаты труда, вовлеченность наемных работников в данную форму оплаты, ее масштабы, динамика, мотивация и т. д. Впервые в отечественной социологии обоснована целесообразность употребления в ситуации со скрытой оплатой труда понятия «прекариат» и отнесения к этому новому классу работников, получающих данную оплату. Полученные данные свидетельствуют о том, что скрытая оплата приобретает не просто широкий масштаб, а превращается в устойчивый социально-экономический феномен. На основании исследований авторы приходят к выводу, что скрытая оплата получила широкое распространение в торговле, строительстве, сфере обслуживания, а в последние годы растет в производстве и переработке сельскохозяйственной продукции, общественном питании, транспорте. Установлено, что скрытая форма оплаты труда наиболее часто характерна для занятости лиц невысокого уровня образования (начального и начального профессионального) в возрастной группе 30–39 лет, что представляется вполне закономерным, т. к. чаще всего они выполняют работу, не требующую высокой квалификации. Предложен ряд мер для легализации скрытой оплаты труда и снижения ее распространенности.

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

DOI: 10.21684/2587-8484-2017-1-1-18-26

Цитирование: Воловская Н. М. Скрытые формы оплаты труда: специфические черты, вовлеченность, мотивация (на материалах исследований в Новосибирской области в 2008, 2010, 2015 гг.) / Н. М. Воловская, Л. К. Плюснина, А. В. Русина // Siberian Socium. 2017. Том 1. № 1. С. 25–36.
DOI: 10.21684/2587-8484-2017-1-1-18-26

ВВЕДЕНИЕ

Феномен скрытой оплаты труда проявился в нашей стране в начальный период перестройки примерно в 1990-х гг. Ученые, государственные органы уже много лет озабочены ростом теневых процессов в экономике России. На борьбу с этим негативным явлением направлена работа комиссий по легализации «теневого» оплаты, налоговых органов, органов прокуратуры. Несмотря на это, масштабы скрытой оплаты не только не уменьшаются, а наоборот увеличиваются: по имеющимся данным скрытая оплата 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 имеет распространение в различных странах. Так, исследование Eurobarometer показало, что ее получают 5% от числа работающих в Европе [9].

Изучение скрытой оплаты труда активно ведется как в России, так и за рубежом. Обзор зарубежных исследований показал, что они преимущественно направлены на выявление уровня и размеров теневой (скрытой) оплаты труда [17, 28]; оценку масштабов теневой оплаты, в том числе в домохозяйствах [14, 28]; определение условий, способствующих ее распространению на региональном уровне [16]; выявление особенностей распространения теневой оплаты в городской и сельской (фермерской) среде [19, 21, 23, 20], а также миграционной среде село-город [25]; распространение теневой оплаты в формальном и неформальном секторе экономики [24]. Исследования российских ученых посвящены главным образом изучению способов учета теневой оплаты труда [22]; изучению проблем легализации теневой оплаты труда с использованием налоговой системы [1]; исследованию масштабов и сфер распространения, мотивов и факторов теневой оплаты труда [3, 6, 8]. 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, которая диктует рассмотрение субъектов этих отношений не только как экономических агентов, но как индивидов, включенных в общественные отношения, носителей господствующих норм, ценностей и удовлетворяющих с помощью этих отношений свои потребности и интересы.

МЕТОДОЛОГИЯ

Распространенность скрытой оплаты трудно поддается оценке, потому что имеет место взаимовыгодность данных условий оплаты как для работника, так и для работодателя, связи между которыми особо организовываются и носят латентный и завуалированный характер, т. к. осуществляются вне правового поля. Наемные работники могут быть приняты на работу официально с частично скрытой оплатой, или полностью скрытой, о 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 уволен из организации не по собственному желанию. Кризис, наступивший в России в 2008 г., привел к существенному росту безработицы. Увольнения коснулись большой массы населения, в том числе и наемных работников, получающих скрытую оплату. У них отпала необходимость делать тайну из договоренностей с работодателями, т. к. последние не смогли их соблюдать. Исходя из 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 г. (выборка 1 830 чел.), в 2010 г. (выборка 1 980 чел.), в 2015 г. (выборка 1 951 чел.). В 2010 г. опрос был дополнен глубинным интервью (выборка 36 чел.). Опрос проводился в 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 и стран.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ АНАЛИЗ

Последствия феномена скрытой оплаты достаточно многообразны и заслуживают отдельного рассмотрения. Отметим лишь, что ее распространенность влияет на нестабильность не только социально-трудовых отношений, но и на нестабильность жизни людей, говоря о которой, А. Каллеберг применяет термин ненадежной, нестабильной занятости (*precarious work*). Ненадежная занятость имеет серьезные последствия, связанные с социальной и экономической незащищенностью, неравенством, социальной инклюзией и, как следствие, снижением благополучия человека. Все это приводит к тому, что люди чувствуют себя менее счастливыми и надолго откладывают вступление в брак и рождение детей [7].

