**Особенности оплаты труда в сфере малого бизнеса**

**Соболев Э.Н.**

**Соболева И.В.**

Одной из наиболее острых проблем в сфере оплаты труда является широкое распространение теневых выплат.По данным “Опоры России” сегодня более 80% работодателей используют серые схемы, удерживая легальную часть заработной платы большинства работников на уровне, незначительно превышающем МРОТ. Иными словами, в такие схемы вовлечено более половины экономически активного населения России. Такой расклад косвенно подтверждают данные Росстата, согласно которым теневые выплаты образуют около четверти совокупных доходов населения и почти 40% доходов от трудовой деятельности, которые никак не учитываются при анализе дифференциации зарплат. Отметим также, что основная часть данных о заработной плате собирается по кругу предприятий без учета субъектов малого предпринимательства, где тем не менее занято около половины работающего населения.

Эксперты сходятся на том, что подавляющая часть теневых заработков сконцентрирована в секторе малого и среднего бизнеса. Некоторый свет на ситуацию в сфере оплаты труда в этом довольно обширном секторе экономики, в том числе на уровень и факторы дифференциации заработков и на масштабы теневых выплат, позволяют пролить данные исследования социально-экономической защищенности населения столицы, занятого в малом бизнесе[[1]](#footnote-1).

Исследование показало, что разные категории работников, включенных в неформальные отношения, сталкиваются с разным кругом проблем, имеют разный уровень социальной защищенности и разной мере представляют собой проблему для государства и общества. При этом значительная часть теневых выплат приходится на относительно уязвимые слои работающего населения, для которых вовлеченность в неформальные отношения – вынужденная альтернатива. С одной стороны, это позволяет выдвинуть гипотезу о том, что реальная дифференциация трудовых доходов основной массы работающего населения может быть ниже отображаемой регулярным обследованием заработных плат, с другой такая ситуация содержит в себе огромный потенциал нарушения трудовых прав и чревата снижением социальной защищенности и экономического благополучия работников.

Довольно неожиданным результатом исследования стала весьма высокая удовлетворенность населения столицы, занятого в сфере малого предпринимательства размером заработка (дохода). О том, что они удовлетворены или скорее удовлетворены доходом от занятости заявили почти половина (47,8%) опрошенных, в то время как вовсе не удовлетворен заработком лишь каждый десятый респондент. Доля неудовлетворенных заработком работников малого бизнеса столицы вдвое ниже по сравнению с данными проведенного Росстатом в 2011 г. Комплексного наблюдения условий жизни населения (наиболее представительного на сегодняшний день общероссийского обследования, освещающего этот аспект трудовой жизни). По данным Росстата на тот момент заработком была абсолютно не удовлетворена пятая часть работающего населения России. Аналогичный результат был получен и в последнем раунде обследования социально-экономической защищенности населения, проведенного в трех регионах России в 2012 г.: доля совсем не удовлетворенных заработком составила 20,7%, а доля вполне удовлетворенных или скорее удовлетворенных 34,7%.

Высокий уровень удовлетворенности заработком занятого в малом бизнесе населения столицы отчасти можно объяснить тем, что Москва – один из наиболее богатых регионов России. Здесь заработная плата почти вдвое превышает среднероссийский уровень[[2]](#footnote-2). Кроме того такой результат вполне согласуется с данными Комплексного наблюдения условий жизни населения, согласно которым удовлетворенность заработком у тех, кто имеет собственное дело, у занятых в неформальном секторе, а также у лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей, несколько выше по сравнению с наемными работниками, занятыми на стандартных условиях по всему кругу предприятий и организаций (cм. табл. 1).

**Таблица 1. Распределение ответов на вопрос “Насколько вы удовлетворены размером Вашего заработка (дохода)?”**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Доля респондентов (%) | | |
| вполне удовлетворены | не вполне удовлетворены | совсем не удовлетворены |
| Работающие по найму | 24,8 | 53,1 | 21,9 |
| в том числе | | | |
| на предприятиях и в организациях | 24,2 | 52,7 | 22,8 |
| у физических лиц и индивидуальных предпринимателей | 27,3 | 54,6 | 17,6 |
| Работающие не по найму | 46,0 | 42,8 | 9,5 |
| в том числе | | | |
| работодатели | 65,9 | 28,6 | 3,8 |
| самостоятельно занятые | 39,8 | 47,6 | 11,0 |
| помогающие члены семьи | 49,8 | 37,1 | 10,9 |
| Занятые в формальном секторе | 24,4 | 52,5 | 22,8 |
| Занятые в неформальном секторе | 31,7 | 52,1 | 15,4 |
| В среднем | 26,2 | 52,4 | 21,1 |

