

# Качество жизни и человеческий потенциал территорий

УДК 338 (470)

ББК 65.9(2р)24

© Акулов В.Б., Белевских Т.В.

## О ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

*В данной работе предпринята попытка проанализировать сущность и содержание территориальной дифференциации заработной платы в целом и определить влияние (отсутствие влияния) северного фактора на реализацию дифференциации в оплате труда в России.*

*Заработная плата, дифференциация заработной платы, рынок труда, северный рынок труда.*

### Дифференциация заработной платы: общие положения

Дифференциация денежных доходов населения является актуальной проблемой любого общества вне зависимости от типа экономической системы и особенностей экономических отношений. Исследовать проблему дифференциации доходов возможно с точки зрения позитивной экономики и констатации факта наличия явления дифференциации и его статистического описания. Позитивная экономическая наука исследует проблему дифференциации доходов как неотъ-

емлемую характеристику любой экономической системы, имеющую объективные основания. Нормативная экономика пытается проанализировать предпосылки, условия и последствия дифференциации, т. к. современное общество должно строиться на принципах справедливости и равенства граждан перед законом, где невозможно чрезмерное богатство одних и нищета других.

Однако проблема дифференциации доходов населения в целом и заработной платы в частности имеет территориальные условия, историю проблемы и перс-



АКУЛОВ Владимир Борисович  
доктор экономических наук,  
профессор ФГБОУ ВПО  
«Петрозаводский государственный  
университет»  
akulov@onego.ru



БЕЛЕВСКИХ Татьяна Васильевна  
кандидат экономических наук,  
доцент ФГБОУ ВПО  
«Мурманский гуманитарный  
государственный университет»  
belevskih@mail.ru

пективы. Это представляется актуальным с позиции исследования характеристик, объективных условий, динамики основных показателей, границ.

Доходы населения складываются из различных компонентов, причём с переходом к рыночным отношениям структура доходов населения России претерпела серьёзные изменения. Несмотря на снижение доли (1990 год – 71,1 и 40% – в 2011 году), ведущая роль в структуре доходов домохозяйств страны по-прежнему принадлежит заработной плате [8].

Заработная плата представляет собой денежную форму стоимости труда (цену труда), которая имеет двойственный характер. С одной стороны, это форма цены особенного товара «труд», с другой – форма суммарных жизненных средств, необходимых для воспроизводства способностей к трудовой деятельности работника [6].

В результате и первый, и второй подходы к определению природы заработной платы создают реальные предпосылки к её дифференциации, а главное – создают объективные условия территориальной дифференциации. Затраты на воспроизводство рабочей силы среди прочих условий будут определяться территориальными затратами и территориальными особенностями потребления товаров и услуг. Наряду с этим территории, имея свою специализацию, задают условия формирования заработной платы на определённом региональном сегменте национального рынка труда.

Под дифференциацией в оплате труда работников мы подразумеваем возможность установления различного уровня ставок заработной платы для разных категорий работников, работников одной квалификационной группы различных территорий. При этом различия в оплате труда определяются прежде всего объективными условиями, а именно необходи-

мостью профессиональной подготовки и её продолжительностью, уровнем образования, опытом и квалификацией работника, сферой занятости. Кроме того, дифференциация может выступать результатом дискриминационных намерений работодателя (занижение ставок оплаты труда работодателем на монопсоническом рынке труда, установление заниженных ставок для отдельных групп работников и т. д.). В рамках данного исследования мы не будем учитывать потенциальную дискриминацию на рынке труда в части оплаты, а попытаемся определить влияние территориальных условий на дифференциацию заработной платы.

Дифференциация заработной платы становится серьёзной проблемой для экономической теории по следующим причинам:

1. Заработная плата является основным источником доходов для большинства домохозяйств и, как результат, определяет представление о возможном неравенстве доходов в целом.

2. Дифференциация в оплате труда позволяет сделать вывод о мере социальной справедливости.

3. Уровень заработной платы определяет решение об участии/неучастии работника в процессе производства – на рынке труда, в т. ч. территориальных сегментах этого рынка.

4. Дифференциация заработной платы может стать эффективным механизмом перераспределения наёмных работников по отраслям экономики и территориальным сегментам, что, в свою очередь, создаёт эффективный механизм регулирования национального рынка труда и выравнивания ставок заработной платы в силу повышения общего уровня конкуренции.

