

УДК: 331.5.024.5(985)(045)

DOI: 10.37482/issn2221-2698.2021.45.150

Особенности рынка труда на российском Севере: занятость, заработная плата и роль северных надбавок *

© ТЕРЕНТЬЕВА Марина Алексеевна, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник

E-mail: iesp@mail.ru

Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера ФИЦ Коми научного центра Уральского отделения Российской академии наук, Сыктывкар, Россия

Аннотация. В данной статье внимание сфокусировано на рынке труда северных регионов России. Рынок труда на Севере России формировался благодаря государственной политике уже не существующего государства, направленной на активное привлечение мигрантов с других территорий в целях промышленного развития страны. Такая политика привлечения труда мигрантов в государстве осуществлялась в основном за счёт создания института заработной платы, что предусматривало дополнительные северные выплаты к окладу, призванные компенсировать дискомфортность условий проживания и труда на Севере. Это обусловило высокую занятость на Севере. Целью исследования стало изучение становления и развития института заработной платы, а также определение влияния заработной платы на занятость в современных условиях. В статье представлена история становления института заработной платы на российском Севере. Приведена динамика показателей рынка труда, представлено изменение соотношения заработной платы на Севере. Результаты исследования показали, что северные территории имеют назревшие за последние десятилетия проблемы рынка труда: высокие значения безработицы, сокращение занятости, а заработная плата, некогда являясь значимым фактором, положительно влияла на уровень занятости, но сегодня способствует снижению экономической привлекательности жизнедеятельности на Севере.

Ключевые слова: занятость, заработная плата, институциональный подход, северные регионы.

Labor Market Features in the Russian North: Employment, Wages and the Role of Northern Allowances

© Marina A. TERYTYEVA, Ph.D. of Economic Sciences, Senior Research Officer

E-mail: iesp@mail.ru

Institute of Social, Economic and Energy Problems of the North, Komi Scientific Center, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Syktывkar, Russia

Abstract. This article focuses on the labor market in the Russian northern regions. The labor market in the Russian North was formed due to the state policy of the no longer existing state, aimed at the active attraction of migrants from other territories for the industrial development of the country. This policy of attracting migrant labor in the state was implemented mainly through the creation of the institution of wages, which provided additional northern payments to the salary, designed to compensate for the discomfort of living and working conditions in the North. This led to an increase in employment in the North. The research goal is to study the formation and development of the wage institution, as well as to determine the impact of wages on employment in modern conditions. The article presents the history of formation of the institution of wages in the Russian North. The dynamics of labour market indicators is given, the change in

* Для цитирования: Терентьева М.А. Особенности рынка труда на российском Севере: занятость, заработная плата и роль северных надбавок // Арктика и Север. 2021. № 45. С. 150–165. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2021.45.150

For citation: Terentyeva M.A. Labor Market Features in the Russian North: Employment, Wages and the Role of Northern Allowances. *Arktika i Sever* [Arctic and North], 2021, no. 45, pp. 150–165. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2021.45.150

the ratio of wages in the North is presented, based on official statistical data over the past 15 years. The results of the study show that the northern territories have problems of the labor market that have arisen in recent decades: high levels of unemployment, reduced employment, and wages, once being a significant factor, had a positive impact on employment, but today contribute to the decline in the economic attractiveness of life in the North.

Keywords: *employment, wage, institutional approach, northern region.*

Введение

Развитие регионов России сопровождается низким качеством институтов (политические, финансовые, социальные и др.). Прежде всего, территориальное развитие определяется факторами «первой природы» (Krugman P.) — обеспеченность ресурсами и географическое положение (ресурсодобывающие регионы, особенно новые регионы добычи нефти) [1, Зубаревич Н.М., с. 167]. Несмотря на эти факторы, для понимания тенденций развития территорий сделано немало: изучены проблемы неравномерности регионального развития в России в контексте явлений периферизации [2, Казанцева Е.Г., с. 2–10], выявлены особенности региональной политики при решении вопросов повышения качества экономического развития территорий [3, Кузнецова О.В., с. 11–16], изучены процессы государственного регулирования социально-экономического развития регионов России [4, Безденежных Т.И., с. 542–549].

Актуальность выбранной темы обусловлена особенностями рынка труда северных регионов России¹. Сложившаяся в течение 1990-х гг. модель российского рынка труда не соответствует традиционной модели рынка труда, которая должна и способна приспосабливаться к внешним шокам за счёт изменения уровня занятости (и, следовательно, уровня безработицы) при относительно негибкой цене на труд — заработной плате. На негативное воздействие внешних шоков отечественный рынок труда отвечал стремительным падением заработной платы при условии медленного снижения занятости и отставания от темпов снижения объёмов производства, при этом рынок труда способен сохранять равновесное состояние [8, Варшавская]. Таким образом, адаптация рынка труда к шокам происходит, прежде всего, за счёт гибкости заработной платы. Рынок труда на Севере России — стратегически важном макрорегионе со сложными природно-климатическими условиями труда — имеет свою специфику. Так, показатель уровня занятости был выше: в 2019 г. на Севере данный показатель имел значение 63,9% против 59,4% в РФ. История освоения Севера России была связана с промышленным развитием советской экономики, поэтому государственная политика проводилась в рамках заселения, закрепления населения на малозаселённом тогда Севере. Благодаря миграционному фактору до 1990-х гг. население северных регионов устой-

¹ Здесь и далее в работе к северным регионам России относятся 13 регионов: Республики Карелия, Коми, Тыва и Саха (Якутия), области Архангельская, Мурманская, Магаданская и Сахалинская, автономные округа Ханты-Мансийский (Югра), Ямало-Ненецкий, Ненецкий и Чукотский, а также Камчатский край. Территории указанных регионов относятся к Крайнему Северу и приравненным к нему территориям.

чиво росло, но после 1990-х гг. население стало покидать Север [5, Samarina V. P., др.], в результате численность населения снизилась с 9 135,0 тыс. чел. в 1996 г. до 7 820,01 тыс. чел. в 2019 г., а число занятых в экономике упало за 1996–2019 гг. на 7,3% [6, Мостахова Т.С.].

