

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории  
и национальной экономики

**Серая зарплата в РФ: причины и последствия**

**АВТОРЕФЕРАТ**

Студентки 5 курса 561 группы  
направления 38.03.01 «Экономика»  
профиль «Экономика предпринимательства»  
экономического факультета  
Тихоновой Дарьи Петровны

Научный руководитель  
д.э.н., профессор

Г.А. Черемисинов

подпись, дата

Зав. кафедрой  
к.э.н., доцент

Е. В. Огурцова

подпись, дата

Саратов 2024

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Сегодня феномен так называемой «серой зарплаты» характерен для многих современных экономик, в том числе для российской.

Большинство стран, и Россия – не исключение, проводит определенную государственную политику, направленную на решение этой проблемы. Эта политика включает самые разные инструменты.

«Серая зарплата» часто рассматривается как неотъемлемая составляющая так называемой «теневого экономики». Практически все страны не избежали ее, но в то же время развитые страны смогли с помощью эффективного руководства минимизировать проявления «теневого экономики» и «серой зарплаты» как ее элемента.

На сегодняшний день исследователи по-разному определяют как причины, обуславливающие появление данного феномена, так и последствия.

Однозначна лишь оценка «серой зарплаты» как негативного экономического явления. Практически всеми признается необходимость проведения мер его нивелирования.

Многие ученые констатируют, что в контексте российской действительности проблема «серой зарплаты» имеет определенную специфику. Она связана с разными факторами, начиная от специфичности состояния отечественной экономической системы и заканчивая особенностями культуры, проявляющейся в отношении к заработку, деньгам и т.п.

Актуальность темы исследования возрастает в контексте признания того, что на сегодняшний день не выработано универсальных и максимально эффективных инструментов решения проблемы «серой зарплаты», а все разработанные приемы и методы имеют свои ограничения и недостаточно эффективны.

Цель исследования – выявить и изучить основные причины и последствия «серой зарплаты» в РФ.

В соответствии с целью исследования определены следующие его задачи:

- изучить понятие, признаки, функции и структуру заработной платы;
- раскрыть сущность и особенности «серой заработной платы»;
- рассмотреть основные государственные гарантии в сфере оплаты труда;
- охарактеризовать современные российские практики применения «серой зарплаты»;
- выявить причины возникновения «серой заработной платы»;
- изучить последствия применения «серой заработной платы»;
- разработать мероприятия по нивелированию и устранению применения «серой заработной платы» в рамках российской экономики.

Объект исследования выступает «серая зарплата» как экономический феномен.

Предмет исследования – отечественные практики выплаты «серой зарплаты».

В исследовании использованы методы: дедукции и индукции, обобщения и систематизации, анализ источников (учебной и периодической литературы, Интернет-изданий, др.), статистический и количественный анализ и др.

Информационной базой исследования выступили данные Росстата, Федеральной службы статистики, информационного агентства «Росбизнес-Консалтинга» (РБК), эмпирические исследования отечественных экономистов и др.

**Во введении** обосновывается актуальность темы, определяются цель и задачи, объект и предмет исследования, методы исследования и информационная база исследования.

В **первой главе** изучаются теоретические основы «серой заработной платы» как формы существования заработной платы.

Заработная плата является ключевым источником дохода для большинства людей, обеспечивая им средства для жизни и потребления. Она служит рычагом для регулирования производительности, поскольку достойный доход мотивирует сотрудников работать лучше и эффективнее.

Определение «заработная плата» возможно изучать с нескольких позиций:

1) работодателя (заработная плата является базовым рычагом обеспечения материальной заинтересованности);

2) наемного работника (рассматривают заработную плату, как основную часть его трудового дохода).

Заработная плата является ключевым фактором в профессиональной жизни каждого человека. Она определяется множеством переменных.

Заработная плата сотрудника формируется из нескольких компонентов:

- оклад (тарифная ставка), который соответствует занимаемой должности;

- компенсационные выплаты, включающие доплаты и надбавки;

- стимулирующие выплаты.