Также в качестве причины дифференциации заработной платы довольно часто упоминается и территориальный фактор, что предопределяет значимость

проблемы территориальных различий в заработной плате. Всё это делает заявленную проблему актуальной.

### **«Северный» рынок труда и предпосылки территориальной дифференциации в России**

Рынок труда представляет собой механизм взаимодействия совокупного спроса и предложения рабочей силы, который обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезе. На рынке труда складываются отношения между работодателями и наёмными работниками, способствующие соединению рабочей силы со средствами производства [6].

Макроэкономический рынок труда отличается от других народнохозяйственных рынков (товаров и денег) следующим:

1. Определение базовых параметров рынка осуществляется производителями (спрос) и работниками (предложение).
2. Государство определяет минимальную цену на рынке (минимальная зарплата) и продолжительность рабочей недели.
3. На рынке возможны монополия крупных фирм и определённые монополистические тенденции в результате действий профсоюзов.
4. Спрос на рынке определяется экономическими факторами.
5. Предложение на рынке определяется сложным сочетанием факторов демографии, политики, экономики.

Это приводит к тому, что экономически активное население, как правило, превышает реальную занятость. Существует безработица (даже при равновесии на рынке труда).

Важным инструментом изучения рынка труда является его сегментация по различным критериям. Выделение «северного» рынка труда соответствует ре-

гиональной сегментации, позволяющей исследовать территориальные условия и особенности формирования спроса и предложения на труд на Севере.

Федеральный закон «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации» от 19 июня 1996 года № 78-ФЗ определяет «Север» как высокоширотную часть территории Российской Федерации, характеризующуюся суровыми природно-климатическими условиями и повышенными затратами на производство продукции и жизнеобеспечение населения<sup>1</sup>. Перечень территорий, которые считаются Крайним Севером или приравниваются по статусу к ним, определяется Правительством Российской Федерации [9].

Важно отметить, что степень «северности» рынка труда измеряется в меньшей степени физико-географическими показателями и в большей степени социально-экономическими условиями хозяйственной жизнедеятельности человека.

По этому поводу авторы уже высказывались [1; 2; 3].

В современных условиях происходит сокращение доли утилитарно-экономических издержек, что способствует повышению эффективности и конкурентоспособности экономики Севера и «северного» рынка труда.

Рынок труда северных территорий можно считать особым региональным сег-

<sup>1</sup> Данный законодательный акт утратил юридическую силу 01.01.2005 в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в федеральные законы «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» 122-ФЗ от 22.08.2004, однако понятие «Север» в последующих редакциях не представлено.

ментом национального рынка труда, некоторой территориальной единицей национального пространства, заключающей в себе разнообразие субъектов Российской Федерации, характеризующихся наличием определённого явления – «северные» дискомфортные условия хозяйствования, трудовой деятельности и проживания людей. Это явление формируется из построения особой модели рынка труда северных территорий и реализации особых «северных» трудовых отношений.

Особые условия хозяйствования на Севере заметно изменяют поведение всех участников рынка труда северных территорий в отличие от «нормального» рынка труда или рынка труда территорий благоприятных к проживанию и трудовой деятельности. В результате имеет место специфика формирования предложения труда, спроса на труд и государственного регулирования трудовых отношений на Севере.

Особенность спроса на труд северной фирмы заключается в необходимости привлечения работников с определёнными профессионально-квалификационными характеристиками в соответствии со специализацией северной экономики, которой, возможно, не отвечает местное население. Это находит выражение в увеличении цены труда, что приводит к необходимости привлечения работников других территориальных сегментов национального рынка труда. Предложение труда на северном рынке также стимулирует увеличение ставок оплаты труда в связи с ростом стоимости воспроизводства способностей к труду, особыми дискомфортными условиями труда и проживания, необходимым формированием отложенного спроса на территориальные товары и услуги других регионов. Государство в отношении северных территорий реализует особые нормы трудового законодательства с целью защиты

интересов наёмных работников и поддержания интереса проживания на Севере для реализации геополитических и геоэкономических интересов. В результате поведение всех трёх участников рынка труда северных территорий как регионального сегмента национального рынка отличается от рынка труда благоприятных по условиям проживания территорий [4].