Северные территории — это «относительно развитые ресурсодобывающие регионы с высокой долей монопрофильных городов и посёлков», поэтому безработица на Севере имеет повышенные значения [7, Зубаревич Н.М., с. 48]. На 2019 г. в целом по России уровень безработицы составил 4,6%, а в среднем по северным регионам 5,6%, при этом в регионах Европейского Севера безработица выше на 2,0–3,0%, а в регионах Азиатского Севера она ниже, благодаря Ханты-Мансийскому (Югра) и Ямало-Ненецкому округам². Напряжённость на северных рынках труда составила в 2019 г. 3,45 человека незанятого населения в расчёте на одну заявленную вакансию при среднем значении по России — 2,1.

Социально-экономическая ситуация северных регионов России характеризуется ухудшением финансового состояния предприятий, что способствует не только росту безработицы, но и снижению качества социальной инфраструктуры, сокращению ресурсных возможностей местных сообществ и регионов в целом и приводит к снижению уровня жизни [9, Корчак Е.А.], а также ограниченности финансовых и человеческих ресурсов [10, Корчак Е.А.]. Поэтому роль эффективного института заработной платы огромна. Далее в данной работе сделана попытка проанализировать северный рынок труда с позиции его гибкости, фокусируя внимание на том, как изменялась занятость и заработная плата за последние 12–15 лет.

Гибкость рынка труда

Интерес к проблеме гибкости рынка труда возобновился в связи с продолжающейся несбалансированностью рынков факторов производства, в том числе рынка труда, что чревато занижением цены труда и завышением цен на конечную продукцию [11, Писсаридес], [12, Солоу], [13, Trevithick, J.A.]. Данную ситуацию в России усугубляют малоэффективные институты, хотя практика хозяйствования свидетельствует, что расходы, понесённые экономическими субъектами на поддержание нормальной институциональной среды и инфраструктуры, не соответствуют получаемому взамен, то есть передаваемая экономическими агентами в виде налогов институциональная рента идёт вразрез с количеством и качеством услуг, предоставляемых государством. Такие дисбалансы в институциональных благах на рынке отрицательно сказываются на общем экономическом равновесии, ещё сильнее искажая равновесные цены на экономические ресурсы [14, Вишневская].

Отечественные экономисты утверждают, что экономическая ситуация в 30-е гг. прошлого столетия, которую исследовал Кейнс [15, Keynes J.M.], и современное положение в

² Уровень безработицы за 2019 г. в Республике Карелия — 7,4%, Коми — 6,8%, Тыва (12,3%) и Саха (6,9%), в областях Архангельской (6,3%), Мурманской (5,4%), Магаданской (4,6%) и Сахалинской (5,2%), в округах Ханты-Мансийском (2,5%), Ямало-Ненецком (1,9%), Чукотском (3,8%) и Камчатском крае (3,8%).

экономике России имеют много схожих проблем [16, Дзарасов С.С., с. 18–22]. Экономический кризис, например, 2008–2009 гг., по мнению авторов, связан с недостаточным уровнем спроса, стимулирование которого вкупе с ростом государственных расходов привело бы в конечном счете к выходу из него. Такая политика позволяет решать проблемы несбалансированности спроса и предложения на рабочую силу, негибкости рынка труда, институциональные сбои (возникшие при институциональной неопределённости, рассогласовании в функционировании формальных и неформальных норм, дефицит или избыточность тех или иных профессий, и т. д.) [17, Маневич В.Е., с. 17–77]. Развитие экономической мысли в решении институциональных проблем как в экономической, так и социополитической сферах привело к тому, что с 1960-х гг. рынок труда исследуется уже с позиции институциональной теории (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Коммонс, Дж. Гэлбрейт, У. Митчел). Исследования институционалистов углубляют понимание влияния общественных и политических институтов на рынок труда. В рамках институциональной теории изучается поведение индивидов (работников), которое является нерациональным, поэтому достижение равновесного состояния в экономической системе невозможно. Так или иначе, при решении одних экономических вопросов всегда будут всплывать другие, связанные с двумя постулатами институциональной экономической теории — ограниченность рациональности человека и его склонность к оппортунистическому поведению. Но решение проблем в сфере занятости требует проведения реформ, в которых необходимо учитывать поведенческие аспекты человека как работника [18, Veblen T.].

Существующие на современном рынке труда правила поведения предписываются набором институциональных ограничений [19, Commons J.R.], которые определяют институциональные свойства функционирования системы территориальных рынков труда. Так, на рынках труда в северных регионах страны по сравнению с другими регионами России имеются такие институциональные особенности, связанные, прежде всего, с более жёстким регулированием заработной платы, что обуславливает более высокие издержки работодателя при найме и увольнении работников, а также удорожает труд работников за счёт дополнительных начислений к заработной плате (северные и районные надбавки).

История становления института оплаты труда на Севере

Начало института оплаты труда положено ещё в советский период, и до конца 90-х гг. регулирование заработной платы осуществлялось в СССР централизованно. За 70 лет советского государства институт заработной платы в северных регионах претерпевал изменения. Но в целом для рабочих и служащих, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставлялись льготы в области труда, которые имели тенденцию к росту, что способствовало росту уровня заработной платы и обеспечило большую социальную защищённость, компенсационные выплаты и т. д. В результате северные регионы

стали привлекательными, население из других регионов страны стало приезжать на Север за «длинным рублём», это увеличило численность трудовых ресурсов на Севере. После распада СССР с переходом на рыночные условия хозяйствования северные и районные надбавки сохранились. Так, 1991 г. было принято Постановление Совета Министров РСФСР «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера»³: регионам предоставлялась возможность решать проблемы начисления районных коэффициентов при исчислении заработной платы.