Многие зарубежные и российские ученые, говоря о нестабильности занятости, ее неформальности, угнетении наемных работников, пишут о появлении нового класса — прекариата. Зарубежные исследователи начали писать об этом с 1990-х гг. [13, 26, 27], российские — позже [5, 11, 12]. В настоящее время некоторые зарубежные ученые задаются вопросом о том, что есть прекариат: класс или состояние [18], другие, характеризуя нестандартную жизнь, используют термины траура и насилия [15], третьи пишут о прекариате, как новом опасном классе [10] и т. д. Не вдаваясь в подробный анализ нового класса, отметим, что в ситуации со скрытой оплатой труда уместно применять понятие «прекариат»,

а работников, получающих данную оплату, относить к этому новому классу, который объединяет аномия, 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 своей необходимости обществу, в своем праве претендовать на занятость по своей или смежной профессии, на социальную защищенность, на надежду в гарантированном будущем своей семьи и своих близких в ситуации, когда неизвестно кому предъявлять претензии, кроме безымянных и неопределенных социальных институтов» [11].

Сравнительная характеристика официальной и скрытой оплаты, позволила нам выделить специфические черты 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 договора. Причем длительность взаимоотношений совмещается с их быстрой дискретностью вследствие не соблюдения ранее достигнутых договоренностей, в связи с изменением экономической ситуации или же 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, т. к. она охватывает широкий круг граждан, занятых как формально, так и неформально;
- 3) *низкого уровня официальной оплаты труда и высокого теневой*, когда официальная за-

работная плата сотрудникам устанавливается ниже или в пределах прожиточного минимума по региону, ниже среднерыночного уровня, ниже среднеотраслевой заработной платы, а также когда уровень заработной платы руководства организации по официальным документам ниже заработка рядовых сотрудников. Причем зачастую официально оформленная заработная плата (по месту, где находится трудовая книжка) становится формальным придатком к заработной плате, которая, будучи выплачена в скрытой форме по молчаливому соглашению сторон, часто становится доминантой в оплате, принося главный доход, во многом превосходящий 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 уязвлен в связи с опасностью прекращения выплат денежных сумм и прерывностью в любой момент трудового договора. Кроме того, существующее не полностью легитимное положение работника, обусловленное невысокой установленной официальной оплатой, способствует устранению работодателя от ответственности по воспроизводству рабочей силы наемного работника;
- 5) *нестабильности доходов и отсутствие правовой незащищенности.* Договоренности между работодателем и наемным работником происходят 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 обусловлено устными договоренностями или же вообще не выплатят заработную плату сверх официальной, мотивируя это тем, что работник не в полной мере «включился» в работу. А если работник решил уволиться, то работодатель может заплатить ему минимум при увольнении или вообще ничего не заплатить. Работник также несет риски неполучения

заработной платы в случае любого конфликта с начальником, отпускных, расчета при увольнении и оплате листка нетрудоспособности в полном объеме.

- 6) *прямой обман работника относительно условий оплаты и отсутствие социальной защищенности.* Когда при приеме на работу работодатель умалчивает о возможной скрытой оплате, а работник ставится об этом в известность лишь при выдаче заработной платы. Одновременно с этим он ставится в известность о лишении действующего в организации социального пакета, связанного с дополнительной помощью, например, с повышением квалификации, выплат при рождении ребенка и прочими ситуациями. Ему даже может быть отказано в выдаче справки для получения визы при выезде за границу.
- 7) *бесперспективности будущего и настоящего устойчивого материального состояния.* Работая на условиях получения скрытой заработной платы, работники отказываются от планирования собственной карьеры, профессионального роста, повышения своего социального статуса. В подобных условиях невозможно строить долгосрочные планы, заработать себе достойную пенсию. Данный контингент работающих людей живет сегодняшним днем, довольствуется существующей высокой оплатой, а изменение данных условий зачастую застает этих людей врасплох и, как следствие, появляются признания в Интернет, поздние раскаяния. Хотя априори такая зыбкая форма занятости и оплаты ничего другого людям дать не может.

