

«СЕРАЯ ЗАРПЛАТА»: ПРИЧИНЫ И ПУТИ ИХ УСТРАНЕНИЯ**Зверева П., Харитонов И.****Научный руководитель: Казакова Галина Владимировна
К.ю.н., доцент кафедры Гражданского права и процесса
Юридического института Балтийского федерального университета
Имени Иммануила Канта
Юридический институт
Балтийского федерального университета
Имени Иммануила Канта**

Одной из основных задач трудового права провозглашается создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и интересов государства. Однако в Трудовом Кодексе Российской Федерации не раскрыта дефиниция интереса, не определены отличительные черты этого понятия в сравнении с «субъективным правом», хотя понятие «интерес» упоминается во многих статьях (ст. ст. 2, 21, 22, 352, 358 и т. д.).¹

Не заостряя внимания на терминологии, следует признать, что об эффективности правового регулирования трудовых отношений можно говорить только тогда, когда учитываются интересы работников, работодателей и государства, однако повседневная действительность убеждает в том, что для России XXI века характерны многие проблемы, возникшие в промышленно развитых странах на рубеже XVIII-XIX веков.²

Установление баланса интересов работников, работодателей и государства - насущная проблема для современной России. Выплата «серой» зарплаты, несмотря на предпринимаемые меры, носит массовый характер, о чем свидетельствует обширная судебная практика. Проблемы доказывания обоснованности требований работника, который лишен возможности представлять надлежащие письменные доказательства, обуславливают сложность судебного разбирательства. Негативный для истца результат порождает сомнения в объективности суда и справедливости судебного решения, закрепляет в сознании обывателя ощущение бесправия.

С другой стороны, работодателям достаточно сложно нести бремя расходов, связанных не столько с выплатой зарплаты в официальном порядке, сколько с сопутствующими ей отчислениями в обязательные внебюджетные фонды за счет его собственных средств. Снижение количества индивидуальных предпринимателей, для которых их собственные отчисления оказались непосильными в 2013 г. оценивается как катастрофическое. Неудивительно, что работодатели пытаются сэкономить.

От «серых» зарплат страдают интересы государства в целом: эти проявления разнообразны, но, прежде всего, доход работника «в конверте» не учитывается при налогообложении. Не выполняя конституционную обязанность в полном размере уплачивать налоги, граждане России как работники, интересы которых нарушены работодателем, за защитой своего права идут в суд и искренне недоумевают, когда получают отказ в удовлетворении своих требований.

Причины выплаты «серых» зарплат разнообразны, но находятся в тесной взаимосвязи между собой. К ним, кроме названных выше, можно отнести не только низкий уровень правовой культуры, но и сиюминутные выгоды, которые получают как работодатель, так и работник, в результате чего между ними возникает некий союз, обусловленный «серыми» выплатами, разрушить который довольно сложно.

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс». 2014.

² Хохлов Е.Б. История труда и трудового права. Т.1. СПбГУ. 2013. С. 947-951.

Зачастую находчивые работодатели прибегают к применению разнообразных зарплатных схем для оптимизации своих расходов. К ним, в частности, можно отнести собственно выплату заработной платы «в конвертах», а также «дивидендную» схему, маскировку заработной платы под иные выплаты: по депозитам, по страховому случаю и т.д. Нередки случаи понуждения работников к регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей, или прикрытие трудовых отношений гражданско-правовым договором, «арендой имущества, принадлежащего работнику»³. Законодатель принял, наконец, меры, которые должны радикально изменить ситуацию: неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений⁴.

Выплата «серой» зарплаты порождает многочисленные юридические проблемы, прежде всего, в связи с реализацией гражданами права на судебную защиту, однако не ограничивается ею.

Для борьбы с «серыми» зарплатами необходимо разработать комплекс мер, который, по нашему мнению, должен быть направлен также на снижение налоговой нагрузки на работодателей, стимулирование их к выводу зарплаты из «тени».

Несмотря на обоснованные сомнения в эффективности ужесточения наказания, следует усилить меры административной ответственности. Практика показывает, что дисквалификация руководителя может быть действенной мерой, но далеко не во всех случаях. В практике трудовой инспекции используется размещение в СМИ «черного списка» работодателей, не своевременно и не в полном размере выплачивающих зарплату. Для муниципальных образований эффективность этой меры очевидна, ведь деловая репутация имеет не только моральную, но и вполне ощутимую финансовую оценку.

В рамках частно-государственного партнерства существуют разнообразные экономические способы стимулирования работодателей, применение которых имеет социальную значимость.

Необходимо также, преодолевая последствия государственного патернализма, вести разъяснительную работу с населением, государственная защита трудовых прав и интересов которого тесно связана с его обязанностью уплачивать налоги и иные обязательные платежи.

Для того, чтобы получить положительный результат, действовать следует во всех направлениях планомерно и согласовано, не ограничиваясь «кампаниями по борьбе» с теми или иными негативными явлениями.

«Серая» зарплата при массовом применении должна рассматриваться как социально-экономическая угроза обществу и государству. Разрешение проблемы неофициальных выплат напрямую зависит не только от искоренения причин их порождающих, в изучении и раскрытии схем «серых» начислений, но и в применении комплекса мер, направленных на предотвращение негативного эффекта, вызываемого ими. Востребованной сейчас может быть лишь социальная политика, нацеленная на защиту человека, обеспечение его комфортного существования и предоставляющая каждому перспективы для реализации активной роли в обществе⁵. Социальная

³ Стрыгина М.А. Конфликт или баланс интересов? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 9. URL <http://www.hr-portal.ru/article/konflikt-ili-balans-interesov>.

⁴ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ// Собрание законодательства РФ. 30.12.2013. № 52 (часть I). Ст. 6986.

⁵ Каргалова М.В., Егорова Е.Н. Социальное измерение европейской интеграции. МГИМО. 2010. С. 3.

политика должна стимулировать рост экономики, а ее результаты – способствовать развитию социальной сферы.

Список источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс».
 2. Хохлов Е.Б. История труда и трудового права. Т.1. СПб. 2013. – 1024 с.
 3. Стрыгина М.А. Конфликт или баланс интересов? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 9. URL <http://www.hr-portal.ru/article/konflikt-ili-balans-interesov>.
 4. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ// Собрание законодательства РФ. 30.12.2013. № 52 (часть I). Ст. 6986.
 5. Каргалова М.В., Егорова Е.Н. Социальное измерение европейской интеграции. М. 2010. – 280 с.
-