В рамках Постановления Верховного Совета Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4521-1 «О порядке введения в действие Закона Российской Федерации "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"» (Закон о Севере) работникам были определены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате. В п. 3 данного постановления государственные гарантии и компенсации «распространяются на районы Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к окладу, но не отнесённые к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям». Возникли противоречия относительно того, какие территории относятся к Северу. Стало понятно, что в новых рыночных условиях накопленные противоречия в развитии института заработной платы нужно разрешать. В 2002 г. был принят Трудовой Кодекс РФ, принятие которого не привело к снижению жёсткости российского законодательства по защите занятости: высвобождение работников также связано с высокими финансовыми и административными затратами. В Трудовом Кодексе РФ была предусмотрена отдельная глава о регулировании труда лиц, работающих на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях, а также предусмотрены отдельные части статей Трудового Кодекса: 59 (прописана возможность заключения срочного трудового договора при поступлении в организации, находящиеся на территории Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, если это связано с переездом к месту работы), 116 (предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и 287 (указано, что гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы). С 2004 г. в главу 50 Трудового Кодекса внесены поправки, предусматривающие право органов местного самоуправления и работодателей внебюджетной сферы с учётом замечаний профсоюзных организаций самостоятельно устанавливать дополнительные гарантии и компенсации. Такая

³ «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера». Постановление Совета Министров РСФСР от 04.02.1991 №76 (в ред. Постановления Правительства РФ от 29.10.92 № 838) / Справочно-поисковая система КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6725 (дата обращения: 18.04.2020).

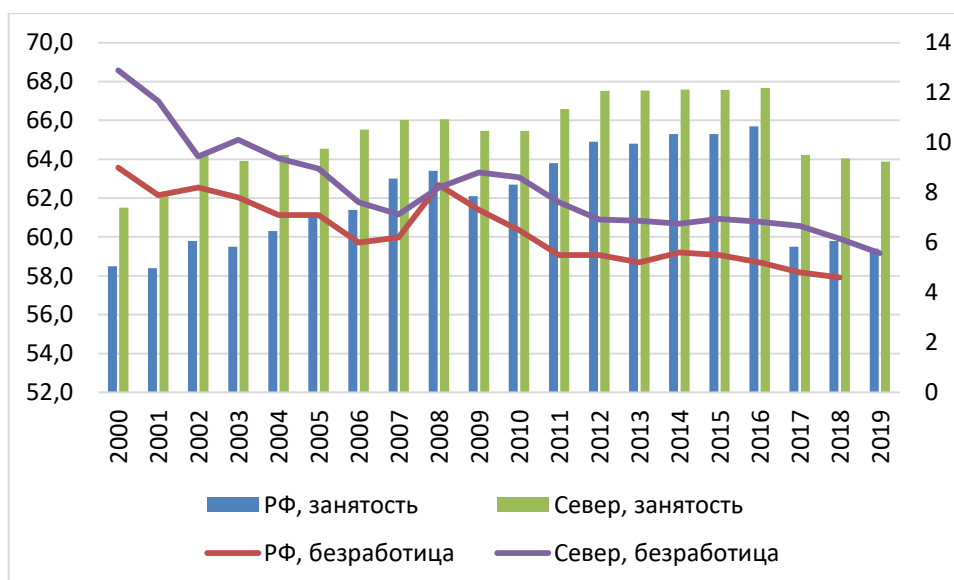
возможность позволила устанавливать более высокие размеры гарантий и компенсационных выплат, размеры районного коэффициента для учреждений, финансируемых из региональных и муниципальных бюджетов. Коммерческие же предприятия такие выплаты вводили через коллективные договоры, локальные нормативные акты, трудовые договоры. Здесь стоит отметить, что опыт промышленно развитых стран показывает, что среди работников, охваченных коллективными договорами, сильнее выражено неравенство в оплате труда [20, Antonczyk D., др.]. Казалось бы, на первый взгляд, что работники бюджетной сферы более защищены трудовым законодательством, однако отечественные исследования [21, Корчак Е.А., с. 116–118]⁴ указывают на то, что, поскольку размеры тарифных ставок (окладов), а также стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются исходя из финансовых возможностей бюджетов регионов, муниципалитетов и работодателя, в результате возникает ситуация сильной дифференциации размеров окладов как в отраслевом, так и в профессионально-квалификационном аспекте.

Таким образом, проводимую советским государством политику привлечения рабочей силы для индустриальной модели экономики через заработную плату можно назвать успешной. Но радикальное изменение экономики страны в 90-е гг., сопровождаемое закатом индустриальной модели развития, не привело к отмене «северной компенсации» к заработной плате.

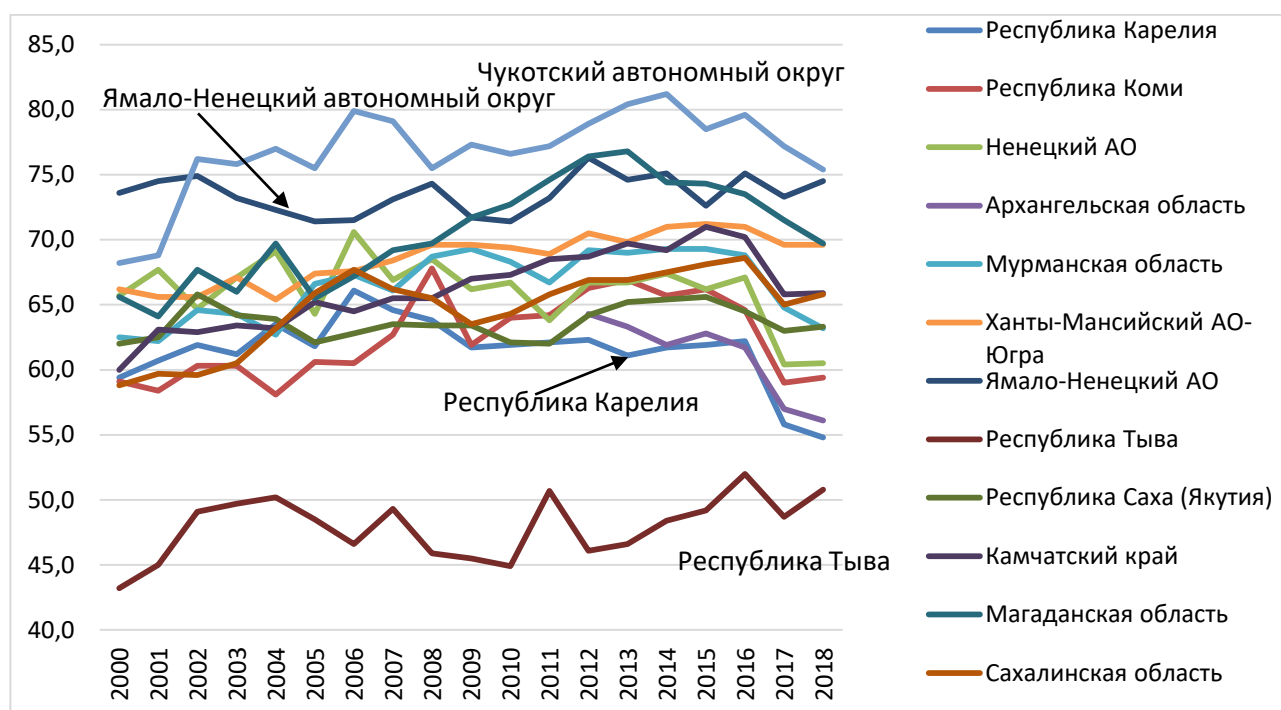
Институциональное устройство северного рынка труда