*Составлено по данным Комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата (*[*www.gks.ru*](http://www.gks.ru)*)*

Следует отметить, что в отличие от Комплексного наблюдения в нашем обследовании предприниматели и наемные работники продемонстрировали весьма близкие показатели удовлетворенности доходом от занятости (cм. табл. 2.5.1.2), что может свидетельствовать о более короткой “дистанции” между агентами трудовых отношений (работодателями и работниками) на небольших предприятиях. Эту гипотезу подтверждает масштабная поддержка всеми категориями наемного персонала тезиса о том, что в принципе интересы предпринимателей и наемных работников совпадают (“Все “в одной лодке”, никто не хочет, чтобы она потонула, все заинтересованы работать и жить лучше”)[[3]](#footnote-3).

**Таблица 2. Распределение ответов на вопрос “Насколько вы удовлетворены размером Вашего заработка (дохода)?” по статусу занятости**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Категория работников (%) | | | |
| Работающие по найму | Предприниматели, имеющие наемных работников | Предприниматели без наемных работников | В среднем |
| Вполне удовлетворены | 10,9 | 13,0 | 16,0 | 12,0 |
| Скорее, удовлетворены | 38,1 | 38,3 | 36,2 | 37,8 |
| Скорее, не удовлетворены | 35,0 | 34,8 | 35,1 | 35,1 |
| Совсем не удовлетворены | 11,1 | 12,2 | 10,6 | 11,0 |
| Затруднились ответить | 4,9 | 1,7 | 2,1 | 4,1 |

Удовлетворенность заработком резко снижается лишь в категории низко квалифицированной рабочей силы, точнее – у занятых на рабочих местах, не требующих особой квалификации (см. табл. 3).

**Таблица 3. Распределение ответов на вопрос “Насколько вы удовлетворены размером Вашего заработка (дохода)?” по категориям работников**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Категория работников (%) | | | | |
| Руководители | Специалисты | Служащие | Квал.рабочие | МОП |
| Вполне удовлетворены | 15,7 | 13,4 | 8,5 | 6,0 | 8,7 |
| Скорее, удовлетворены | 38,8 | 41,8 | 34,0 | 36,1 | 4,3 |
| Скорее, не удовлетворены | 32,6 | 30,1 | 44,0 | 42,2 | 47,8 |
| Совсем не удовлетворены | 10,3 | 8,8 | 11,3 | 8,4 | 34,8 |
| Затруднились ответить | 2,5 | 5,9 | 2,1 | 7,2 | 4,3 |

***Величина и дифференциация заработков.*** Относительно высокая удовлетворенность заработком в малом бизнесе столицы имеет под собой материальную основу. Средний размер чистого дохода от занятости по нашему массиву составляет чуть более 60 тыс. руб. Это выше средней зарплаты по городу Москве, составлявшей на период проведения опроса после вычета налогов порядка 52 тыс. рублей в месяц. Отметим, что доход от занятости возрастает с размером предприятия. При этом в ООО ОАО и ЗАО (несмотря на то, что доля “серой” заработной платы, как показало наше исследование, там существенно ниже) уровень заработков несколько выше по сравнению с ИП и юридически неоформленными предприятиями.

Следует, однако, отметить, что в ходе исследования подтвердилась гипотезе о том, что относительно высокие денежные доходы выступают своеобразной компенсацией недостаточного уровня соблюдения основных прав и гарантий работников. Эта мысль неоднократно озвучивалась в ходе проводимых нами интервью с субъектами социально-трудовых отношений в секторе малого бизнеса, которые в большинстве случаев считают такой компенсационный механизм, если не предпочтительным, то абсолютно нормальным.

*Никаких социальных пакетов у нас нет. Мы все возмещаем нормальной зарплатой. Было принято решение, что лучше это на зарплату пустить.*

*Карман у меня один. Если буду деньги пускать на всякие глупости, зарплата будет ниже, а люди, прежде всего, на зарплату смотрят.*

*При найме на работу обращаются к прежнему работодателю, и задается вопрос, можете ли вы рекомендовать этого человека? На самом деле под этим вопросом подразумевается, насколько этот человек адекватен с точки зрения выплаты теневой зарплаты. На крупных предприятиях очень сложно проводить теневые схемы. Поэтому там идут таким путем, что устанавливают заниженную зарплату. Она могла бы быть и выше, но вот крутятся, как могут. А у нас этой проблемы нет.*

Разброс величины среднемесячного дохода от занятости не только между различными категориями работников, но и на индивидуальном уровне очень высок. Для предпринимателей нижнюю планку составляет полное отсутствие дохода (тех, чей бизнес, на сегодняшний день вовсе не приносит дохода, в выборке 4 человека, двое из которых имеют наемных работников). Верхняя планка – 400 тыс. рублей для предпринимателей, имеющих наемных работников и 300 тыс. рублей для тех, кто не прибегает к наемному труду. Чистая зарплата занятых по найму колеблется от 6 тыс. рублей до 480 тыс. рублей в месяц.

