

УДК 331.2

Морданов М. А.
Mordanov M. A.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

WAGE PAY PLANS: PROBLEMS AND DEVELOPMENT PROSPECTS

В статье рассмотрены особенности, положительные и отрицательные моменты различных схем оплаты труда для субъектов трудовых отношений. Автором представлены финансовые последствия применения «серых» зарплат для бюджета Российской Федерации и внебюджетных фондов. На основе рассмотренных особенностей разных схем оплаты труда предложены мероприятия, направленные на легализацию незаконных зарплат.

The paper considers the features, benefits and drawbacks of various incentive pay plans for labor relation entities. The author presents the financial consequences of cash-in-hand payments for the Russian national budget, and extra-budgetary funds. Considering the features of various incentive pay plans some measures to legalize the illegal wages have been proposed.

Ключевые слова: работник, работодатель, белая зарплата, серая зарплата, налоги, страховые взносы.

Keywords: employee, employer, official salary, illegal salary, taxes, insurance premiums.

Камнем преткновения интересов работодателей и работников является величина оплаты труда. Первый участник трудовых отношений, не желая платить огромные налоги и взносы, пытается найти и удержать своих подчиненных с помощью довольно невысокой заработной платы. Второй субъект, соизмеряя свои расходы, постоянно ищет работу с высокой оплатой за собственный труд. Еще одним участником данного «конфликта» выступает государство в лице бюджета страны и фондов, и его главная цель – увеличить доходы в виде налоговых поступлений и страховых взносов. Так и возникает борьба трех сторон – работодателя, желающего увеличить свою прибыль, уменьшив расходы на зарплату, работника, который хочет жить, ни в чем себе не отказывая, и государства, для которого налоги являются главным источником пополнения бюджета. Решение этого «конфликта» кроется в «цветной» зарплате. И речь здесь идет далеко не о различной валюте.

В настоящее время в обиходе укоренились три вида заработной платы – «белая», «серая» и «черная». В чем преимущество и недостатки каждой из них для участников трудовых отношений? Как найти компромисс этого «спора» для субъектов рынка? Поиск ответов именно на эти вопросы и является главной целью данной статьи.

Прежде чем рассматривать сущность каждого вида зарплат, необходимо определить, что понимается под заработной платой. Согласно трудовому законодательству оплата труда работника – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты [8].

«Белая» зарплата представляет собой официальный размер оплаты труда работника; он прописывается в трудовом договоре, и работодатель не имеет право оплатить труд работника в меньшем размере. Заработная плата такого вида очень выгодна работнику: именно ее размер станет базой расчетов для начисления отпускных, компенсационных и стимулирующих выплат, а также целого ряда социальных пособий.

К тому же «белая» зарплата является хорошей инвестицией в будущее и «подушкой безопасности» на случай сложных жизненных ситуаций. Здесь математика проста – чем

больше будет база для начисления страховых взносов, тем выше будет величина выплат работника по временной нетрудоспособности, беременности и родам и по уходу за ребенком до полутора лет.

Также одним из плюсов рассматриваемой оплаты труда является хороший размер пенсии. Старость непременно ждет каждого из нас, поэтому беспечно отмахиваться от вопросов пенсионных накоплений, по меньшей мере, глупо. И не стоит надеяться на дальнего родственника, который неожиданно оставит в наследство миллионы. Поэтому лучшая гарантия высокой пенсии в будущем – «белая» зарплата в настоящем [3].

Также оплата труда подобного вида – это залог одобрения крупного банковского кредита с низкой процентной ставкой. Поскольку многие банки и кредитные организации выдают займы, исходя из официальной заработной платы заемщика.

Гарантия, что работник получит все причитающиеся выплаты в случае банкротства предприятия – также является неоспоримым плюсом «белой» зарплаты. Ведь именно на основании цифры в трудовом договоре и будут рассчитываться выплаты выходных пособий и оплата труда лиц, работающих в организации [5].