В рамках теории компенсирующих различий повышение ставки заработной платы на Севере должно обеспечить высокую занятость, несмотря на неблагоприятные условия для жизни. Некоторые исследователи [22, Гимпельсон В. и др., с. 138] указывают на относительно «хорошую ситуацию» на рынке труда северных регионов, связывая успешность с высокими показателями занятости. Динамика статистических данных на рис. 1 указывает, что, по сравнению со среднероссийскими значениями, уровень занятости на российском Севере выше.

⁴ Корчак Е.А. Государственная политика в сфере уровня жизни в регионах Севера и Арктики РФ // ЭКО. 2017. № 10. С. 110–123.

Рис. 1. Динамика уровня занятости и безработицы населения, % ⁵.

При сравнении северных регионов по уровню занятости можно отметить, что за последние 15 лет в большинстве из них он имеет положительную динамику (рис. 2).

Рис. 2. Динамика уровня занятости в северных регионах России, % ⁶.

Благоприятная тенденция занятости является следствием продолжающегося в стране роста уровня занятости населения в 2000–2016 гг. Значительный рост занятости среди север-

⁵ Источник: Росстат, расчёты автора.

⁶ Источник: Росстат.

ных регионов имела Республика Тыва (рост на 7,6 п.п., несмотря на самый низкий уровень занятости, за 15 лет он не поднимался выше 52,0%), далее Чукотский АО (рост на 7,2 п.п.) и Сахалинская область (на 7,0 п.п.). Самый высокий уровень занятости за 2002–2018 гг. имели Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа, а самые низкие уровни занятости наблюдались в Республиках Тыва и Карелия.

Значительную роль в росте уровня занятости на Севере играет демографический фактор. Регионы с молодой возрастной структурой населения обычно характеризуются большим процентом занятых в составе населения 15–72 года. Соответственно, на большинстве северных территорий уровень занятости населения выше среднего по стране. Исключение традиционно составляет только Тыва, для молодой возрастной структуры населения которой характерен низкий удельный вес населения в трудоспособном возрасте: ниже среднего по стране (табл. 1).

Таблица 1

Динамика удельного веса населения в трудоспособном возрасте в северных регионах России, %⁷

	Население в трудоспособном возрасте в общей численности населения			Занятое население в трудоспособном возрасте в общей численности населения		
	2010	2015	2019	2010	2015	2019
Россия	61,5	57,4	56,3	47,3	48	49,3
Европейский Север						
Республика Карелия	61,1	56,1	54,8	52,4	46,2	43,6
Республика Коми	64,5	59,0	57,3	53,9	49,8	49,0
Архангельская область	61,3	56,1	55,1	50,7	50,3	45,1
Ненецкий АО	62,9	58,6	56,0	56,0	55,0	62,0
Мурманская область	65,3	60,6	59,6	59,2	52,4	49,1
Азиатский Север						
Ханты-Мансийский АО-Югра	68,8	63,2	61,0	55,7	56,3	64,7
Ямало-Ненецкий АО	70,1	66,2	64,3	59,4	70,6	77,9
Республика Тыва	59,5	55,1	54,8	34,4	32,4	31,2
Республика Саха (Якутия)	63,9	59,5	58,6	47,0	50,4	52,1
Камчатский край	65,4	61,9	61,0	59,0	58,3	53,5
Магаданская область	66,3	61,1	60,1	60,9	59,9	65,7
Сахалинская область	63,5	58,6	57,5	54,1	58,6	57,2
Чукотский АО	67,1	64,0	63,1	68,6	64,0	67,0

⁷ Источник: рассчитано по данным Росстата.

Данное отличие является следствием распространения временной занятости (включая занятость на несколько лет), работы вахтовым методом, миграции пенсионеров в регионы с благоприятным климатом. Доли населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения и занятых в составе населения трудоспособного возраста в северных регионах выше среднего по РФ.

Сокращение занятости в последние годы связано с масштабным миграционным оттоком, приводящим к значительной убыли как общей численности населения, так и трудоспособных контингентов. В условиях повышения показателей рождаемости и увеличения продолжительности жизни населения, характерных для 2000-х гг., в северных регионах происходило уменьшение не только абсолютной численности, но и доли населения в трудоспособном возрасте. Поэтому в ближайшем будущем здесь продолжит усугубляться проблема качественных характеристик трудовых ресурсов.

На рис. 3 видно, что в кризисные годы (2008, 2014, 2018) регулирование на рынке труда поддерживалось за счёт гибкой заработной платы. Поскольку за 2005–2019 гг. экономика северных регионов имела относительно сглаженный тренд, лишь кризис 2008 г. отрицательно сказался на динамике, можно отметить, что северная экономика смогла адаптироваться к внешним экономическим шокам. Занятость за период 2005–2016 гг. медленно росла, но с 2016 г. она начала сокращаться, и тенденции сохраняются по настоящее время. Отметим, что в кризис 2008 и 2014 гг. занятость на Севере сильно не пострадала, произошло снижение заработной платы, то есть за счёт того институционального механизма, когда в условиях жёсткого законодательства работодатель в период кризисов «санирует» свою экономическую ситуацию не увольнением работников (ограничивают высокие издержки увольнения — выплата выходных пособий и т.д.), а снижает заработную плату.