«Серая зарплата» представляет собой одну из форм заработной платы, свойственную «теневой экономике».

«Черная» зарплата выплачивается вообще без какого-либо оформления. По документам такой работник не является сотрудником компании, его трудовую книжку не ведут, нет никаких документов о трудоустройстве (трудовой договор, приказ о приеме на работу и т.д.). Компания выплачивает зарплату наличными, иногда переводит на карту от физического лица.

«Серая» зарплата делится на две части. Официальная (как правило, это небольшая часть не ниже МРОТ) и неофициальная, которая выдается наличными или перечисляется на карту от физического лица. Сотрудники, получающие вознаграждение по «серой» схеме, два раза в месяц стабильно видят аванс и расчет, а неофициальную часть зарплаты, получают либо вместе с официальной, либо в те дни, когда у работодателя есть средства.

При такой «серой» схеме работник официально трудоустроен, работодатель уплачивает налоги с «белой» части, начисляет отпускные и больничные, исходя из невысокой официальной части дохода.

Соответственно, «белая зарплата» — это полностью официально оформленный доход работника, из которого удержан НДФЛ и уплачены все обязательные страховые платежи.

Ответственность работодателей и работников за «серую» зарплату и оплату труда закреплена в Налоговом Кодексе РФ [2] и УК РФ.

Для работодателя возможны следующие последствия применения теневых заработных плат:

- полные выездные проверки налоговых инспекций, ОВД, прокуратуры, ФСС;
- начисление налогов к уплате, которые организация работодателя обязана будет заплатить;
- начисление пеней и штрафов за умышленную неуплату налогов.

Работники за получение «серой» зарплаты также несут ответственность. Согласно налоговому законодательству, если налог с дохода не был удержан организацией, работник обязан самостоятельно в срок до 30 апреля следующего года задекларировать такой доход по месту своего жительства и до 15 июля самостоятельно уплатить его (п. 1 ст. 228 НК РФ). В противном случае он несет ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

Основные государственные гарантии по оплате труда работников установлены в статье 130 Трудового кодекса. К ним, в частности, относятся:

- выплата заработной платы в размере не ниже МРОТ (абз. 1 ст. 130 ТК РФ);
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (абз. 3 ст. 130 ТК РФ);
- обеспечение регулярности выплаты заработной платы (абз. 9 ст. 130 ТК РФ);

- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства (абз. 7 ст. 130 ТК РФ);

- обеспечение оплаты труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 146—149 ТК РФ) [3].

Во **второй главе** проведен анализ использования механизма серой зарплаты в РФ.

Социально-экономические последствия серой заработной платы многоаспектны и порождают цепную реакцию проблем как для индивидуумов, так и для государства. Развивать систему контроля и поощрения легализации трудовых отношений – ключевая задача для обеспечения стабильности и процветания экономики любой страны.

Согласно данным исследования НАФИ, больше половины жителей России, допускают получение серой и черной заработной платы.

Получение серой заработной платы допускают около 63% сотрудников, выяснили в НАФИ. Каждый четвертый не против получения дохода «в конверте», еще 39% согласны на это в отдельных случаях, к примеру, если нет других вариантов трудоустройства.

За последние годы доля серых и черных зарплат в России серьезно снизилась. Это связано с повышением платежной дисциплины на предприятиях и ликвидацией всякого рода «стиральных машин», занимавшихся массовым уклонением от налогов.

По данным проведенного исследования Центром социально-политического мониторинга Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ (РАНХиГС), практически половина трудящихся граждан России (т.е. 44,8%) так или иначе вовлечены в «серый» (теневого) рынок труда, т.е. получают заработную плату или ее часть «в конвертах» (неофициально), не оформляют трудовые отношения (т.е. не заключают трудовой контракт), а довольствуются с работодателем устными договоренностями. Также

подрабатывают, при этом не считая необходимым сообщить об этом в пенсионные фонды, налоговые органы и т.д.

Росстат вычисляет оплату труда и смешанные доходы, не наблюдаемые прямыми статистическими методами, как разницу между всеми выплатами населению и всеми расходами населения.