Но подобная зарплата имеет также некоторые отрицательные моменты. В первую очередь, – это оплата НДФЛ, который составляет 13 % или 30 % (для физических лиц, являющихся резидентами или нерезидентами РФ соответственно) от оплаты труда [7]. Мало кто хочет отдавать государству значительную сумму собственных денежных средств. Вторым минусом «белой» зарплаты является выплата алиментов на содержание ребенка и удержаний по исполнительным листам. Иными словами, работник будет обязан отдавать от 25 % до 50 %, а в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, до 70 % заработанных средств. Мы не будем вдаваться в моральные принципы данных выплат, отметим лишь то, что достаточно небольшое количество человек согласны идти на такие финансовые жертвы.

Для работодателя «белая» зарплата имеет куда больше отрицательных моментов. Во-первых, данному участнику трудовых отношений необходимо из собственных средств заплатить страховые взносы за сотрудников во внебюджетные фонды в размере 30 % от начисленной заработной платы (ставка для организаций, не использующих льготы, установленные от ФЗ 24.07.2009 № 212). И далеко не с радостными чувствами работодатель готов распрощаться с третьей частью фонда оплаты труда в дополнение к выплачиваемой заработной плате.

Во-вторых, рассматриваемому участнику трудовых отношений необходимо выплатить работнику отпускные, пособия по временной нетрудоспособности, премии, зависящие от величины оплаты труда, взяв в расчет всю заработную плату. И сэкономить на данных расходах без каких-либо последствий со стороны контролирующих органов никак не получится. Выходит, что помимо заработной платы работодатель несет дополнительные расходы до половины фонда оплаты труда, что, естественно, уменьшает его прибыль или приводит к возникновению убытка. Рассмотренные достаточно высокие дополнительные расходы работодателя являются главным аргументом использования «черной» или «серой» зарплаты. Ведь большинство руководителей организаций идут на все возможные способы достижения главной цели – максимизации прибыли.

Но, несмотря на достаточно ярко выраженные минусы «белой» заработной платы, существуют и положительные моменты. Одним из них является отсутствие необходимости ведения двойной бухгалтерии и потребности использования схем по обналичиванию денежных средств. Также плюсом выплаты подобной заработной платы для работодателя является то, что он никогда не будет привлечен к административной или уголовной ответственности за неуплату налогов и страховых взносов.

Отметим, что сторонники рассматриваемого вида оплаты труда в качестве аргумента его использования говорят о том, что дополнительной финансовой нагрузки на прибыль предприятия не происходит. Ведь все расходы, связанные с оплатой труда работников, отно-

ся на себестоимость изготовленной продукции (работ, услуг), и возвращаются в организацию при их продаже. Считаем, что данная позиция в условиях рыночной экономики не имеет заявленного результата, поскольку чем больше себестоимость продукции, тем выше ее продажная цена. И продавцы, устанавливающие высокие цены, идут на огромный риск – потерять своего потребителя.

«Белая» зарплата для государства является, бесспорно, положительным моментом. Поскольку именно с данной оплаты труда начисляется и уплачивается НДФЛ, который составляет около 20 % от всех поступлений в бюджет государства [6]. И только при достаточных притоках денежных средств можно выполнить все социальные обязательства перед населением: увеличить выплаты социально незащищенным лицам, реализовать новые программы обязательного медицинского страхования и образования, создать новые рабочие места.

Также денежные средства, которые в настоящее время получают внебюджетные фонды в виде страховых поступлений, идут на выплаты различных материальных компенсаций людям, находящимся в трудной жизненной ситуации, пенсионные выплаты, охрану здоровья и медицинскую помощь, социальную страховку. И чем больше денежных средств будет в соответствующих фондах, тем выше вероятность увеличения пенсий, различных социальных доплат. Если работодатель не будет перечислять данные взносы, то в будущем может сложиться ситуация, при которой бюджеты этих фондов опустеют, и мы столкнемся с отсутствием денежных средств для поддержки социально-незащищенного населения. Поистине страшная картина, при которой каждый пенсионер будет искать дополнительную копейку, чтобы просто купить буханку хлеба и выжить, – далеко не выдумка фантастов, а возможная реальность.

Рассмотрев все стороны «белой» зарплаты, перейдем к раскрытию сущности «серой» схемы оплаты труда.