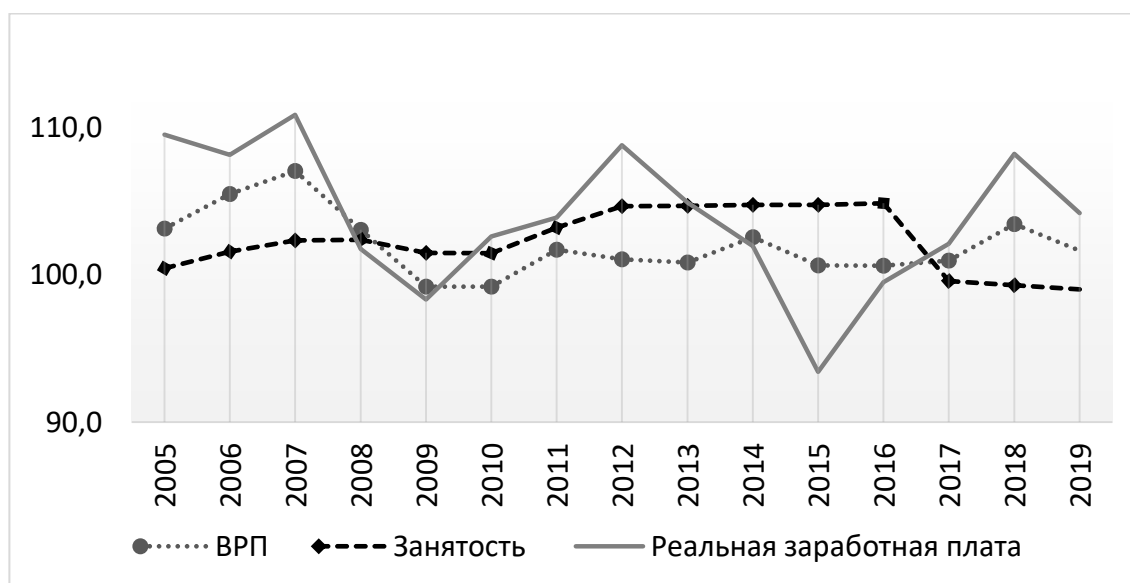


Рис. 3. Динамика базовых параметров рынка труда северных регионов России, % ⁸.

⁸ Источник: Росстат, расчёты автора.

Это в свою очередь повлияло на производительность труда в северных регионах: за 12 лет темпы роста производительности труда были ниже темпов роста реальной заработной платы, динамика двух показателей на Севере росла, но гораздо медленнее, чем в РФ. К 2018 г. темпы заработной платы и производительности труда почти сравнялись (рис. 4).

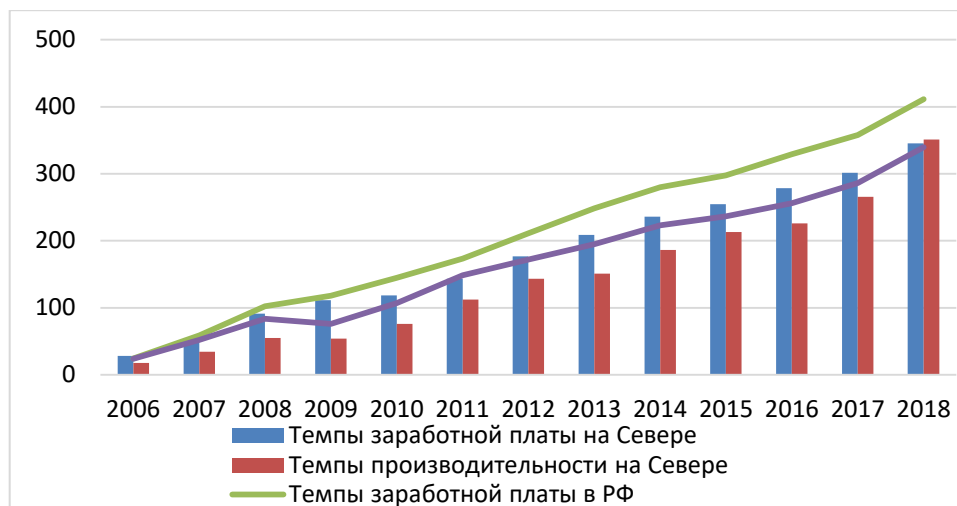


Рис. 4. Динамика заработной платы и производительности труда на российском Севере (по сравнению с 2005 г.)⁹.

Приведённые данные подтверждают, что для российского Севера характерны до 2018 г. опережающие по сравнению с производительностью труда темпы реальной заработной платы. Сейчас ситуация изменилась, темпы роста заработной платы и производительности труда выровнялись. Такая ситуация является следствием продолжительного миграционного оттока трудовых ресурсов [23, Гильтман М.А., др.], что привело к дефициту квалифицированных кадров [21, Корчак Е.А. и др., с. 25], а поскольку спрос на квалифицированные кадры достаточно высок, то это приводит к тому, что заработная плата растёт, но падает производительность труда. В свою очередь, снижение уровня человеческого капитала препятствует совершенствованию социальных институтов (возникающих как результат взаимодействия людей в процессе общественного производства), что становится серьёзной преградой для роста северной экономики.

Таким образом, институциональное устройство рынка труда на российском Севере в том числе определяется высокой занятостью и безработицей. В некоторых исследованиях отмечается, что в регионах с более высоким уровнем безработицы как правило и более высокое неравенство заработной платы [24, Токсанбаева М.С., с. 185], [25, Pilyasov A. N., с. 52], что можно объяснить поведением ищущих работу людей, оценивающих на низком уровне возможности найти работу с достойной оплатой и согласных на любой низкооплачиваемый

⁹ Источник: рассчитано автором по данным Росстата.

труд. В северных регионах России динамика номинальной заработной платы (то есть дохода, причитающегося работнику) за последние 15 лет (рис. 5) показала растущий тренд.

