

Арктика и Север. 2022. № 47. С. 43–56.

Научная статья

УДК 331.21(985)(045)

doi: 10.37482/issn2221-2698.2022.47.43

Оценка эффективности заработной платы в условиях монополии: применительно к Арктическому рыбопромышленному кластеру *

Самарина Вера Петровна¹, доктор экономических наук, доцент, старший научный сотрудник
Скуфьина Татьяна Петровна²✉, доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник

^{1,2} Институт экономических проблем им. Г.П. Лузина — обособленное подразделение ФГБУН Федерального исследовательского центра КНЦ РАН, ул. Ферсмана, 24а, Апатиты, 184209, Россия

¹ samarina_vp@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8901-5844>

² skufina@gmail.com ✉, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7382-3110>

Аннотация. В настоящее время в России формируются и совершенствуются новые финансовые механизмы взаимодействия наёмных работников и работодателей в условиях рыночных отношений. Решающим фактором результативности деятельности работников является их заработная плата как элемент финансовой мотивации и стимулирования. Решающим фактором результативности деятельности предприятия является эффективность заработной платы как основы финансовой мотивации и стимулирования работников. Представляя собой основной элемент распределительных отношений в любой коммерческой системе, заработная плата достаточно гибкая, легко управляемая. Без установления её взаимосвязи с конечными финансовыми результатами создать на предприятии эффективный мотивационный механизм нельзя. В статье использованы показатели зарплатоёмкости и зарплатоотдачи — базовые индикаторы оценки эффективности заработной платы. Объектом исследования стали шестнадцать крупных и средних рыбодобывающих предприятий Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер. Эти предприятия осуществляют вылов основных промысловых видов рыб в Баренцевом и Норвежском морях, а также в Северной Атлантике. Показано, что финансовые результаты деятельности рыбодобывающих предприятий во многом зависят от внешних условий — в первую очередь от квот на вылов рыбы и цены на рыбную продукцию. В своем исследовании мы исходили из следующих гипотез: предприятия Арктического рыбопромышленного кластера действуют в условиях монополии на рынке труда; существует закономерность между размером фонда заработной платы и финансовыми результатами деятельности предприятий Арктического рыбопромышленного кластера; изменение фонда заработной платы является действенным механизмом повышения эффективности деятельности Арктического рыбопромышленного кластера. В ходе исследования решены следующие взаимосвязанные задачи: выявлены особенности рынка труда арктического рыболовного кластера; на основании авторской методики оценена эффективность использования фонда оплаты труда предприятий арктического рыболовного кластера; обоснована значимость проблемы недостаточной эффективности использования фонда оплаты труда в Арктическом рыбопромышленном кластере.

Ключевые слова: рынок труда, монополия, Арктический рыбопромышленный кластер

* © Самарина В.П., Скуфьина Т.П., 2022

Для цитирования: Самарина В.П., Скуфьина Т.П. Оценка эффективности заработной платы в условиях монополии: применительно к Арктическому рыбопромышленному кластеру // Арктика и Север. 2022. № 47. С. 43–56. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2022.47.43

For citation: Samarina V.P., Skufina T.P. The Estimation of Remuneration Efficiency in Monopsony: Concerning the Arctic Fishing Industrial Cluster. *Arktika i Sever* [Arctic and North], 2022, no. 47, pp. 43–56. DOI: 10.37482/issn2221-2698.2022.47.43

Благодарности и финансирование

Исследование включает результаты, полученные за счёт госзадания ФГБУН ФИЦ КНЦ РАН № АААА-А18-118051590118-0.