#### **История территориальной дифференциации заработной платы в России**

История территориальной дифференциации заработной платы в России связана с экономическим освоением северных территорий. Она изначально сформировалась и поддерживалась на государственном уровне, исходя из национальных интересов привлечения рабочей силы на Север и в восточные регионы страны. Интенсивное развитие производительных сил в северных и восточных районах в годы индустриализации и в послевоенный период потребовали привлечения значительных объёмов рабочей силы в эти районы и создания для них определённых стимулов для удержания и закрепления.

Таким образом, объективные предпосылки к дифференциации в оплате труда работников определила государственная система территориального регулирования заработной платы, принятая в СССР. Основная задача регулирования заработной платы на тот момент состояла в возмещении работающему и проживающему в районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями населению более высокой стоимости жизни по сравнению со средним уровнем в стране. Однако со временем стала актуальной проблема удержания и закрепления рабочей силы в освоенных регионах, что нашло отражение в развитии административной системы территориальной дифференциации заработной платы.

В советский период существовали различные взгляды на проблему территориального регулирования заработной платы, а именно: в чём состоит природа северных надбавок, их содержание, размер, условия и механизм изменения. Действующая система районного регулирования заработной платы в основном была сформирована в 1960-е гг. [5].

Из применяемых коэффициентов к заработной плате территориальную дифференциацию заработной платы определяют районный коэффициент и процентная (стажевая) надбавка. Однако каждый из этих повышающих коэффициентов имеет своё функциональное назначение, что определяет методику расчёта и практику применения. Районный коэффициент призван компенсировать различия в цене воспроизводства рабочей силы в разных регионах, т. к. её цена на Севере оказывается выше по сравнению с территориями с благоприятными природно-климатическими условиями. Следовательно районный коэффициент не создаёт условий для повышения уровня реальной заработной платы и носит компенсирующий характер территориальных дискомфортных условий проживания человека. Процентные надбавки к заработной плате призваны обеспечить более высокий уровень реальной заработной платы и должны выполнять функции по привлечению и закреплению кадров в районах с суровыми природными условиями. Процентная надбавка была предметом активного обсуждения в советской экономической науке (вопросы размера, методики применения и потенциальной возможности её отмены в случае достаточности контингента рабочей силы на данной территории).

Северные надбавки к заработной плате имели принципиальное значение для обеспечения территориальной диф-

ференциации оплаты труда в условиях централизованной экономики, когда государство как единственный работодатель жёстко регламентировало условия занятости и оплаты труда наёмных работников. При этом участие только на северном рынке труда создавало реальные возможности для повышения получаемого вознаграждения за труд в условиях уравнительной системы оплаты.

Российская экономика унаследовала систему северных повышающих коэффициентов к заработной плате работников территорий Крайнего Севера и территорий, приравненных к ним, что создаёт предпосылки для территориальной дифференциации оплаты труда. Однако в настоящее время формируются новые территориальные сегменты национального рынка труда, «несеверных» территорий, которые отличаются повышенными размерами заработной платы. Север перестал быть единственным территориальным сегментом национального рынка труда, где создаются условия для получения повышенного вознаграждения наёмному работнику. Кроме того, проблема осложняется высокой степенью дифференциации в доходах работников одного региона, которая определяется отраслевой принадлежностью предприятия или организации.

Итак, в случае централизованного характера экономической системы определённые государством северные надбавки создают разницу в ценах на отдельных территориальных рынках труда и определяют объективные условия дифференциации доходов собственников такого фактора производства, как труд. В условиях свободных рыночных отношений территориальная дифференциация оплаты труда будет определяться посредством разницы цены на труд в рамках разных территориальных сегментов национального рынка труда.

### Северный фактор в реализации территориальной дифференциации заработной платы на современном этапе

Географическая территориальная дифференциация для России остаётся актуальной проблемой, однако меняется вектор её исследования. «Несеверные» территории страны демонстрируют повышение среднего уровня заработной платы по региону. Северный фактор всё меньше определяет территориальную дифференциацию заработной платы, формируются новые региональные рынки труда, позволяющие получать повышенную заработную плату для его участников.

Этот вывод вполне «укладывается» в общий подход, предложенный авторами к анализу «северности» экономики, её эффективности и конкурентоспособности.

Роль региональной составляющей в территориальной дифференциации оплаты труда исследователями по-прежнему оценивается весьма высоко (табл. 1).

В результате анализа представленных данных можно констатировать, что важным условием дифференциации в оплате труда конкретного работника в России выступают территориальные особенности национального рынка труда.