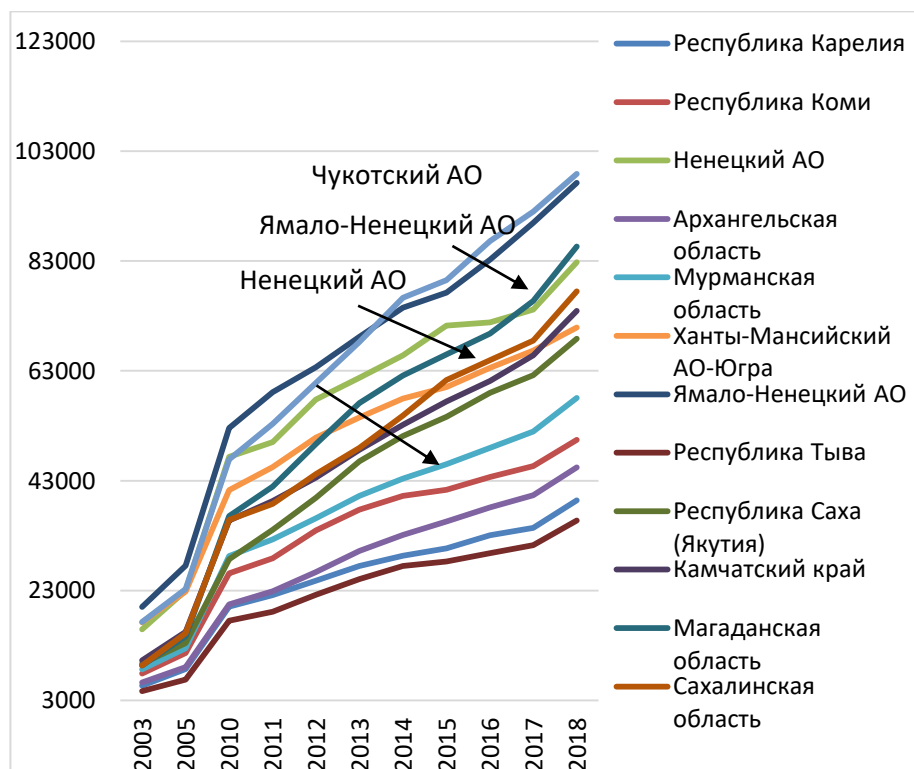


Рис. 5. Динамика номинальной заработной платы за 2003–2018 гг.¹⁰

Среди северных регионов по размеру номинальной заработной платы лидируют автономные округа с доминирующей в экономике добывающей отраслью — Чукотский (добыча главным образом цветных и драгоценных металлов), Ямало-Ненецкий и Ненецкий автономные округа (в этих регионах более 90,0% промышленного производства приходится на нефтегазодобывающий сектор). Более низкие заработные платы в депрессивной северной Республике Тыва и в регионах Европейского Севера, чьи территории относятся к староосвоенным — Республике Карелия, Архангельской области, Республике Коми и Мурманской области. Номинальную заработную плату часто рассматривают как «балансирующую» спрос и предложение труда, так как она определяет не только уровни занятости и безработицы, но и стимулы к труду и его качество [26, Белявский М.О., др.]. При росте номинальной заработной платы возрастающим темпом в северных регионах могут (и должны) происходить рост занятости, сокращение численности безработных при постоянной численности занятых, рост занятости при уменьшении безработицы, снижение темпа роста вакансий относительно темпа роста занятости, который больше или равен единице. По факту же в северных регионах России рост занятости населения наблюдался до 2016 г., но с 2017 г. уровень занятости снижается. Здесь по официальным данным Росстата относительно постоянная численность

¹⁰ Источник: Росстат.

занятых уменьшилась на 4,4% в период с 2010 по 2019 гг., а численность безработных снизилась на 37,0% за те же годы. Темп роста вакансий относительно темпа роста занятости не снижается: рост количества вакансий на 9,0% сопровождался ростом занятости на 5,0% в 2005 г., к 2019 г. темп роста количества вакансий составил 13,0% против 1,0% темпов роста занятости ¹¹.

Регионы российского Севера лидируют по уровню заработной платы по сравнению с остальными регионами РФ, исключение составляют депрессивные республики Карелия и Тыва (рис. 6).



Рис. 6. Динамика средней номинальной заработной платы в регионе (КСП) в % к средней по РФ в 2019 г.

Опережают по уровню заработной платы город Москва (где этот уровень в два раза выше среднего по России) автономные округа Азиатского Севера — Чукотский и Ямало-Ненецкий. Однако соотношение зарплат в северных регионах и в среднем по регионам России за последние 15 лет снизилось (рис. 7).

¹¹ Рассчитано автором по официальным данным Росстата.

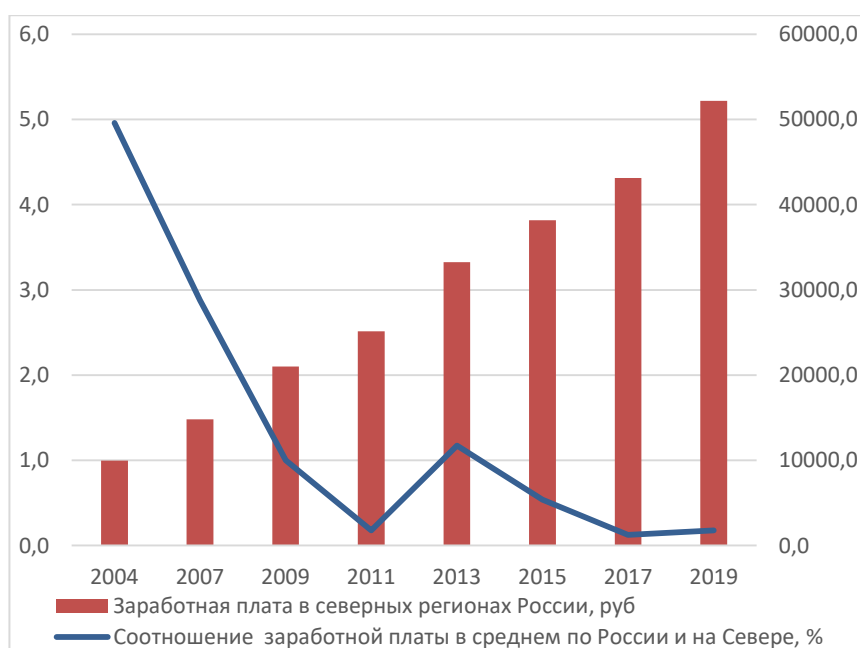


Рис. 7. Соотношение величины заработной платы на Севере и в среднем по регионам России за 2005–2018 гг.¹²

Если в 2004 г. заработная плата на Севере была выше на 5%, то к 2019 г. соотношение снизилось до 0,2%, что обусловлено, прежде всего, отменой ограничений на размер заработка, на который происходит начисление северной компенсации (районный коэффициент и процентные надбавки).