Таким образом, несмотря на различные черты, характеризующие неустойчивость, неопределенность, эпизодичность и бесперспективность условий занятости при скрытой оплате, работодатель и наемный работник все же приходят к компромиссу, результатом которого становятся неправовые практики в сфере оплаты труда, влекущие за собой большие экономические и социальные последствия. В конечном итоге, работа в условиях скрытой зарплаты не осознается работниками как нарушение их 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 берет свое начало с взаимодействия с ними по согласованию положений, определяющих условия приема на работу. На данном этапе переговорного процесса определяются формы и способы оплаты труда: постоянная трудовая деятельность с заключением трудового контракта и полностью «белой» оплатой, или без подписания трудового контракта на основе устных договоренностей («черная» оплата) или 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 г. — 74,6%, 2010 — 74,7%, 2015 — 65,3%). Рост числа опрошенных, работающих на условиях частичной официальной зарплаты, составил 67% (2008 г. — 15,2%, 2010 — 19,0%, 2015 — 25,1%). Также прослеживается рост удельного веса респондентов, получающих «черную» заработную плату на 17% (2008 г. — 7,5%, 2010 — 4,9%, 2015 — 8,8%). Таким образом, в 2015 г. каждый третий опрошенный работал на условиях теневой оплаты, в то время как в 2008 г. в данные условия платы был вовлечен 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 корреспондируются с данными

других исследований. А. Куракин указывает, что по результатам исследования ФОМ 76% работников в России оплачивались полностью официально, 21% — получали полностью «черную» или «серую» заработную плату [8, с. 33]; в Тюменской области 77% опрошенных работали на условиях «белой» оплаты труда, 17% — «серой», получая зарплату «в конверте», а 6% — на условиях «черной» оплаты труда [6, с. 9].

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

Таблица 1. Взаимосвязь пола и способов оплаты труда в 2015 г. (%)
Table 1. Gender and remuneration methods in 2015 (%)

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

Приведенные данные показывают, что пол практически не оказывает существенного влияния на способ получения заработной платы. Доли мужчин и женщин по каждой из выделенных групп практически идентичны. Далее перейдем к рассмотрению способов скрытой оплаты в зависимости от возрастных групп (таблица 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%.

Таблица 2. Распространение способов оплаты по возрастным группам (2015 г.)
Table 2. Distribution of remuneration methods by age groups (2015)

Способ выплаты заработной платы	Возрастные группы							
	до 20 лет	20-24	25-29	30-39	40-44	45-49	50-55	56-60
Полностью официально	0,6	5,5	12,5	28,7	14,6	12,0	16,2	6,7
Частично официально (часть зарплаты официально, часть 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

Таблица 3. Распределение официальной и «теневого» заработной платы в зависимости от уровня образования (2015 г.)
Table 3. Distribution of official and “shadow” wages depending on education (2015)

Заработная плата	Образование						
	Начальное	Неполное среднее	Среднее полное	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Незаконченное высшее	Высшее
Полностью официально	45,2	60,2	61,4	57,2	64,2	55,9	70,7
Частично официально (часть зарплаты официально, часть 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

Рассмотрим различия в способах оплаты труда в зависимости от уровня образования (таблица 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, что является, вполне закономерным, т. к. 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 ко-

оперативных 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 эта доля возросла на 32,5%, а 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, характеризующие 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 по предприятиям малого бизнеса (в 1,85 раза) и у индивидуальных предпринимателей (в 1,2 раза).

Таблица 4. Взаимосвязь способов выплаты скрытой заработной платы и форм собственности (%)
Table 4. Interconnection between shadow payment methods and forms of ownership (%)

Формы собственности	Частично официально			Полностью неофициально		
	2008	2010	2015	2008	2010	2015
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

Рост «черной» заработной платы, по нашему мнению, связан с недостатками режимов налогообложения, при которых сумма налога существенно возрастает при условии успешного развития бизнеса, расширении своего дела и приеме новых сотрудников. В связи с этим при существующем порядке налогообложения малому бизнесу не выгодно официально принимать на работу наемных работников, а выгодно применять скрытые формы оплаты труда.