Для того чтобы получить наиболее адекватное представление о фактических заработках той или иной категории работников в условиях их большого разброса, целесообразно в качестве основного индикатора использовать не средний, а медианный показатель. Он равен той величине дохода от занятости, которая делит исследуемую совокупность работников пополам: половина из них имеет заработок больше, а другая половина меньше, чем медианный. Превышение среднего дохода над медианным является одним из ключевых индикаторов неравенства. По нашему массиву медианный доход от занятости составляет 45 тыс. рублей, а без учета занятых неполное рабочее время – 50 тыс. рублей в месяц (см. табл. 4). К сожалению, сравнить его со средним по Москве показателем пока что не представляется возможным, так как соответствующее обследование Росстата проводится раз в 2 года (по нечетным годам) и на сегодняшний день доступны данные лишь за 2013 г. На тот момент медианная заработная плата за вычетом налогов составляла в Москве около 35 тыс. руб.

**Таблица 4. Величина дохода от занятости по статусу занятости**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Доход от занятости (тыс. руб.) | | | |
| Все респонденты | | Работающие 40 и более часов в неделю | |
| средняя | медиана | средняя | медиана |
| Работающие по найму | 55,8 | 40,0 | 59,3 | 45,0 |
| Предприниматели, имеющие наемных работников | 92,6 | 80,0 | 101,4 | 85,0 |
| Предприниматели, без наемных работников | 53,2 | 40,0 | 71,0 | 60,0 |
| В среднем | 60,4 | 45,0 | 65,4 | 50,0 |

На первый взгляд, кажется, что заработки наемных работников примерно соответствуют доходу самостоятельно занятых (предпринимателей, не прибегающих к наемному труду). Однако если принять во внимание фактические затраты рабочего времени тех и других, увидим, что относительно низкие доходы самостоятельно занятых работников в значительной мере связаны с их относительно низким трудовым вкладом. Сопоставление продолжительности рабочего времени наемных и ненаемных работников показало, что если работающие по найму в большинстве случаев имеют стандартную 40 часовую неделю (медианное значение 40 часов, среднее 42 часа), то для предпринимателей, использующих наемный труд, характерна существенная переработка (медианное значение 50 часов, среднее 48,3 часа), а для самостоятельно занятых, напротив, щадящий график работы (медианное значение 35 часов, среднее 34,5 часа).

Если рассмотреть отдельно работников с продолжительностью рабочей недели 40 и более часов различия в заработках в зависимости от статуса занятости станут хорошо видны. При сопоставимой загрузке доход наемных работников ниже по сравнению с самостоятельно занятыми. Сопоставление медианных и средних заработков показывает, что доходы ненаемной части занятых в малом бизнесе распределены в целом более равномерно по сравнению с доходами наемных работников. Если по массиву наемных работников медианная заработная плата составляет около 75% от средней, то для предпринимателей вне зависимости от того, прибегают они к наемному труду или нет, около 85%. Отметим, что на протяжении 2000-х годов медианная заработная плата в России устойчиво догоняла среднюю. Их соотношение выросло с 58,6% в 2001 г. до 72,5% в 2013 г.

Важнейшей детерминантой уровня дохода наемного персонала является профессионально-квалификационный (должностной) статус (см. табл. 5 ) . Вместе с тем следует отметить, что дифференциация заработной платы между позициями, предполагающими очень разный уровень квалификации и ответственности невелика: средний руководитель получает всего втрое, а квалифицированный специалист в 2,5 раза больше, чем занятые на позициях не требующих особой квалификации при примерно равной, если не большей загруженности на работе.

**Таблица 5. Величина заработной платы и продолжительность рабочей недели по категориям работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Заработная плата (тыс.руб.) | | Продолжительность рабочей недели (часов) | |
| средняя | медиана | средняя | медиана |
| Руководитель | 87,4 | 60,0 | 45,0 | 45,0 |
| Специалист | 62,6 | 49,0 | 42,8 | 40,0 |
| Служащий | 34,3 | 30,0 | 42,1 | 40,0 |
| Квалифицированный рабочий | 38,6 | 35,0 | 45,4 | 45,0 |
| МОП | 22,7 | 20,5 | 34,3 | 40,0 |

Различается заработок и по типу контракта (табл. 6), но различия здесь могут быть практически полностью объяснены тем, что значительная часть неполноценных договоров приходится на менее квалифицированные категории работников. Учитывая “спрессованность” заработных плат высоко и низко квалифицированного персонала, можно предположить, что работникам, нанятым на условиях устной договоренности (как правило, это менее квалифицированные категории), работодатель негласно компенсирует “поражение в правах” через повышение заработка.