Заключение

Таким образом, на российском Севере за рассматриваемый период 2004–2019 гг. усугубились проблемы занятости. Решение этих проблем кроется в том числе и в организации института заработной платы. Результаты исследования показали, что заработная плата перестает быть стимулирующим фактором в росте производительности труда. Фактически рыночный механизм разрушил институт заработной платы. Север перестал быть привлекательным для квалифицированных кадров. При таких обстоятельствах северному рынку труда в ближайшем будущем предстоит решить, как развиваться дальше в современных условиях. С одной стороны, учитывая факт снижения влияния природно-климатического фактора (именно новые энергосберегающие технологии и быстрое их освоение людьми в настоящее время является основным конкурентным преимуществом национальных экономик; имеют место тенденции сокращения «климатических издержек», и доля их ВВП снижается), это «кардинальный» способ смены имеющегося положения, требующий построения нового института, установления «новых правил игры» на рынке труда. С другой стороны, возможно сохранить статус-кво, пересмотреть имеющуюся ситуацию, оставить действующий институт заработной платы, добавить необходимые изменения в «правила игры». В противном случае результа-

¹² Регионы России. Социально-экономические показатели, 2009–2019 гг. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (дата обращения: 24.11.2020). Рассчёты автора.

том развития северных регионов без изменений и перемен станет тупик, так как ресурсное изобилие должно способствовать развитию северного макрорегиона. Или уже в ближайшем будущем этот тупик незамедлительно приведет к стагнации экономического развития северных регионов, что всё равно потребует от федеральных и региональных властей принятия кардинальных решений.

Благодарности и финансирование

Статья подготовлена в рамках выполнения НИР «Население северных территорий России: история формирования и перспективы развития» (№ ГР АААА-А19-119012190103-0, 2019–2021 гг.).

Литература

1. Зубаревич Н.М. Региональное развитие и региональная политика за десятилетие экономического роста // Журнал новой экономической ассоциации. 2009. № 1–2. С. 161–174.
2. Казанцева Е.Г. Проблемы регионального неравенства в России // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2019. № 2 (58).
3. Кузнецова О.В. Региональная политика России: дискуссионные вопросы современного этапа развития // Региональные исследования. 2016. № 4 (54). С. 10–16.
4. Безденежных Т.И., Макенов М.М. Социально-экономическое развитие регионов России: проблемы и пути решения // Региональная экономика: теория и практика. 2017. № 3. С. 541–552. DOI: 10.24891/re.15.3.541
5. Samarina V.P., Skufina T.P., Samarin A.V. Russia's north regions as frontier territories: demographic indicators and management features // European Research Studies J. 2018. No. 3 (21). Pp. 705–716.
6. Мостахова Т.С. Региональная специфика воспроизводства населения северного региона и приоритеты демографической политики // Региональная экономика: теория и практика. 2017. Т. 15. Вып. 4. С. 784–798.
7. Зубаревич Н.М. Регионы России: неравенство, кризис, модернизация. Москва: Независимый институт социальной политики, 2010. 160 с.
8. Варшавская Е.Я. Российский рынок труда в условиях экономического кризиса: трансформация модели гибкости? // Известия Байкальского государственного университета. 2009. № 4 (66). С. 141–144.
9. Корчак Е.А. Благосостояние населения северных и арктических регионов России // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 3.
10. Корчак Е.А. Трудовой потенциал северных регионов в рамках реализации государственной политики Российской Федерации в Арктике. Апатиты: Издательство КНЦ РАН, 2017. 178 с.
11. Pissarides S.A. The need for labor-market flexibility in a European and monetary union // Swedish Economic Policy Review. 1997. No. 4. Pp. 513–546.
12. Solow R.M. What is labour-market flexibility? What is it good for? // Keynes Lecture in Economics. Proceedings of the British Academy. No. 97. Pp. 189–211.
13. Trevithick J.A. Involuntary Unemployment: Macroeconomics from a Keynesian Perspective Harvest-Wheatsheaf. London, 1992. 246 p.
14. Вишневская Н.Т. Государственная политика на рынке труда: реформирование институтов в странах ОЭСР // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 1. С. 35–60.
15. Keynes J.M. The General Theory of Employment, Interest and Money. MacMillan, London, 1936.
16. Дзарасов С.С. Куда Кейнс зовет Россию? Москва: Алгоритм, 2012. 304 с.
17. Маневич В.Е. Кейнсианская теория и российская экономика. Москва: Едиториал УРСС, 2010. 224 с.
18. Veblen T. The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions. New York, 1934. 400 p.

19. Commons J.R. Institutional Economics. New York: Macmillan, 1934.
20. Antonczyk D., DeLeire T., Fitzenberger B. Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany // *Econometrics*. 2018. No. 6. Pp. 20–21. DOI: 10.3390/econometrics6020020
21. Корчак Е.А., Скуфына Т.П. Проблемы и перспективы социального благополучия арктических ресурсодобывающих городов России // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2020. № 1 (67). С. 18–28. DOI: 10.37614/2220-802X.1.2020.67.002
22. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капельюшниковой, С. Рощина. Москва: Издательский дом ВШЭ, 2017. 148 с.
23. Гильтман М.А., Обухович Н.В., Ларионова Н.И. Влияние заработной платы в европейской части России на миграцию в районах Крайнего Севера // Мир России. 2020. № 3. С. 28–50. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-3-28-50
24. Токсанбаева М.С. Факторы формирования высокой дифференциации заработной платы // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 10-2 (49). С. 184–191. DOI: 10.24411/2500-1000-2020-11144
25. Pilyasov A.N. Arctic Entrepreneurship Development Factors // *Geography, Environment, Sustainability*. 2020. Vol. 13. No. 1. Pp. 46–56. DOI: 10.24057/2071-9388-2019-91
26. Бежавский М.О., Коровкин А.Г., Полежаев А.В. Рынок труда в России и динамика изменения номинальной заработной платы // Проблемы прогнозирования. 2000. № 6. С. 91–103.