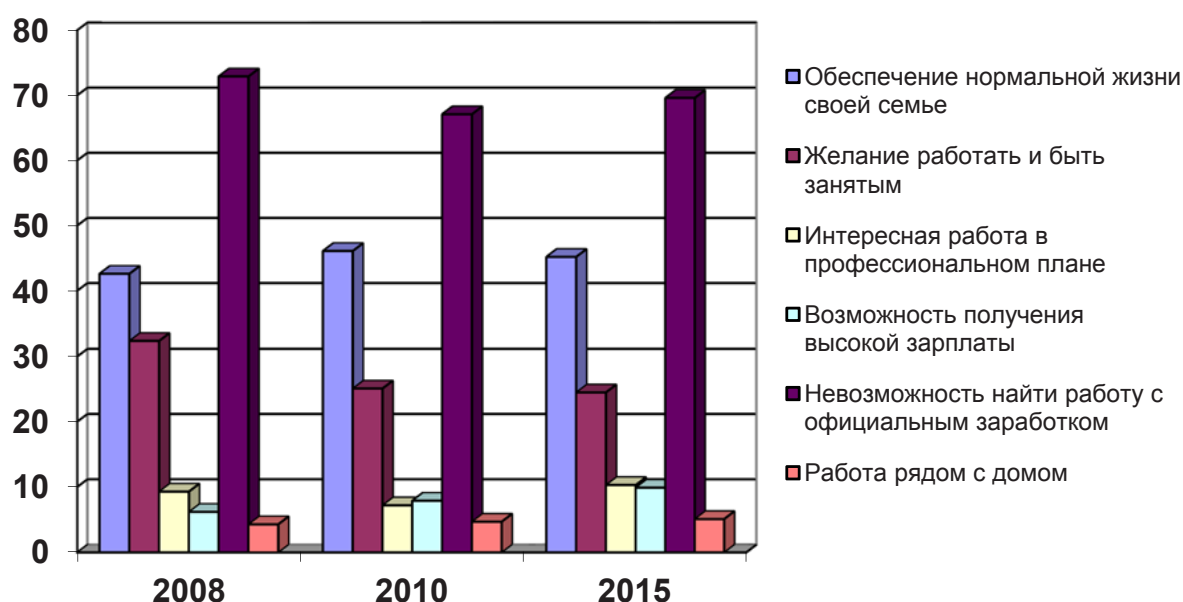
Исследование отраслевой специфики скрытой заработной платы показало, что в Новосибирской области она наиболее распространена в 3 отраслях: торговле (66,2%), строительстве (24,6%), сфере обслуживания (23,0%). Причем за период исследования наблюдается негативный тренд: в торговле рост числа респондентов, получающих скрытую оплату труда на 280% (2008 г. — 13,1%, 2010 — 22,1%, 2015 — 24,6%), в сфере обслуживания — на 260% (2008 г. — 8,9%, 2010 — 8,4%, 2015 — 23,0%), в строительстве увеличение составило 87,8% (2008 г. — 74,6%, 2010 — 74,7%, 2015 — 65,3%). Кроме того, можно говорить о всплеске скрытой зарплаты в сфере общественного питания на 440%, в сфере производства и переработки сельскохозяйственных продуктов — на 390%,

транспорта — 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 [9].

Что движет людьми при выборе скрытой оплаты труда? Обычно выбор людей обосновывается и объясняется несколькими мотивами или мотивационным ядром. На рис. 1 видно, что в это ядро входят такие мотивы как невозможность найти работу с официальным заработком (2008 г. — 72,9%, 2010 г. — 67,1%, 2015 — 69,6%), обеспечение нормальной жизни своей семье (2008 г. —

Рис. 1. Динамика мотивов скрытой оплаты труда
Fig. 1. Dynamics of the motives for receiving shadow remuneration



42,6%, 2010 г. — 46,1%, 2015 — 45,2%) и желание работать и быть занятым (2008 г. — 32,4%, 2010 г. — 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 г. — 9,3%, 2010 г. — 7,2%, 2015 г. — 10,3%) и возможность получения высокой зарплаты (2008 г. — 6,2%, 2010 г. — 7,9%, 2015 г. — 9,9%). По данной группе мотивов, 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 г. до 25,9% в 2015 г. С одной стороны, в контексте увеличения масштабов выплат «серой» и «чер-