«Серая» заработная плата входит в общий сегмент «скрытых/неучтенных» доходов граждан. В настоящее время масштаб данного сегмента оценивается Росстатом по средствам применения балансового метода, то есть разницей между объемами суммарных расходов граждан с включением прироста финансовых активов и суммой официальных доходов. Данная оценка не рассчитывает точного показателя «теневого» оплаты труда и всего объема «скрытых/неучтенных» доходов, но включает в себя оцениваемый параметр.

На текущий момент, по оценкам специалистов, объем «скрытых/неучтенных» доходов граждан РФ составляет порядка 25-28 % ВВП. Росстат отмечает, что сегодня порядка 1/4 всех доходов россиян – это «скрытые/нелегальные» денежные поступления. Если говорить непосредственно о «серой» заработной плате, то ее объем весьма значительно изменяется в зависимости от той или иной оценки. Так, согласно расчетам ФНС данный показатель составляет около 20%, а отдельные специалисты и информационно-аналитические агентства заявляют о 40 %.

Согласно официальным данным Росстата в 2023 г. масштаб «теневого» оплаты труда составил 19,3 % от всего объема официально зарегистрированной (учтенной) заработной платы. Важно отметить, что это минимальный показатель за рассматриваемый период 2019-2023гг. В 2022 г. данный показатель составлял 19,5 %. В период 2019-2021 г. доля «теневого» заработной платы в среднем составляла 21,4-20,3 %.

Современные российские практики применения «серой зарплаты» в значительной мере остаются актуальными несмотря на ужесточение

нормативно-правового регулирования и борьбы с теневой экономикой. В центре данной проблематики лежит стремление работодателей минимизировать налоговые отчисления и другие обязательные платежи, а также желание работников получать доход, не облагаемый налогами.

Основные ключевые схемы использования «серой заработной платы» представлены на рисунке 1.

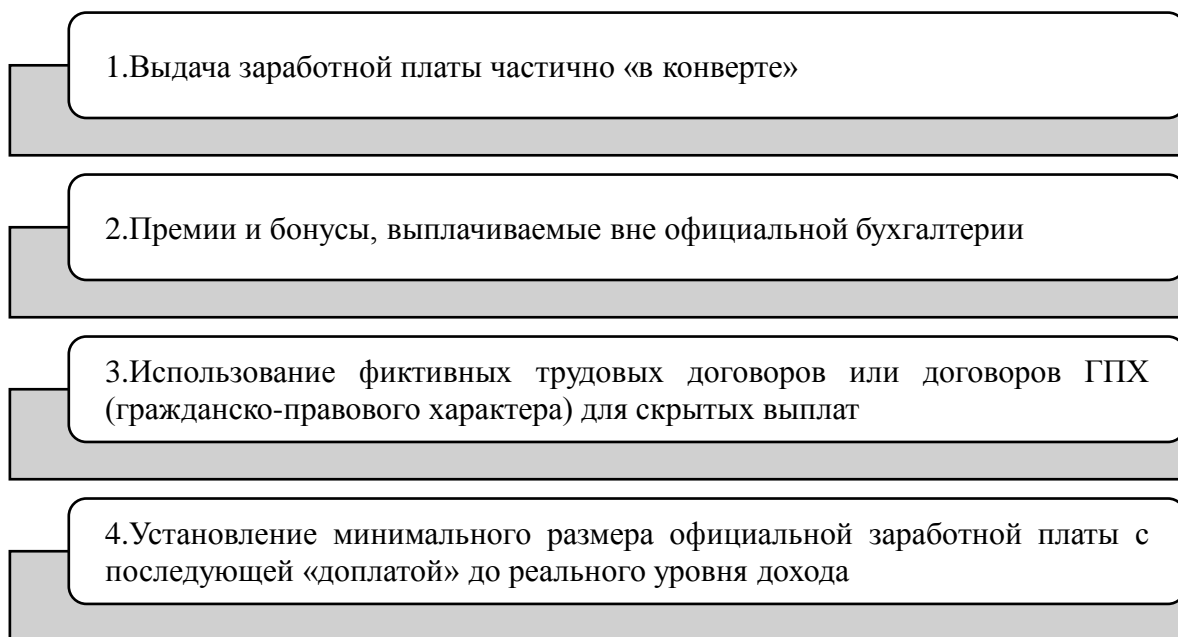


Рисунок 1 - Схемы использования «серой заработной платы» [29]

Основные причины, в результате которых возникает «серая заработная плата», представлены на рисунке 2.