**Таблица 6. Величина заработной платы и продолжительность рабочей недели по видам трудового договора**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид трудового договора | Заработная плата (тыс.руб.) | | Продолжительность рабочей недели (часов) | |
| средняя | медиана | средняя | медиана |
| Бессрочный | 63,4 | 45 | 43,3 | 40 |
| На срок | 53,4 | 40 | 42,6 | 40 |
| Устная договоренность | 39,4 | 35 | 39,9 | 40 |
| Договор с индивидуальным предпринимателем | 36,2 | 33,5 | 45,7 | 45 |
| Гражданско-правовой договор | 36,3 | 35 | 37,5 | 40 |

В наименее выгодном положении в части доходов от занятости оказались наемные по факту работники, оформленные в качестве индивидуальных предпринимателей. Подавляющая их часть занимает позиции специалистов (судя по всему среднего звена), служащих и квалифицированных рабочих. Это наименее оплачиваемая и одновременно наиболее загруженная категория наемных работников. Их уязвимым местом является отсутствие у многих высшего образования. Доля обладателей высшего образования в этой категории работников вдвое ниже, чем в любой из остальных и в среднем по массиву (см. табл. 7).

**Таблица 7. Распределение занятых на основе различных видов трудового договора по уровню образования**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень образования | Доля работников (%) | | | | |
| Бессрочный | На срок | Устный | ИП | ГПД |
| Высшее | 70,6 | 64,4 | 49,1 | 26,2 | 50,0 |
| Незаконченное высшее | 8,7 | 10,2 | 7,0 | 7,1 | 16,7 |
| Среднее профессиональное | 15,7 | 13,6 | 17,5 | 33,3 | 8,3 |
| Начальное профессиональное | 0,3 | 2,5 | 0,0 | 19,0 | 8,3 |
| Полное среднее | 4,7 | 8,5 | 26,3 | 11,9 | 16,7 |
| Неполное среднее и ниже | 0,0 | 0,8 | 0,0 | 2,4 | 0,0 |

Важнейшим фактором дифференциации заработной платы наемного персонала является образование (см. табл. 8). При этом, как и ожидалось, имеет значение даже не уровень образования как таковой, а наличие или отсутствие высшего образования. Именно наемные работники с высшим образованием демонстрируют существенный отрыв по заработной плате от остального массива. Во многом неожидан другой результат: бонус на высшее образование оказался весьма скромным для предпринимателей, имеющих наемных работников, и практически отсутствует для самостоятельно занятых.

**Таблица 8. Величина дохода от занятости в зависимости от статуса занятости и уровня образования**

| Образование | Среднемесячный заработок (тыс. руб.) | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Работающие по найму | | Предприниматели имеющие наемных работников | | Предприниматели без наемных работников | | В среднем | |
| средняя | медиана | средняя | медиана | средняя | медиана | средняя | медиана |
| Высшее | 66, 4 | 50 | 95,9 | 84 | 57,1 | 40 | 69,7 | 50 |
| Незаконченное высшее | 40,9 | 39 | 56,7 | 60 | 33,3 | 45 | 43,1 | 40 |
| Среднее профессиональное | 37,6 | 35 | 80,7 | 60 | 43,7 | 35 | 43,3 | 37,3 |
| Начальное профессиональное | 35,2 | 35 | 80,0 | 80 | 40,0 | 40 | 38,1 | 35 |
| Полное среднее и ниже | 32,0 | 30 | 107,0 | 60 | 53,8 | 50 | 41,7 | 30 |

Отметим, что гендерные различия в заработках наемных работников и самостоятельно занятых в малом бизнесе столицы ниже, чем аналогичные показатели по экономике в целом[[4]](#footnote-4), и в значительной мере объясняются меньшей продолжительностью рабочего времени у женщин. Среди наемного персонала заработки женщин достигают почти 90% от заработков мужчин (см. табл. 9).