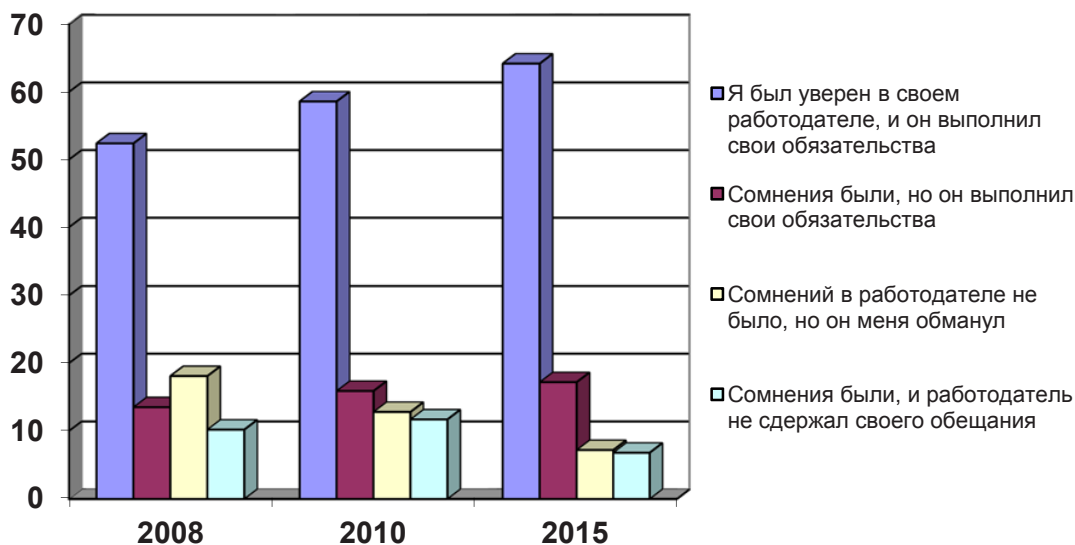
ной» заработной платы при сохранении официального трудоустройства этот факт является тревожным знаком. Но, с другой стороны, мы видим, что три четверти работодателей не обеспокоены этим обстоятельством и не используют данную технологию при найме на работу. Существенный рост числа людей, у которых требовали подписку, прослеживается в 2015 г. 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 недоверия работодателя работнику. Но в данных обстоятельствах мы можем говорить о довольно высоком доверии работодателей своим наемным работникам. В этой связи важно было изучить также степень доверия работников своему работодателю (рис. 2).

Из данных рис. 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 г. выбрали 64,2 % респондентов. Глубинные интервью показали, что организации часто идут навстречу работникам, выдавая, например, фиктивные справки о величине заработной платы

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

Fig. 2. Distribution of the answers to the question “Did you have any fears that your employer would not be able to fulfil their obligations?”



для получения кредита, что еще более укрепляет их взаимное доверие, ведь такое взаимодействие выгодно обеим сторонам социально-трудовых отношений. Изначально в 2015 г. всего 6,8% респондентов сомневались в своем работодателе, причем число сомневающихся уменьшилось по сравнению с 2008 г. 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, находясь в пределах (48-56%) выявленных ФОМ. Однако изучение динамики выявило негативные моменты изменения отношения: снижение доли, не одобряющих скрытую заработную плату на 6,4%, и увеличение на 77% доли респондентов, положительно относящихся к такому рода оплате труда. Хотя следует заметить, что число данных респондентов (8,5%) не высоко и ниже по сравнению с результатами ФОМ (11-15%) [8, с. 38]. При этом растет на 16,7% удельный вес безразличных к данному явлению респондентов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, проведенные исследования показали, что скрытая оплата труда является сложным социальным феноменом. Ее наличие определяется 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 работода-

телями договорами гражданско-правового характера, исключая 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 трудовую занятость граждан и самостоятельную занятость, 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, налоговых льгот, каникул 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 прозрачность 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.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баженов А. А. Общегосударственные проблемы формальных взаимодействий в сфере оплаты труда / А. А. Баженов, Е. В. Черникова // Национальная безопасность/NOTA BENE. 2014. № 1. С. 108-116. DOI: 10.7256/2073-8560.2014.1.9426
2. Белым по «серому»: статистка по конвертным схемам оплаты труда. URL: <http://www.bishelp.ru/uprbiz/detail.php?ID=14721&print=1> (дата обращения: 24.12.2016).
3. Воловская Н. М. Динамика теневой оплаты труда (по данным мониторинга в Новосибирской области) / Н. М. Воловская, Л. К. Плюснина, А. В. Русина, Е. В. Черникова // Социологические исследования. 2016. № 7. С. 30-40.