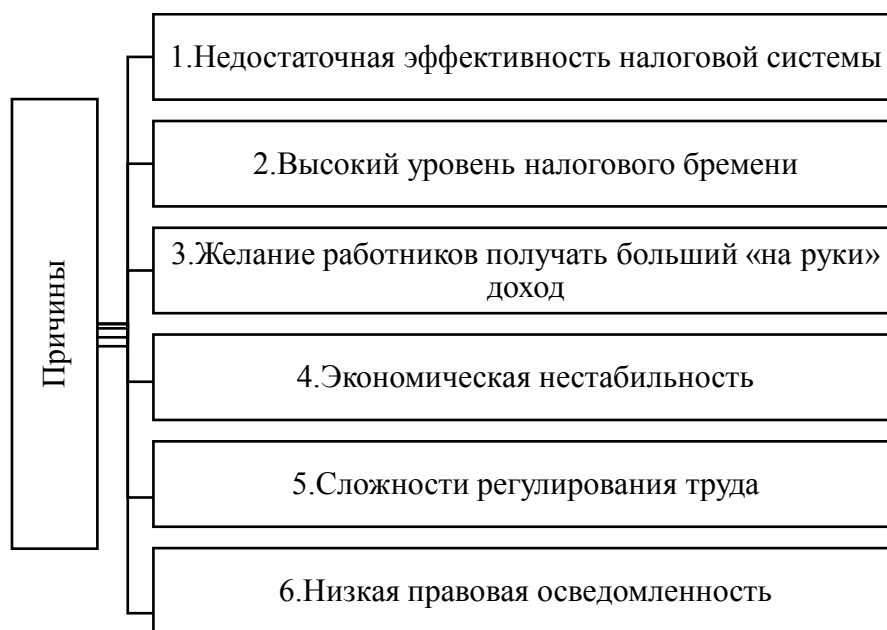


Рисунок 2 - Причины возникновения «серой заработной платы» [22]



«Серая» заработная плата заключается в выплате части дохода сотрудникам «в конверте», что имеет ряд последствий. С одной стороны, это может казаться выгодным как для работодателей, так и для работников: первые экономят на налоговых отчислениях, а вторые получают доход без уплаты НДФЛ. Однако такие действия имеют долгосрочные негативные последствия для обеих сторон и экономики в целом.

Для государства «серая заработная плата» приводит к снижению поступлений в бюджет, что ограничивает возможности финансирования социальных программ и инвестиций в инфраструктуру. Кроме того, неофициальная занятость лишает работников социальных гарантий: они не получают должного уровня социальной защиты, пенсионного обеспечения и медицинского страхования [8].

Активизация борьбы с «серой зарплатой», повышение эффективности контрольно-надзорных функций государства, а также стимулирование легализации доходов и создание благоприятных условий для ведения честного бизнеса — основные направления по решению данной проблематики. Важно стремиться к созданию таких экономических условий, при которых легальное ведение бизнеса будет не менее выгодно, чем использование теневых схем.

**В третьей главе** представлены рекомендации по устранению применения «серой заработной платы».

последствия применения «серой заработной платы» можно разделить на две категории:

1. Последствия применения «серой заработной платы» для работодателя.

Применение «серой заработной платы» означает выплату работникам части дохода «под столом», минуя налоговый учет. Для работодателей такая система может казаться выгодной в краткосрочной перспективе, поскольку позволяет сокращать расходы на налоги и социальные взносы. Однако долгосрочные последствия могут быть крайне негативными.

Во-первых, серьезным риском для работодателя является возможность юридических санкций. Нарушение налогового законодательства может привести к значительным штрафам и даже уголовной ответственности руководства компании.