**Таблица 9. Величина дохода от занятости в зависимости от статуса занятости и пола**

|  | Среднемесячный заработок (тыс. руб.) | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Работающие по найму | | Предприниматели имеющие наемных работников | | Предприниматели без наемных работников | | В среднем | |
| средняя | медиана | средняя | медиана | средняя | медиана | средняя | медиана |
| женский | 52, 4 | 40 | 73,5 | 60 | 47,3 | 32,5 | 53,3 | 40 |
| мужской | 60,2 | 45 | 102,8 | 85 | 61,2 | 50 | 68,3 | 50 |
| Соотношение(%) | 87,0 | 88,9 | 71,5 | 70,6 | 77,3 | 65,0 | 78,0 | 80,0 |

Распределение заработков по возрасту в целом соответствует общемировым тенденциям, отражающим цикл накопления человеческого капитала, хотя межвозрастная дифференциация, как и гендерная дифференциация, в секторе малого бизнеса сглажена (см. табл. 10).

**Таблица 10. Величина дохода от занятости в зависимости от статуса занятости и возраста**

| группы по возрасту | Среднемесячный заработок (тыс. руб.) | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Работающие по найму | | Предприниматели имеющие наемных работников | | Предприниматели без наемных работников | | В среднем | |
| средняя | медиана | средняя | медиана | средняя | медиана | средняя | медиана |
| 18-29 | 42,7 | 35 | 88,5 | 70 | 52,5 | 35 | 46,2 | 35 |
| 30-39 | 62,7 | 45 | 113,3 | 100 | 65,8 | 60 | 69,4 | 50 |
| 40-49 | 73,4 | 50 | 64,3 | 60 | 46,6 | 40 | 67,5 | 50 |
| 50 + | 48,8 | 40 | 99,1 | 80 | 53,5 | 37,5 | 60,2 | 43 |

В разрезе видов экономической деятельности абсолютным лидером по уровню доходов от занятости в целом и по заработной наемных работников является сфера операций с недвижимостью. Самостоятельно занятые работники увереннее всего чувствуют себя в сфере ремонта и технического обслуживания. Работодатели получают наиболее высокие доходы в секторе информационных технологий и в производстве промышленных товаров.

***Стабильность заработков.*** Наряду с размером заработков как таковым важнейшими факторами защищенности дохода являются регулярность его получения и полнота выплат заработанных денег. Показатель “полностью выплаченной работниками заработной платы за последние три месяца” выглядит относительно благополучным, поскольку на это указали подавляющее большинство опрошенных (81,2%). Тем не менее, в каждом пятом случае все же фиксируется задержка заработной платы.

Важными факторами, определяющими риск задержек заработной платы, являются размер предприятия и его юридический статус. Случаи задержек выплаты зарплаты значительно чаще наблюдаются на микропредприятиях (2-5 чел.), чем на малых с большой численностью работников (51-100 чел.) (32,4 против 9,3% соответственно). Значительная доля задержек заработной платы сконцентрирована на ИП и юридически неоформленных предприятиях. Частично заработок в целом по выборке получили 18,9% респондентов, тогда как на ИП и юридически не оформленных предприятиях их оказалось уже 27,4 и 33,3% соответственно.

В разрезе категорий наемных работников в самом худшем положении оказались квалифицированные рабочие, среди которых доля получивших зарплату лишь частично составила 40,7%.

В гендерном разрезе в лучшем положении оказались занятые на малых предприятиях женщины: среди них доля полностью получивших заработанные деньги составила 86,1% против 74,5% у мужчин.

Гораздо хуже в малом бизнесе Москвы ситуация с оплатой сверхурочных и работы в выходные дни. В целом по выборке только четверть респондентов (26,2%), согласно их оценкам, не работает сверхурочно. При этом оплату за сверхнормативный труд получают лишь 40% респондентов, работающих дольше положенного. В разрезе категорий работников несколько лучше с оплатой переработки у рабочих и служащих, ее получают 66,7 и 52,1% соответственно, тогда как среди руководителей, специалистов и МОП сверхурочные оплачиваются только 29-34% респондентов. Еще одна дискриминируемая категория – работники старших возрастов (55 лет и старше), среди которых сверхурочные оплачиваются лишь каждому пятому(20,4%).

Особенно плохо в этом плане обстоят дела на незарегистрированных (юридически не оформленных) предприятиях, где сверхурочно не работает только 16,7% респондентов, а всем остальным оплата вообще не производится. Несмотря на то, что вопрос о систематическом привлечении наемного персонала к сверхурочным работам, часто вопреки их собственному желанию и без адекватной оплаты, является достаточно болезненным, при обсуждении социально-экономических проблем малого бизнеса он редко занимает первые строчки повестки дня. Показателен в связи с этим протест одного из работодателей:

*Я не могу дать вашу анкету заполнять своим работникам, там же вопросы про сверхурочные. Они про это пока не думают, вот и не надо им напоминать.*

Немногим лучше обстоять дела и с регулярностью выплаты заработной платы. В целом по выборке регулярно 2 раза в месяц получают зарплату чуть более половины занятых (51,6%), еще треть (32,9%) получает ее раз в месяц, в то время как 15% получают ее нерегулярно или в зависимости от поступления денег от клиентов. В разрезе размера предприятия наиболее ущемленными и в этом плане опять же оказались работающие на микро-предприятиях (с числом занятых от 2 до15 человек), среди которых регулярных заработков не получает 23%.