4. Гимпельсон В. Треть россиян предпочитает «теневой» труд / В. Гимпельсон. URL: <http://орес.ru/1548141.html> (дата обращения: 24.12.2016).
5. Голенкова З. Т. Новые социальные группы в современных страфикационных системах глобального общества / З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова // Социологическая наука и практика. 2013. № 3. С. 5-14.
6. Давыденко В. А. Сегмент скрытой экономики: проблемы измерения / В. А. Давыденко, Г. Ф. Ромашкина, А. Н. Тарасова // Налоги. Инвестиции. Капитал. 2005. № 4. С. 7-19.
7. Каллеберг А. Ненадежная занятость трансформирует общество / А. Каллеберг. URL: <http://орес.ru/1823565.html> (дата обращения: 24.12.2016).
8. Куракин А. Зарплата «в конверте»: неравный брак или брак по расчету? Фонд общественного мнения / А. Куракин // Социальная реальность. 2008. № 6. С. 31-45.
9. Любимская А. «Серая Европа». Мониторинг/оплата труда / А. Любимская // Газета «РБК DAILY». 2007. 30 октября.
10. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс / Г. Стэндинг. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
11. Тощенко Ж. Т. Прекариат — новый социальный класс / Ж. Т. Тощенко // Социс. 2015. № 6. С. 3-13.
12. Шкараган О. И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) / О. И. Шкараган, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // Социс. 2015. № 12. С. 99-110.
13. Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market / P. Bourdieu. London: VersoBooks, 2003.
14. Brent R. J. The Shadow Wage Rate and the Numbers Effect / R. J. Brent // Public Finance. 1991. Vol. 46. Pp. 186-197.
15. Butler J. Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence / J. Butler. New York: Verso, 2004.
16. Del Bo C. Shadow Wages for the EU Regions / Bo C. Del, C. Fiorio, M. Florio // Fiscal Studies. 2011. March. Vol. 32. No 1. Pp. 109-143. DOI: 10.1111/j.1475-5890.2011.00129.x
17. Dinwiddy C. The Shadow Wage Rate. Theory and Application / C. Dinwiddy, F. Teal // Journal of Public Economics. 1994. February. Vol. 53. No 2. Pp. 309-317. DOI: 10.1016/0047-2727(94)90026-4
18. Frase P. The Precariat: A Class or a Condition? // New Labor Forum. 2013. 22(2). Pp. 11–14. DOI: 10.1177/1095796013482888
19. Ginsburgh V. A Note on the Computation of the Shadow Wage rate in an Autarkic Agricultural Environment / V. Ginsburgh, J. P. Kiekens // European Review of Agricultural Economics. 1989. Vol. 16. No 1. P. 137. DOI: 10.1093/erae/16.1.137
20. Gupta M. R. Migration, Welfare, Inequality and Shadow Wage / M. R. Gupta // Oxford Economic Papers. 1988. September. Vol. 40. No 3. Pp. 477-486. DOI: 10.1093/oxfordjournals.oep.a041866
21. Katz E. On the Shadow Wage of Urban Jobs in Less-Developed Countries / E. Katz, O. Stark // Journal of Urban Economics. 1986. September. Vol. 20. No 2. Pp. 121-127. DOI: 10.1016/0094-1190(86)90001-X
22. Kaurova O. Ways to Counter Retrieval of “Shadow Income” from Businesses with Fixed Assets in Hospitality / O. Kaurova, A. Maloletko, O. Yumanova // Middle East Journal of Scientific Research. 2013. Vol. 15. No 5. Pp. 757-762.
23. Le Kien T. Shadow Wages and Shadow Income in Farmers’ Labor Supply Functions / T. Le Kien // American Journal of Agricultural Economics. 2009. Vol. 91. No 3. Pp. 685-696. DOI: 10.1111/j.1467-8276.2009.01264.x
24. McIntyre F. An Empirical Model of Shadow Markets, the Minimum Wage, and Mandated Non-Wage Benefits (Brasil) / F. McIntyre. Stanford University, 2004.
25. Renard R. Rural-to-Urban Migration and the Shadow Wage in LDCs / R. Renard // European Economic Review. 1984. April. Vol. 24. No 3. Pp. 401-407. DOI: 10.1016/0014-2921(84)90064-3
26. Standing G. Social Protection in Central and Eastern Europe: A Tale of Slipping Anchors and Torn Safety Nets / G. Standing // Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies / ed. by Gøsta Esping-Andersen. London: Sage, 1996. DOI: 10.4135/9781446216941.n8
27. Standing G. Why Measured Unemployment in Russia Is So Slow: The Net with Many Holes / G. Standing // Journal of European Social Policy. 1994. № 4(1). Pp. 35-49.
28. Zick C. D. Shadow Wage Assessments of the Value of Home Production: Patterns from the 1970s / C. D. Zick, W. K. Bryant // Lifestyles. N.Y. 1990. Vol. 11. No 2. Pp. 143-160. DOI: 10.1007/BF00987078