Однако влияние северного фактора всё-таки снижается – если раньше географический фактор в территориальной дифференциации заработной платы был связан только с северными территориями и применяемыми повышающими коэффициентами к заработной плате работников территорий Крайнего Севера и территорий, приравненных к ним, то сейчас ситуация принципиально поменялась (табл. 2). Из данных таблицы видно, что несмотря на рост абсолютной заработной платы в рамках северных территорий её относительное значение сокращается. Тенденция к снижению влияния северного фактора в формировании территориальной дифференциации наметилась ещё в советский период.

Таблица 1. Результаты декомпозиции неравенства в оплате труда, %

Показатели	2002	2003	2004	2005
Демографические	6,1	7	8,2	8,2
Человеческий капитал	10,2	9,8	9	9,1
Рабочее время	3,2	3,2	2,5	2,5
Частный сектор	2,6	4,4	4,7	4,2
Географический	29,3	28,3	28,6	28,1
Остаток	48,6	47,3	47,1	47,9

Источник: Белокопная Л.А. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография. – М.: ГУ ВШЭ, 2008. – 571 с.

Таблица 2. Показатели заработной платы по северным территориям и Российской Федерации<sup>2</sup> [12]

Территория	Абсолютные значения по годам (руб. в мес.)						Отношение к средней по РФ					
	1970	1975	1980	1985	1990	2010	1970	1975	1980	1985	1990	2010
Мурманская область	228,7	273,5	300,5	329,0	461,7	29307,8	1,88	1,88	1,78	1,73	1,56	1,39
Архангельская область	147,0	193,0	224,0	246,0	348,0	22192,1	1,20	1,32	1,33	1,29	1,17	1,05
Республика Карелия	137,0	176,2	201,2	228,3	326,1	20056,0	1,13	1,21	1,19	1,20	1,10	0,95
Средняя по РФ	126,1	145,8	177,7	201,4	296,0	20952,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: Селин В.С. Трансформация системы гарантий и регулирование трудовых отношений на севере России: дис... д.э.н. – М., 1996. – 342 с.

<sup>2</sup> Список регионов является выборочным. Данные за 2010 год дополнены и рассчитаны авторами, исходя из данных Федеральной службы статистики.

Можно назвать следующие объективные причины снижения фактора «северности» в реализации территориальной дифференциации заработной платы работников территорий Крайнего Севера и территорий, приравненных к ним:

1. Территория Севера уже освоена и характеризуется развитой социальной инфраструктурой.

2. Численность населения северных территорий достаточная, местное население может в полном объёме покрывать региональные потребности в рабочей силе, что не требует применения повышающих коэффициентов для привлечения и закрепления новых работников из других территориальных сегментов национального рынка труда.

3. Развитие технологий проживания и трудовой деятельности на Севере, которые характеризуются более высокой способностью удовлетворять потребности как отдельного человека, так и производства на фоне снижения общих издержек.

4. Отсутствие условий к свободному перемещению трудовых ресурсов на территории России, что связано с административными, информационными и экономическими условиями, и это создаёт возможности дискриминации работников северного рынка труда и занижение ставок заработной платы.

Можно ли сделать вывод о том, что северный фактор перестал быть значимым в реализации территориальной дифференциации в оплате труда по объективным причинам? С одной стороны, да. Северный рынок труда перестал быть единственным сегментом национального рынка, где создаются условия к получению повышенного вознаграждения для наёмных работников. Однако, понимая специфику проживания и труда на Севере, необходимо отметить значимость северной территориальной дифференциации заработной платы. Работник северного рынка должен

сохранить право на территориальную премию<sup>3</sup> в составе заработной платы. Северная территориальная премия включает в себя денежную компенсацию следующих элементов [5]:

1. Формирование потенциального спроса на товары и услуги других территориальных рынков, который включает два элемента: потенциальный, связанный с организацией продолжительного северного отпускного периода, и стратегический, создающий условия к переезду по окончании трудовой деятельности с Севера.

2. Компенсация повышенных затрат по воспроизводству рабочей силы на Севере, связанных с повышением цен на территориальные товары и услуги, а также изменением структуры потребностей в связи с особыми дискомфортными условиями проживания.

3. Компенсация потенциальных рисков, связанных с проживанием на Севере (возможные проблемы со здоровьем, утрата профессиональных способностей).

4. Плата за переход к другим территориальным сегментам национального рынка труда территорий, благоприятных по условиям проживания и трудовой деятельности.