Однако наиболее значимым фактором является юридический статус, как предприятия, так и конкретного работника. Среди занятых на ИП около трети (32%) работников получают зарплату нерегулярно. На предприятиях, не имеющих юридического оформления, совсем не фиксируются случаи выплаты зарплаты дважды или даже один раз в месяц. Здесь около половины опрошенных заявили о “нерегулярных заработках”, а более трети указали на зависимость заработков от получения денег от клиентов. Как видно из таблицы 11, риск нестабильного получения заработной платы резко возрастает для работников, занятых на основе устной договоренности и оформивших трудовые отношения в форме договора с индивидуальным предпринимателем.

**Таблица 11. Регулярность получения заработной платы в зависимости от вида трудового договора**

| Регулярность выплат | Доля работников (%) | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Бессрочный | На срок | Устный | ИП | ГПД |
| Два раза в месяц | 61,4 | 51,3 | 28,1 | 16,7 | 15,4 |
| Один раз в месяц | 30,7 | 35,3 | 38,6 | 31,0 | 46,2 |
| Нерегулярно, от случая к случаю | ,6 | ,8 | 10,5 | 4,8 |  |
| Зависит от поступления денег от клиентов | 7,2 | 11,8 | 17,5 | 47,6 | 38,5 |

Логично было бы предположить, что зависимость заработной платы от поступления денег от клиентов должна быть выше всего у руководящего персонала, поскольку менеджмент предприятия даже в том случае, если речь идет о наемных работниках, должен в какой-то мере разделять с работающим собственником риски и выгоды ведения бизнеса. Тем не менее, как видно из таблицы 12, в самом худшем положении вновь оказываются квалифицированные рабочие, среди которых оформление по контакту с индивидуальным предпринимателем получило наиболее широкое распространение.

**Таблица 12. Регулярность получения заработной платы**

| Регулярность выплат | Доля работников (%) | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Руководители | Специалисты | Служащие | Квал.рабочие | МОП |
| Два раза в месяц | 63,6 | 56,9 | 44,1 | 30,5 | 40,9 |
| Один раз в месяц | 29,5 | 29,5 | 42,4 | 32,2 | 50,0 |
| Нерегулярно, от случая к случаю | 1,1 | 1,1 | 1,7 | 5,1 | 0,0 |
| Зависит от поступления денег от клиентов | 5,7 | 12,5 | 9,3 | 30,5 | 9,1 |

Как и следовало ожидать, предприниматели значительно чаще испытывают колебания дохода от своей экономической деятельности по сравнению с работающими по найму. О том, что размер их заработка значительно колебался от месяца к месяцу, заявил лишь каждый пятый наемный работник (22,6%), в то время как среди малых предпринимателей с серьезными колебаниями дохода сталкиваются более половины (51,3% среди имеющих наемных работников и 57% среди ведущих свое дело самостоятельно, не прибегая к наемному труду).

Отметим, однако, что работники, занятые на основе устной договоренности и по договору с индивидуальным предпринимателем испытывали существенные колебания заработка в полтора раза чаще по сравнению с теми, кто имел полноценный трудовой контракт, не важно бессрочный или на фиксированный срок (см. табл. 13).

**Таблица 13. Распределение ответов на вопрос “Колебался ли размер вашего заработка (дохода), например, по месяцам, в последние полгода?” в зависимости от вида трудового договора**

|  | Доля работников (%) | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Бессрочный | На срок | Устный | ИП | ГПД |
| Да, значительно | 20,2 | 20,5 | 34,5 | 31,7 | 50,0 |
| Да, но незначительно | 35,3 | 46,2 | 27,3 | 46,3 | 8,3 |
| Практически не менялся | 44,5 | 33,3 | 38,2 | 22,0 | 41,7 |

***Теневые доходы***. Наиболее острой проблемой в области оплаты труда на предприятиях малого бизнеса является широкое распространение практики теневых выплат. По оценкам экспертов “Опоры России” - организации, представляющей интересы малых и средних предпринимателей, сегодня более 80% работодателей используют серые схемы, удерживая легальную часть заработной платы большинства работников на уровне, незначительно превышающем МРОТ. Если ситуация действительно такова, получается что в теневые схемы вовлечено более половины экономически активного населения России. Такой расклад косвенно подтверждают данные Росстата, согласно которым теневые выплаты образуют около четверти совокупных доходов населения и почти 40% доходов от трудовой деятельности.