The Estimation of Remuneration Efficiency in Monopsony: Concerning the Arctic Fishing Industrial Cluster

Vera P. Samarina¹, Dr. Sci. (Econ.), Associated Professor, Senior Researcher

Tatyana P. Skufina²✉, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher

^{1,2}Luzin Institute for Economic Studies — Subdivision of the Federal Research Centre “Kola Science Centre of the Russian Academy of Sciences”, ul. Fersmana, 24a, Apatity, 184209, Russia

¹samarina_vp@mail.ru, *ORCID*: <https://orcid.org/0000-0002-8901-5844>

²skufina@gmail.com✉, *ORCID*: <https://orcid.org/0000-0001-7382-3110>

Abstract. At present, new financial mechanisms of interaction between employees and employers in the context of market relations are being formed and improved in Russia. The decisive factor in workers' performance is their financial motivation and stimulation. The determinative of productivity of an enterprise activity is remuneration efficiency as a base of laborers' financial motivation and stimulation. The remuneration is a flexible element of distributive relations and it is impossible to create an effective motivational mechanism without an establishment of its communication with final results. Such indices as salary distribution and salary intensity as basic indicators of wage efficiency assessment have been used in the paper. The object of the research is sixteen large and medium-sized fishing enterprises in the Arkhangelsk region as a part of the Arctic fishing cluster. These enterprises catch fish in the Barents and Norwegian seas, as well as in the North Atlantic. It has been shown that the financial results of fishing enterprises depend on external conditions — primarily on the quotas for fish catch and the price of fish products. In the research, the authors have proceeded from the following hypotheses: the Arctic fishing cluster's enterprises operate in a monopsony on the labor market; there is a pattern between the size of wage fund and financial performance of the Arctic fishery cluster enterprises; the change in wage fund is an effective mechanism to improve the efficiency of the Arctic fishery cluster. In the course of the research, the following interrelated tasks have been solved: the identification of the features of the Arctic fishing cluster's labor market; the assessment of the effectiveness of the wage fund use for the Arctic fishing cluster's enterprises based on the author's methodology; the identification of the importance of the problem of insufficient efficiency of wage fund use in the Arctic fishing cluster.

Keywords: *labor market, monopsony, Arctic fishing cluster*

Введение

Заработная плата — важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, влияющая на результативность деятельности. Решающим фактором результативности деятельности работников является их заработная плата как элемент финансовой мотивации и стимулирования. Решающим фактором результативности деятельности предприятия является эффективность заработной платы как основы финансовой мотивации и стимулирования работников. Представляя собой основной элемент распределительных отношений в любой коммерческой системе, заработная плата является достаточно гибкой, легко управляемой. Без установления её взаимосвязи с конечными финансовыми результатами создать на предприятии эффективный мотивационный механизм нельзя.

Проблема исследования заключается в следующем. Российский рыбный промысел, как и многие другие сектора сельского хозяйства, в настоящее время находится в стадии

формирования и развития. Одной из форм территориального объединения предприятий является производственный кластер определённой специализации. От того, насколько эффективна заработная плата в отношении конечного результата, зависит развитие не только отдельных сельскохозяйственных предприятий, но и экономики территориального кластера и страны в целом. В то же время методологический аппарат оценки эффективности заработной платы с учётом особенностей функционирования рыбопромышленного кластера развит недостаточно.

Цель работы состоит в том, чтобы оценить эффективность заработной платы рыбодобывающих предприятий Архангельской области, входящих в Арктический рыбопромышленный кластер.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд взаимосвязанных задач:

- выявить особенности рынка труда для Арктического рыбопромышленного кластера;
- на основании авторской методики оценить эффективность использования фонда заработной платы для предприятий Арктического рыбопромышленного кластера;
- определить значимость проблемы недостаточной эффективности заработной платы в Арктическом рыбопромышленном кластере.

В своём исследовании мы исходили из следующих гипотез:

- предприятия Арктического рыбопромышленного кластера действуют в условиях монополии на рынке труда;
- существует закономерность между размером фонда заработной платы и финансовыми результатами деятельности предприятий Арктического рыбопромышленного кластера;
- изменение фонда заработной платы является действенным механизмом повышения эффективности деятельности Арктического рыбопромышленного кластера.