Данный вид заработной платы состоит из двух частей. Первая, как правило, равная минимальному размеру оплаты труда, проводится по всем документам, указана в трудовом договоре и с нее идут все отчисления, вторая более значительная выдается наличными на руки. По статистике налоговых органов самыми рискованными остаются сферы торговли, строительные и обрабатывающие отрасли [2].

Плюс подобных выплат для работников только один – их размер. Обычно молчаливое согласие на использование практики таких стандартов окупается высокой величиной денежных средств, получаемых в конверте. Бесспорно, работники, получающие «серую» заработную плату, имеют более высокий доход в сравнении с теми, кто получает денежные средства по официальным документам [2]. Но помимо высокой заработной платы работник получает в «подарок» большое количество отрицательных моментов. Немаловажным минусом является то, что при увольнении, выплате различных пособий в расчет будут брать только официальный заработок. Путем несложных расчетов можно понять, что в этом случае работник получит «достаточно скромные» выплаты. Также важным минусом «серой» зарплаты являются минимальные отчисления в пенсионный фонд, поэтому не стоит удивляться, когда будет назначена минимальная пенсия – это расплата за малые инвестиции в свое будущее.

Средством достижения цели оптимизации выплачиваемых работодателем страховых взносов является «серая» зарплата. И данная экономия позволяет увеличить оплату труда работникам и привлекать новые кадры. Также при подобном виде оплаты труда работодатель может и вовсе не платить зарплату: в случае возникновения разных споров, или если работник, по мнению руководства, не компетентен, работает неэффективно. Данный способ манипулирования работниками достаточно действенен, ведь доказать реальность неофициальной заработной платы практически невозможно. Невысокие расходы на оплату труда работодателя позволяют ему устанавливать выгодные для потребителей цены на свою продукцию (работы, услуги), тем самым привлекая большее количество покупателей. В этом случае организация становится конкурентоспособной в современных рыночных отношениях.

Обратной стороной «серой» зарплаты для работодателей является возможность быть оштрафованными или привлеченными к уголовной ответственности. Обнаружение системы «серых» зарплат чревато проведением многочисленных выездных проверок со стороны ФНС, прокуратуры, ФСС и ПФР. При этом организация будет обязана уплатить все недоплаченные налоги и взносы, а также дополнительно начисленные пени и штрафы. Начисление подобной зарплаты – это нарушение налогового законодательства в части неуплаты налогов. Наказание за данные действия предусматривает штраф в размере от 20 % до 40 % неуплаченной суммы налога. Кроме того, неуплата налогов в крупном размере влекут за собой ответственность не только в виде штрафа от 100 до 500 тыс. руб., но и лишение свободы на срок до 6 лет [4; 7].

Выплата «серых» зарплат значительно снижает налоговые поступления в бюджет и взносы в соответствующие внебюджетные фонды. При составлении бюджетов соответствующих институтов в доходную часть закладываются данные притоки денежных средств, а в случае их отсутствия необходимо искать способы финансирования возникшего дефицита. Объем «серых» зарплат составляет примерно 5 трлн руб., приводит оценку Минфина РФ в «Основных направлениях бюджетной политики на 2017–2019 годы». По данным Минтруда РФ, 20 % экономически активного населения страны или 22,5 млн человек не зарегистрированы в системе социального страхования и не платят взносы в Пенсионный фонд. Масштабы финансовых потерь можно оценить, исходя из заявления директора Института труда и страхования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации Александра Сафонова, ежегодно потери страховой пенсионной системы от серого рынка труда составляют 1,5–1,3 трлн руб. [1]. Таким образом, только Пенсионный фонд России не получает около трети запланированных поступлений. Главная задача в этом случае состоит в разработке совокупности мероприятий по «обелению» рынка труда, предусматривающих снижение общей налоговой нагрузки на предприятия, работающие «в белую», и повышение издержек ведения бизнеса «уклонистами» – пишет Минфин РФ [1].

Последний вид заработной платы – «черная» встречается на рынке труда достаточно редко; в данном случае работник не оформляется в штат организации, не делается запись в трудовой книжке. В этой ситуации он теряет возможность получения различных выплат в соответствии с законодательством. Не будем вдаваться в подробное рассмотрение подобной формы, поскольку она имеет сходства с «серой» зарплатой и оценить экономические потери бюджета от ее применения практически невозможно.