References

1. Zubarevich N.M. Regional'noe razvitie i regional'naya politika za desyatiletie ekonomicheskogo rosta [Regional Development and Regional Policy in Russia during Ten Years of Economic Growth]. *Zhurnal novoy ekonomicheskoy assotsiatsii* [The Journal of the New Economic Association], 2009, no. 1–2, pp. 161–174.
2. Kazantseva E.G. Problemy regional'nogo neravenstva v Rossii [Problems of Regional Inequality in Russia]. *Regional'naya ekonomika i upravlenie: elektronnyy nauchnyy zhurnal* [Regional Economics and Management: Electronic Scientific Journal], 2019, no. 2 (58).
3. Kuznetsova O.V. Regional'naya politika Rossii: diskussionnye voprosy sovremennogo etapa razvitiya [Regional Policy in Russia: Debatable Problems of Present Stage]. *Regional'nye issledovaniya* [Regional Studies], 2016, no. 4 (54), pp. 10–16.
4. Bezdenezhnykh T.I., Makenov M.M. Sotsial'no-ekonomicheskoe razvitie regionov Rossii: problemy i puti resheniya [Socio-Economic Development of the Russian Regions: Problems and Solutions]. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika* [Regional Economics: Theory and Practice], 2017, no. 3, pp. 541–552. DOI: 10.24891/re.15.3.541
5. Samarina V.P., Skufina T.P., Samarin A.V. Russia's North Regions as Frontier Territories: Demographic Indicators and Management Features. *European Research Studies J.*, 2018, no. 3 (21), pp. 705–716.
6. Mostakhova T.S. Regional'naya spetsifika vosproizvodstva naseleniya severnogo regiona i priority demograficheskoy politiki [Northern Region: Regional Particular Nature of Replacement of the Population and the Demographic Policy Priorities]. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika* [Regional Economics: Theory and Practice], 2017, vol. 15, iss. 4, pp. 784–798.
7. Zubarevich N.M. *Regiony Rossii: neravenstvo, krizis, modernizatsiya* [Regions of Russia: Inequality, Crisis, Modernization]. Moscow, Nezavisimyy institut sotsial'noy politiki Publ., 2010, 160 p. (In Russ.)
8. Varshavskaya E.Ya. Rossiyskiy rynek truda v usloviyakh ekonomicheskogo krizisa: transformatsiya modeli gibkosti? [Russian Labour Market under the Conditions of the Economic Crisis: Transformation of Flexibility Model?]. *Izvestiya Baykal'skogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Baikal State University], 2009, no. 4 (66), pp. 141–144.
9. Korchak E.A. Blagosostoyanie naseleniya severnykh i arkticheskikh regionov Rossii [The Welfare of the Northern and Arctic Regions of Russia]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 2013, no. 3.

10. Korchak E.A. Trudovoy potentsial severnykh regionov v ramkakh realizatsii gosudarstvennoy politiki Rossiyskoy Federatsii v Arktike [Labor Potential of the Northern Regions in the Framework of the Russian State Policy Implementation in the Arctic]. Apatity, KSC RAS Publ., 2017, 178 p. (In Russ.)
11. Pissarides S.A. The Need for Labor-Market Flexibility in a European and Monetary Union. *Swedish Economic Policy Review*, 1997, no. 4, pp. 513–546.
12. Solow R.M. What is Labour-Market Flexibility? What is It Good for? *Keynes Lecture in Economics, Proceedings of the British Academy*, no. 97, pp. 189–211.
13. Trevithick J.A. *Involuntary Unemployment: Macroeconomics from a Keynesian Perspective Harvest-Wheatsheaf*. London, 1992, 246 p.
14. Vishnevskaya N.T. Gosudarstvennaya politika na rynke truda: reformirovanie institutov v stranakh OESR [State Labour Market Policy: Reforming Institutions In OECD Countries]. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya* [Public Administration Issues], 2019, no. 1, pp. 35–60.
15. Keynes J.M. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. MacMillan, London, 1936.
16. Dzarasov S.S. *Kuda Keyns zovet Rossiyu?* [Where is Keynes Calling Russia?]. Moscow, Algoritm Publ., 2012, 304 p. (In Russ.)
17. Manevich V.E. *Keynsianskaya teoriya i rossiyskaya ekonomika* [Keynesian Theory and Russian Economy]. Moscow, Editorial URSS Publ., 2010, 224 p. (In Russ.)
18. Veblen T. *The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions*. New York, 1934, 400 p.
19. Commons J.R. *Institutional Economics*. New York, Macmillan Publ., 1934.
20. Antonczyk D., DeLeire T., Fitzenberger B. Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany. *Econometrics*, 2018, no. 6, pp. 20–21. DOI: 10.3390/econometrics6020020
21. Korchak E.A., Skuf'ina T.P. Problemy i perspektivy sotsial'nogo blagopoluchiya arkticheskikh resursodobyvayushchikh gorodov Rossii [Problems and Prospects of Social Well-Being of Russian Arctic Resource-Extracting Cities]. *Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo porádka*, 2020, no. 1 (67), pp. 18–28. DOI: 10.37614/2220-802X.1.2020.67.002
22. *Rossiyskiy rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnye izmeneniya* [The Russian Labor Market: Trends, Institutions, Structural Changes]. Moscow, HSE Publ., 2017, 148 p. (In Russ.)
23. Giltman M.A., Obukhovich N.V., Larionova N.I. Vliyanie zarabotnoy platy v evropeyskoy chasti Rossii na migratsiyu v rayonakh Kraynego Severa [The Impact of Wages in the European Part of Russia on Migration in the Far North]. *Mir Rossii* [Universe of Russia], 2020, no. 3, pp. 28–50. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-3-28-50
24. Toksanbaeva M.S. Faktory formirovaniya vysokoy differentsiatsii zarabotnoy platy [Factors of Formation of High Wage Differentiation]. *Mezhdunarodnyy zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [International Journal of Humanities and Natural Sciences], 2020, vol. 10-2 (49), pp. 184–191. DOI: 10.24411/2500-1000-2020-11144
25. Pilyasov A.N. Arctic Entrepreneurship Development Factors. *Geography, Environment, Sustainability*, 2020, vol. 13, no. 1, pp. 46–56. DOI-10.24057/2071-9388-2019-91
26. Belyavskiy M.O., Korovkin A.G., Polezhaev A.V. Rynek truda v Rossii i dinamika izmeneniya nominal'noy zarabotnoy platy [Russia's Labor Market and Nominal Wage Dynamics]. *Problemy prognozirovaniya* [Studies on Russian Economic Development], 2000, vol. 11, no. 6, pp. 598–605.

Статья принята 25.05.2021