Во-вторых, «серая» зарплата ухудшает инвестиционный климат в стране и подрывает доверие со стороны потенциальных инвесторов, что может ограничить доступ компании к финансированию.

В-третьих, такой подход затрудняет формирование честного имиджа компании и ее корпоративной культуры, что может отрицательно сказаться на бренде и повлиять на отношения с контрагентами.

В-четвертых, из-за неучета значительной части расходов, возникают сложности с финансовым планированием и анализом коммерческой деятельности предприятия.

## 2. Последствия применения «серой заработной платы» для работников.

Для работников получение «серой» зарплаты также имеет как краткосрочные преимущества, так и долгосрочные риски.

Краткосрочное преимущество заключается в повышении «на руки» получаемого дохода за счет невыплаты налогов. Однако этот выигрыш иллюзорен и связан со множеством негативных последствий.

Наиболее значительным риском является утрата социальных гарантий. Низкая официальная зарплата приводит к сокращению размера пенсионных начислений, пособий по болезни и других социальных выплат.

Далее, при получении «серой» зарплаты у работника возникают трудности с подтверждением своего дохода при необходимости получения кредита или визы в другую страну [15].

В конечном счете, система «серой заработной платы» не только создает условия для легализации нарушений законодательства, но и подрывает основы социального страхования и экономическую безопасность как отдельных граждан, так и общества в целом.

К основным мероприятиям по устранению «серой заработной платы» можно предложить следующее:

1. Усиление законодательства – ужесточение наказаний для работодателей за выплату «серых» зарплат. Это может быть как административная ответственность, так и уголовное преследование за уклонение от уплаты налогов.

2. Популяризация официального трудоустройства – проведение информационных кампаний о плюсах легального трудоустройства и рисках неофициального.

3. Мотивация работников к легализации труда – одним из ключевых факторов является формирование у работников понимания важности социальных гарантий (таких как пенсия, больничные листы) и работы по Трудовому кодексу РФ.

4. Экономические стимулы для работодателей – предоставление налоговых льгот предприятиям, полностью выполняющим обязательства по оформлению персонала в соответствии с законодательством.

5. Повышение прозрачности финансового сектора – усложнение процедур для обнала безналичных средств может способствовать снижению количества операций по выплате зарплат «в конвертах».

6. Интеграция цифровых технологий – развитие систем электронного документооборота и онлайн-касс может помочь в контроле над выплатами заработной платы в рамках компаний.

7. Анализ данных и мониторинг рынка труда – использование Big Data для анализа рисков неформальных выплат по отраслям и регионам может дать точную картину проблемы для корректировки стратегии борьбы с «серой зарплатой».

8. Создание условий для саморегулирования отрасли – формирование корпоративной этики и поддержка со стороны бизнес-ассоциаций могут служить основой для отказа предприятий от нелегальных практик самостоятельно.

9. Проведение регулярных проверок компаний – использование инспекций как инструмент контроля со стороны государства должно быть аккуратным, чтобы не создавать излишние барьеры для честного бизнеса.

10. Развитие института независимой оценки качества услуг (НОКУ) - контроль за качеством услуг на рынке труда со стороны независимого регулятора также может повлиять на легализацию занятости [4].

Рассмотрев эти мероприятия, можно заключить, что борьба со «серой» зарплатой требует комплексного подхода, который будет включать как экономические стимулы и нормативное регулирование, так и активную информационную поддержку всех слоев общества.

Проблематика «серых» заработков губительна не только для экономического состояния страны из-за потерь налоговых поступлений, но и для социальной стабильности, поскольку лишает работников прав на социальную защиту и достойное будущее. Ключ к успеху в этом направлении - объединенные усилия государства, деловых кругов и общественности.

Эффективное применение перечисленных мероприятий требует слаженного взаимодействия различных структур: ФНС, Пенсионного фонда РФ, Министерства труда, а также юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Создание благоприятных условий для честного ведения бизнеса – задача не только государства, но и всего бизнес-сообщества.