Shadow Wages: Specific Features, Involvement Rates, Motivation (based on data obtained in the Novosibirsk Region in 2008, 2010 and 2015)

Nina M. Volovskaya¹, Lidiia K. Pliusnina² and Anastasiia V. Rusina³

¹ Dr. Sci. (Soc.), Professor, Novosibirsk State University of Economics and Management
n.m.volovskaya@nsuem.ru

² Dr. Sci. (Soc.), Associate Professor, Novosibirsk State University of Economics and Management
plusnina@ngs.ru

³ Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor, Novosibirsk State University of Economics and Management
lada.rusina@yandex.ru

Abstract. This article analyses the results of shadow remuneration research carried out in the Novosibirsk Region in 2008, 2010 and 2015, and reveals specific features of shadow wages, involvement of employees in the given remuneration method, its scale, dynamics and motivation for its implementation. The findings indicate that shadow wage rates are not only steadily growing, but they are also evolving into a steady socioeconomic phenomenon. Shadow wages are mostly widespread in trade, construction, service sectors, and in recent years their number has been growing in manufacturing, agricultural processing, service industry and transportation. In this research we suggest a series of measures to reduce the prevalence of shadow wages.

Keywords: Shadow wages, shadow remuneration, envelope wages.

DOI: 10.21684/2587-8484-2017-1-1-18-26

Citation: Volovskaya N. M., Pliusnina L. K., Rusina A. V. 2017. “Shadow Wages: Specific Features, Involvement Rates, Motivation (based on data obtained in the Novosibirsk Region in 2008, 2010 and 2015)”. *Siberian Socium*, vol. 1, no 1, pp. 18-26.
DOI: 10.21684/2587-8484-2017-1-1-18-26

REFERENCES

1. Bazhenov A. A., Chernikova E. V. 2014. “Obshchegosudarstvennyye problemy formalnykh vzaimodeystviy v sfere oplaty truda” [State Problems as a Result of Formal Relations in the Sphere of Remuneration]. *Natsionalnaya bezopasnost / NOTA BENE*, no 1, pp. 108-116. DOI: 10.7256/2073-8560.2014.1.9426
2. Belym po “seromu”: statistika po konvertnym skhemam oplaty truda [“White” and “Grey”: Statistical Data on Envelope Remuneration]. Accessed 24 December 2016.
<http://www.bishelp.ru/uprbiz/detail.php?ID=14721&print=1>
3. Bourdieu P. 2003. *Counterfire: Against the Tyranny of the Market*. London: VersoBooks.
4. Brent R. J. 1991. “The Shadow Wage Rate and the Numbers Effect”. *Public Finance*, vol. 46, pp. 186-197.
5. Butler J. 2004. *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*. New York: Verso.
6. Davydenko V. A., Romashkina G. F., Tarasova A. N. 2005. “Segment skrytoy ekonomiki: problemy izmereniya” [The Shadow Economy: Problems of Identification]. *Nalogi. Investitsii. Kapital*, no 4, pp. 7-19.
7. Del Bo C., Fiorio C., Florio M. 2011. “Shadow Wages for the EU Regions”. *Fiscal Studies*, vol. 32, no 1, pp. 109-143. DOI: 10.1111/j.1475-5890.2011.00129.x
8. Dinwiddy C., Teal F. 1994. “The Shadow Wage Rate”. *Theory and Application*. *Journal of Public Economics*, vol. 53, no 2, pp. 309-317. DOI: 10.1016/0047-2727(94)90026-4
9. Frase P. 2013. *The Precariat: A Class or a Condition?* *New Labour Forum*, no 22(2), pp. 11–14.
DOI: 10.1177/1095796013482888