5. Выполнение геоэкономической и геополитической функций жителями северных территорий.

Перечисленные выше элементы создают объективные условия к формированию территориальной премии в составе заработной платы наёмного работника рынка труда северных территорий. Используя эту конструкцию, вполне возможно обосновать природу северных территориальных коэффициентов на современном этапе. Построение функциональной зависимости позволит определить размер повышающих коэффициентов к заработной плате работников конкретных северных территорий.

<sup>3</sup> Понятие «территориальная премия» вводится авторами в развитие теории компенсирующих различий.

При этом важно отметить принципиальное отличие территориальной премии на рынке труда северных территорий от её классического понимания, что позволяет говорить о «северной территориальной премии». Территориальная премия в целом носит временный характер, т. к. возможности получения большего вознаграждения определяет стремление работников к этому региональному сегменту национального рынка труда в силу высокой мобильности труда как фактора производства, что невольно приведёт к её снижению в силу повышения степени конкурентности рынка. Северная премия в составе заработной платы работника рынка труда северных территорий может и должна создавать условия к получению повышенного вознаграждения на постоянной основе.

В результате проведённого исследования можно сделать вывод о противоречивости ситуации влияния «северности» на реализацию территориальной дифференциации заработной платы в России. С одной стороны, наблюдается устойчивое снижение влияния северного фактора в

объяснении природы территориальной дифференциации в России, несмотря на сохранение значимости самой региональной составляющей. Снижение значения «северности» в повышении заработной платы объясняется объективными условиями. Эта тенденция наметилась ещё в советский период. В современных условиях её действие усилилось. На территории России появляются новые региональные рынки, которые могут обеспечить повышение заработной платы для его участников. С другой стороны, Север с его особенностями проживания и трудовой деятельности создаёт объективные условия к получению территориальной премии в составе заработной платы наёмного работника северного рынка труда. При этом главной отличительной чертой данной территориальной премии выступает уникальная возможность получения её на постоянной основе. Это позволяет выделить территориальную премию в качестве экономической категории, теоретически изучить и практически рассчитать величину для определённого сегмента – «северного» рынка труда.

## ЛИТЕРАТУРА

6. Акулов, В.Б. Глобализация и освоение экономического пространства Севера (общий подход) [Текст] / В.Б. Акулов // Учёные записки Петрозаводского государственного университета. – 2008. – № 1. – С. 122-127.
7. Акулов, В.Б. Конкурентоспособность экономики Севера в условиях формирования новой парадигмы мирового развития (общий подход) [Текст] / В.Б. Акулов // Север и Арктика в новой парадигме развития. Материалы Пятой международно-практической конференции (г. Апатиты, 8 – 10 апреля 2010 года). – Апатиты: КНЦ РАН, 2010. – С. 3-5.
8. Акулов, В.Б. Освоение морского пространства Арктики в эпоху глобализации [Текст] / В.Б. Акулов // Морской сборник. – 2005. – № 4. – С. 61-64.
9. Белевских, Т.В. Понятие рынка труда северных территорий [Текст] / Т.В. Белевских // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Научно-методический журнал. Основной выпуск № 11. – Кострома: Изд-во КГУ, 2006. – С. 32-35.
10. Белокодная, Л.А. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация [Текст]: монография / Л.А. Белокодная / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. – М.: ГУ ВШЭ, 2008. – 571 с.
11. Котляр, А. О понятии рынка труда [Текст] / А. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 33-41.



12. Кузнецова, Н.П. Районное регулирование заработной платы [Текст] / Н.П. Кузнецова, Л.Н. Широкова. – М.: Экономика, 1987. – 125 с.
13. Курс экономической теории: Общие основы экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика. Основы национальной экономики [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / рук. авт. коллектива и науч. ред. А.В. Сидоровича. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 1040 с.
14. О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О внесении изменений и дополнений в федеральные законы «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»: Федеральный закон № 122-ФЗ от 22.08.2004 [Текст] // Российская газета. – 2004. – № 188. – 31 августа.
15. Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 19 июня 1996 года № 78-ФЗ [Текст] // Российская газета. – 1996. – № 124. – 2 июля.
16. Селин, В.С. Трансформация системы гарантий и регулирование трудовых отношений на севере России [Текст]: дис... на соиск. уч. ст. д. экон. н. / В.С. Селин. – М.: 1996, – 342 с.
17. Федеральная служба статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>