Процедура по «обелению» рынка оплаты труда, по нашему мнению, должна включать в себя ряд мероприятий, которые должны удовлетворять интересам всех участников трудовых отношений. Приведем разработанные способы борьбы с «теневыми» зарплатами.

Во-первых, необходимо предоставить открытый доступ к лицевым счетам в ПФР каждого застрахованного лица, чтобы любой человек мог посмотреть актуальную информацию о величине накопленных денежных средств, кем, когда и в каком количестве были уплачены страховые взносы. Ежегодно необходимо проводить индексацию этих накоплений на уровень инфляции для лиц всех социальных слоев вне зависимости от места их проживания. При выходе на пенсию человек самостоятельно определяет период времени, в течение которого будет получать пенсионные выплаты; в случае его смерти все накопления получает указанный выгодоприобретатель. При такой пенсионной системе у каждого человека появится уверенность, что все средства будут получены только им, и их размер напрямую зависит от величины перечисленных страховых взносов.

Во-вторых, необходимо установить минимальный размер оплаты труда в каждом регионе на уровне прожиточного минимума. Данное мероприятие увеличит привлекательность «белой» заработной платы как для работников, так и для государства. Работодателей, в свою очередь, такая система вынудит отказаться от «серой» зарплаты, поскольку обналичить большие потоки денежных платежей будет достаточно сложно без подозрений со стороны правоохранительных органов или ФНС.

Также считаем, что несмотря на сложную экономическую ситуацию в стране, необходимо снижать страховые взносы с заработной платы и НДФЛ. Данная мера необходима для уменьшения нагрузки на финансы организаций и установления более высокой заработной платы. Уменьшение на несколько процентных пунктов отчислений во внебюджетные фонды и налогового бремени способствует увеличению их собираемости и в тоже время поиску рациональных способов составления бюджета.

Методы, обсуждаемые в Министерстве финансов или в Федеральной службе по труду и занятости и связанные с увеличением налоговых ставок, штрафов и пеней за неуплату налогов и прочих сборов, по нашему мнению, вызовут обратный эффект – еще больший уход в тень или закрытие организаций.

Подводя итог вышесказанному, необходимо сделать вывод о том, что главный инструмент в «обелении» зарплат состоит в возрождении доверия населения к правительству и парламентариям страны. Ужесточение наказания за «теневую» заработную плату приведет к поиску со стороны работодателей новых схем обмана контролирующих органов, и данные меры не способствуют достижению ожидаемых результатов. Исключительно «белых» зарплат можно добиться, когда работники и представители бизнеса будут уверены, что оплата налогов способствует улучшению социально-экономического положения населения и поддержке предпринимательства, все страховые взносы направляются по прямому назначению, размер пенсии напрямую зависит от величины пенсионных отчислений. Выбор заработной платы будущим работником заключается в ответе на вопрос: что мне необходимо – материальное обогащение сегодня или уверенность в завтрашнем дне.

Литература

1. Власти занялись расчисткой теневого рынка труда // РБК – новости, акции, курсы валют, доллар, евро. URL: <http://www.rbc.ru/economics/09/10/2016/57f9728a9a794796facc003c> (дата обращения 13.10.2016).
2. Налоговая аналитика // Федеральная налоговая служба. URL: <https://analytic.nalog.ru/portal/index.ru-RU.htm> (дата обращения 10.10.2016).
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2016) // СПС «КонсультантПлюс».
4. О несостоятельности (банкротстве) : федер. закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // СПС «КонсультантПлюс».
5. Пять преимуществ «белой» зарплат // Mainjob.ru. URL: <http://www.mainjob.ru/publications/?view=3710> (дата обращения 09.10.2016).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) // СПС «Консультант Плюс».
7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 06.07.2016) // СПС «Консультант Плюс».
8. Что такое серая зарплата и как с ней бороться? // 101 миллион – журнал для владельцев малого бизнеса: законы, франшизы, тонкости. URL: <http://101million.com/personal/zarabotnaya-plata/seraya-zarplata.html> (дата обращения 12.10.2016).