На этом фоне результаты нашего обследования выглядят несколько более оптимистично: 42% опрошенных наемных работников малых и микро-предприятий утверждали, что заработанные деньги в полном объеме (100%) получают в “белой зарплате”. При этом среди занятых по полноценным трудовым договорам (как срочным, так и бессрочным), доля получающих заработную плату полностью официально составляла около половины, а еще около трети работников заверили, что доля теневых выплат составляет менее половины их заработка. О том, что заработок полностью выплачивается, минуя формальные каналы (0% “белой” зарплаты), заявили лишь 5,3% опрошенных.

В среднем по массиву на долю теневых выплат приходится немногим менее трети заработной платы (30,8%). Примерно такая же оценка масштабов скрытой заработной платы была получена на основе данных единственного масштабного исследования социально-трудовых отношений в российском малом предпринимательстве, проведенного в 1999 г.[[5]](#footnote-5)

О неучтенных официально доходах населения, занятого в секторе малого бизнеса не по найму, можно судить по данным о превышении реального оборота малых предприятий над официальным. По оценкам авторов упомянутого выше исследования действительный оборот сектора малого предпринимательства на рубеже тысячелетий превышал официальный по крайней мере на 20-30%. Как видно из таблицы 14, полученные нами оценки существенно выше. По оценкам опрошенных нами малых предпринимателей Москвы теневой оборот малого бизнеса по крайней мере не меньше официально декларируемого оборота. При этом примерно треть из ответивших на вопрос (33,7%) считают, что за последний год теневая составляющая малого бизнеса увеличилась, в то время как некоторое уменьшение отмечают лишь 21,2%.

**Таблица 14. Доля теневого оборота на предприятиях малого бизнеса по оценкам предпринимателей**

| Категория предпринимателей | Доля теневого оборота (%) | |
| --- | --- | --- |
| Средняя | Медиана |
| Предприниматели, имеющие наемных работников | 52,73 | 50,00 |
| Предприниматели без наемных работников | 57,42 | 55,00 |
| Все | 54,08 | 50,00 |

Отметим, что если наемным работникам был задан прямой вопрос о соотношении официальной и неофициальной части их заработка, то предпринимателей просили оценить в среднем теневую составляющую бизнеса малых предприятий схожего профиля деятельности. Несмотря на косвенный характер вопроса в отличие от наемных работников, среди которых от ответа на вопрос о скрытых заработках уклонилась лишь незначительная часть, среди предпринимателей содержательный ответ дали лишь около трети респондентов (34,7% работодателей и 35,1% самостоятельно занятых).

Сопоставление оценок масштабов теневой деятельности малого предпринимательства г. Москвы работодателями и работниками наводит на мысль, что к результатам опроса наемного персонала следует подходить с осторожностью. О том, что фактические масштабы распространения скрытой зарплаты в ответах работников могут быть занижены, свидетельствуют и некоторые нюансы распределения ответов. Так, среди занятых на основе устной договоренности, *a priori* предполагающей выплату зарплаты в конверте и никак иначе, лишь менее половины (44,4%) подтвердили, что их зарплата целиком “черная”, в то время как 22,2% убеждены, что получают исключительно белую заработную плату (табл. 15 ). О том, что их зарплата целиком “белая”, заявила ровно половина работников юридически неоформленных предприятий. Такое распределение ответов позволяет предположить, что вовсе не исключена ситуация, когда работники могут расписываться во внутренних платежных документах и не знать или не отдавать себе отчета в том, что на самом деле получают “черные” деньги, с которых работодатель не делает положенных социальных отчислений.

**Таблица 15. Распределение работников по доле теневой заработной платы в зависимости от вида трудового договора**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Доля работников (%) | | | |
| Доля теневой зарплаты | Бессрочный | срок | Устная | (ИП) |
| 0% | 48,4% | 50,0% | 22,2% | 17,5% |
| Менее 50% | 28,0 | 38,1 | 13,1 | 72,5 |
| 50% и выше | 22,6 | 10,8 | 20,4 | 5 |
| 100% | 1,2 | 0.8 | 44,4 | 5,0 |

В то же время ответы работников, безусловно, позволяют выявить уязвимые зоны, сектора в которых скрытая оплата труда получила наибольшее распространение. В разрезе видов деятельности наибольшие масштабы скрытая оплата труда получила на предприятиях, осуществляющих ремонт, техническое обслуживание и другие услуги населению. Далее следуют торговля, общепит и гостиничный бизнес, туризм и организация досуга. Наиболее благополучное положение в производственном секторе, а также в деловых услугах, информационных технологиях, медицинских, образовательных и социальных услугах, где насколько можно судить по ответам респондентов, более половины работников получают всю или почти всю заработную плату официально.