10. Gimpelson V. 2016. Tret rossiian predpochitaet “tenevoi” trud [One-third of Russian People Prefer Shadow Employment]. Accessed 24 December 2016. <http://opec.ru/1548141.html>
11. Ginsburgh V., Kiekens J. P. 1989. “A Note on the Computation of the Shadow Wage Rate in an Autarkic Agricultural Environment”. *European Review of Agricultural Economics*, vol. 16, no 1. p 137. DOI: 10.1093/erae/16.1.137
12. Golenkova Z. T., Goliusova Yu. V. 2013. “Novye sotsialnye gruppy v sovremennykh strafkatsionnykh sistemakh globalnogo obshchestva” [New Social Groups in Contemporary Strata of Global Society]. *Sotsiologicheskaya nauka i praktika*, no 3, pp 5-14.
13. Gupta M. R. 1988. “Migration, Welfare, Inequality and Shadow Wage”. *Oxford Economic Papers*, vol. 40, no 3, pp. 477-486. DOI: 10.1093/oxfordjournals.oep.a041866
14. Kalleberg A. 2016. Nenadezhnaya zanyatost transformiruet obshhestvo [Unreliable Employment Transforms Society]. Accessed 24 December 2016. <http://opec.ru/1823565.html>
15. Katz E., Stark O. 1986. “On the Shadow Wage of Urban Jobs in Less-Developed Countries”. *Journal of Urban Economics*, vol. 20, no 2, pp. 121-127. DOI: 10.1016/0094-1190(86)90001-X
16. Kaurova O., Maloletko A., Yumanova O. 2013. “Ways to Counter the Retrieval of ‘Shadow Income’ from Businesses with Fixed Assets in Hospitality”. *Middle East Journal of Scientific Research*, vol. 15, no 5, pp. 757-762.
17. Kurakin A. 2008. “Zarplata ‘v konverte’: neravnyy brak ili brak po raschetu? Fond obshhestvennogo mneniia” [Envelope Wages: Misalliance or a Marriage of Convenience? The Public Opinion Centre]. *Sotsialnaia realnost*, no 6. pp. 31-45.
18. Le Kien T. 2009. “Shadow Wages and Shadow Income in Farmers’ Labour Supply Functions”. *American Journal of Agricultural Economics*, vol. 91, no 3, pp. 685-696. DOI: 10.1111/j.1467-8276.2009.01264.x
19. Lyubimskaya A. 2007. “‘Seraya Evropa’. Monitoring/oplata truda” [“Grey Europe”. Remuneration Monitoring]. *RBK DAILY*, 30 October.
20. McIntyre F. 2004. *An Empirical Model of Shadow Markets, the Minimum Wage, and Mandated Non-Wage Benefits (Brasil)*. Stanford University.
21. Renard R. 1984. “Rural-To-Urban Migration and the Shadow Wage in LDCs”. *European Economic Review*, vol. 24, no 3, pp. 401-407. DOI: 10.1016/0014-2921(84)90064-3
22. Shkaratan O. I., Karacharovskiy V. V., Gasiukova E. N. 2015. “Prekariat: teoriya i empiricheskiy analiz (na materialah oprosov v Rossii, 1994-2013)” [Precariat Theory and Empirical Analysis (Based on Surveys Conducted in Russia in 1994-2013)]. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, no 12. pp. 99-110.
23. Standing G. 1994. “Why Measured Unemployment in Russia is So Slow: The Net with Many Holes”. *Journal of European Social Policy*, no 4(1). pp. 35–49.
24. Standing G. 1996. “Social Protection in Central and Eastern Europe: A Tale of Slipping Anchors and Torn Safety Nets”. In: Esping-Andersen G. (ed.). *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*. London: Sage. DOI: 10.4135/9781446216941.n8
25. Standing G. 2014. *Prekariat. Novyy opasnyy klass* [The Precariat. The New Dangerous Class]. Moscow: Ad Marginem Press.
26. Toschenko J. T. 2015. *Prekariat – novyy socialnyy klass* [The Precariat: A New Social Class]. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, no 6, pp. 3-13.
27. Volovskaya N. M., Plyusnina L. K., Rusina A. V., Chernikova E. V. 2016. “Dinamika tenevoy oplaty truda (po dannym monitoringa v Novosibirskoy oblasti)” [Dynamics of Shadow Remuneration (on the Basis of Novosibirsk Region Data)]. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, no 7, pp. 30-440.
28. Zick C. D., Bryant W. K. 1990. “Shadow Wage Assessments of the Value of Home Production: Patterns from the 1970s”. *Lifestyles*, vol. 11, no 2, pp. 143-160. N. Y. DOI: 10.1007/BF00987078