

Менеджмент / Зарплаты и занятость

Соискатели не любят грязных зарплат и совокупных заработков

Какую зарплату чаще указывают в резюме и описаниях вакансий, выяснял HeadHunter

27 апреля 2017 01:21 | Ольга Сенаторова / Ведомости

Большинство российских соискателей (82%) в резюме указывают, сколько они хотят получать на руки, т. е. жалование после вычета НДФЛ. Напротив, почти половина работодателей в вакансиях указывают зарплату грязными, до вычета НДФЛ, показал опрос 4367 соискателей и 112 работодателей, проведенный HeadHunter. Причем 21% работодателей вовсе не готовы идти навстречу пожеланиям соискателей и обозначать в вакансиях зарплату чистыми.

Желаемую зарплату чистыми указывает подавляющая часть работников сферы маркетинга, рекламы и закупок (89%), безопасности (88%), рабочих, IT-специалистов, работников телекома и нефтегазового сектора (по 87%). Однако некоторые соискатели предпочитают указывать в своих резюме зарплату до вычета налогов. Их доля наиболее велика среди работников банковской и финансовой сфер (29 и 27% соответственно), а также среди топ-менеджеров (21%).

Зарплату грязными в резюме, как правило, указывают люди, привыкшие работать по-белому, поясняет партнер рекрутинговой компании MarksMan Наталья Валдаева. Обязанность платить НДФЛ уже сидит в подкорке у HR-специалистов, бухгалтеров и топ-менеджеров, поэтому они и пишут в резюме зарплату с налогом, комментирует директор департамента HeadHunter Наталья Данина.

Удивительно, но доля соискателей, указывающих в своих резюме зарплату грязными, велика в секторах, где преобладает оплата в конвертах: управление персоналом (23%), туризм и HoReCa – общепит и гостиницы (по 22%). Зарплату с налогами в резюме указывают шеф-повара и управляющие ресторанов, поскольку они часто регистрируются как индивидуальные предприниматели (ИП) и заключают не трудовой договор, а договор оказания услуг, так что ответственность за перечисление налогов и взносов во внебюджетные фонды перекладывается на работника, поясняет основатель кадрового агентства RabotaRestoran Нина Макогон. По ее словам, работодатели сейчас не хотят платить 34,9% социальных взносов за работника, ИП же платит меньше, обычно 20%.

Бывает, у начинающих рестораторов нет средств на зарплаты высокооплачиваемым работникам и они хитрят, указывают зарплату грязными, чтобы привлечь соискателей, рассказывает Макогон. На собеседовании работнику говорят, что до конца испытательного срока зарплата будет меньше, но потом находят предлог ее не повышать.

Интересны и противоречия по поводу структуры заработка. Большинство соискателей (56%) интересуется фиксированный оклад, а не совокупный доход с учетом премий и бонусов. Причем значительная доля таких интересующихся приходится на сферы, где раньше ориентировались именно на переменную часть, – банковскую, финансовую, инвестиционную, лизинговых услуг (по 26%), строительство, рынок недвижимости (по 25%) и транспорт (24%). Чаще всего твердый оклад указывают в резюме молодые специалисты (63%), потому что они еще не могут оценить свои силы и возможность заработать премию.

Сорок три процента работодателей предпочитают указывать в вакансиях специалистов совокупный заработок, еще 32% указывают и оклад, и совокупный доход, 17% – лишь оклад, а 8% вообще не указывают размера зарплаты.

Соискатели ориентируются на фиксированный оклад из-за кризиса, считает Валдаева, поскольку у них накопились денежные обязательства – ипотека, автокредит, потребительские кредиты, расходы на высшее образование детей. По той же причине чаще всего указывают в резюме только оклад самые закредитованные – жители Москвы (67%), Московской области (65%) и Санкт-Петербурга (58%), считает партнер Cornerstone Владислав Быханов.

Практика делить зарплаты на (небольшой) оклад и ежемесячную (якобы гарантированную) премию сегодня грозит работнику потерей заработка, отмечает Быханов. По его словам, например компании, которые участвуют в выполнении госзаказа и получают деньги за работу с большим опозданием, в безденежные периоды экономят на оплате труда, лишая работников премий под любым предлогом.

Работодатели внедряют фиксированную и переменную части не для того, чтобы кого-то обмануть, а чтобы мотивировать работников трудиться эффективнее, считает Данина. Такие схемы премирования хорошо работают за счет привязки вознаграждения к понятным для сотрудника продаж показателям, но использовать подобные премии для давления на сотрудника – плохая идея, так как именно четко фиксированные правила игры и мотивируют сотрудников, считает директор по персоналу торговой сети «Пятерочка» Татьяна Князева.

Специалисты, которые зарабатывают преимущественно на комиссионных, закономерно чаще интересуются совокупным доходом, а не окладом, например продавцы (87%). Актуально это и для сферы автобизнеса (85%), искусства, развлечений,

масс-медиа (84%), управления персоналом (83%). В автобизнесе и развлекательной сфере переменная часть служит не фиктивным, а реальным источником дохода, считает Быханов.