Перечисленные выше относительно благополучные с точки зрения “обеления” доходов сегменты малого бизнеса охватывают более квалифицированный контингент работников, где значительную часть занятых составляют специалисты с высшим образованием, которые менее охотно соглашаются на серые схемы оплаты труда.

**Таблица 16. Распределение работников, получающих теневую и официальную заработную плату, по профессионально-квалификационным категориям**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Категория работников (%) | | | | |
| Руководители | Специалисты | Служащие | Квал.раб. | МОП |
| Вся зарплата черная | 1,1 | 3,6 | 7,8 | 12,1 | 13,6 |
| Вся зарплата белая | 49,4 | 46,4 | 38,8 | 32,8 | 45,5 |

Исключение составляет производственный сектор, где задействован персонал разной квалификации. Однако в этом секторе преобладают “крупные” малые предприятия, на которых по сравнению с микро-предприятиями практика серых выплат получила меньшее распространение (см. табл. 17).

**Таблица 17. Распределение работников по доле теневой заработной платы в зависимости от размера предприятия**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Доля теневой зарплаты | Доля среди работников предприятий с численностью занятых (%) | | | |
| 2-5 человек | 6-15 человек | 16-50 человек | 51-100 человек |
| 0% | 31,4 | 38,3 | 41,7 | 57,7 |
| Менее 50% | 34,2 | 35,2 | 35,8 | 24,2 |
| 50% и выше | 19,9 | 17,0 | 21,1 | 18,2 |
| 100% | 14,3 | 8,6 | 1,1 | 3,4 |

В разрезе юридической формы предприятия наблюдается ожидаемая закономерность: ООО, ЗАО, ОАО значительно реже практикуют выплату неофициальной зарплаты по сравнению с ИП. О том, что они получают всю зарплату в конверте, заявили лишь 2,8% работников малых предприятий, имеющих статус юридического лица, и 17,6% занятых в качестве наемного персонала у индивидуальных предпринимателей. Доли работников, получающих всю заработную плату официально, составила 45% и 35,2% соответственно.

Практика неформальных или полуформальных трудовых отношений в секторе малого предпринимательства зарекомендовала себя как удобный и доступный механизм выживания. Аргументы, используемые работодателями для оправдания серых схем выплаты заработной платы в принципе те же, что и в случае неформального найма. Это обоюдная выгода для работодателя и работника, а также наличие больших организационных трудностей и дополнительных финансовых затрат. Для многих, в особенности очень маленьких предприятий неформальность – вынужденная альтернатива, поскольку затраты, сопряженные с выходом из тени представляют, по оценкам мелких предпринимателей, серьезную угрозу их конкурентоспособности. Серьезным фактором, снижающим мотивацию к выходу из тени является накопленное на протяжении десятилетий недоверие к государственной власти и ее конкретным представителям в лице контролирующих органов. Следует отметить, что развернувшаяся последнее время кампания по разъяснению работникам преимуществ официальных трудовых отношений и рисков получения теневой заработной платы начинает давать свои первые плоды. Работодатели отмечают усилившуюся заинтересованность работников в получении “белой” зарплаты. У некоторых из них формируется внутренняя мотивация к выходу из тени, от которой однако еще далеко до конкретных действий в направлении минимизации теневых отношений.

1. Исследование проведено в 2014-2015 гг. при поддержке Уполномоченного по правам человека в г. Москве. [↑](#footnote-ref-1)
2. По данным Росстата в январе 2015 г. средняя заработная плата по экономике России в целом составила 30929 рублей, а по г. Москве – 56095 рублей. [↑](#footnote-ref-2)
3. Подробнее см. параграф 2.6. [↑](#footnote-ref-3)
4. В России на протяжение многих десятилетий средняя заработная плата женщин удерживается на уровне примерно 70% от заработной платы мужчин. [↑](#footnote-ref-4)
5. Чепуренко А.Ю., Обыденнова Т.Б. Социально-трудовые отношения в Российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики. Итоговый отчет, грант 99-1-1. Библиотечка малого предпринимательства. Выпуск 4. М.: РНИСиНП, 2000. С. 9. [↑](#footnote-ref-5)