Литературный обзор

Заработная плата является сложной и многогранной экономической категорией. Именно заработная плата как вознаграждение за труд определяет уровень жизни работников предприятия и членов их семей. В конечном итоге от заработной платы зависят темпы и масштабы социально-экономического развития государства и социальное равновесие общества.

Заработная плата формируется на пересечении отношений производства и распределения. Она отображает взаимодействие разных субъектов экономических отношений. Неслучайно в научной литературе постоянно обсуждаются такие вопросы, как характер вознаграждения, схема эффективности оплаты труда и др.

Для построения качественной программы совершенствования схемы оплаты очень важно правильно определить эффективность существующей схемы. Что означает схема эф-

эффективности платежей? С точки зрения некоторых учёных, эффективность заработной платы является мерой достижения целей [1, Савина С.В., с. 30; 2, Rosefield S., с. 103].

Таким образом, результаты работы, то есть работы «полезные», влияют на стоимость рабочей силы. Обеспечение предприятий кадровыми ресурсами и эффективность их использования влияет на объёмы производства и продажи продукции [3, Стебакова Т.А., с. 56; 6, Marinescu I., Ouss I., Pape L.-D., с. 507; 5, Meer J., West J., с. 511].

Исследователи сходятся во мнении, что оценка эффективности заработной платы должна базироваться на теоретических разработках сущности взаимоотношений работодателя и наёмного рабочего. Тогда теория эффективности может обеспечить единое объяснение для оплаты труда и занятости тенденции некоторых ключевых труда рынка [6, Schlicht E., с. 2; 7, Goldin C., Katz L. F., с. 150]. При этом, как отмечает С.В. Савина, оплата труда имеет национальные и региональные аспекты [1, с. 25]. Это подтверждают работы Меган Милле и Мирии Гарсия-Вега с соавторами, в которых рассматриваются стратегии заработной платы в шести промышленно развитых странах с различными институтами рынка труда [8, Millea M., с. 320; 9, García-Vega M., Kneller R., Stiebalec J., с. 3]. Robert Drago, исследуя стимулы, заработную плату и производительность сотрудников австралийских компаний, отмечает тенденции расцепления связи заработной платы и экономической эффективности [10]. Наблюдается такая ситуация и в России [11, Дмитриева С.О., Абубекерова Д.П., с. 6; 12, Деркач П.В., Шамрина И.В., с. 478].

Проблема оценки эффективности заработной платы заключается в отсутствии возможности использования одного агрегированного показателя [13, Борисова В.Ю., Пивень И.Г., с. 85, 14, Sandrini L., с. 6, 15, Westerman J., с. 176]. Это связано с тем, что на экономические показатели действует очень много факторов. И только одним из них является заработная плата. Это, в частности, отмечают в своих работах Сушил Вадхвани и Мартин Вэлл [16, Wadhvani S.B., Wall M.A., с. 530]. Свою систему оценки эффективности предложил Ариндражит Дубе, который изучал минимальную заработную плату в долгосрочной перспективе [17, Dube A., с. 820]. В плане методологии оценки представляет интерес работа Джона Аддисона [18, Addison J., с. 7]. Кристофер Мартин и Бингсонг Ванг предлагают свою методику исследования эффективности заработной платы в условиях нестабильности на рынке труда [19, Martin Ch., Wang B., с. 7].

Россия живёт по законам рыночной экономики всего 30 лет. Это крайне недолгие сроки. Рынок труда России, как и другие сектора экономики, стремительно меняется. Об этом, в частности, мы писали в своих публикациях [20, Samarina V.P., Skufina T.P., Samarin A.V., с. 712; 21, Skufina T. Varanov S. V., Samarina V. P., Samarin A. V., с. 3]. Реформирование стимулирования труда является необходимой предпосылкой выхода российской промышленности из системного кризиса.

Методология

Оценка эффективности системы оплаты труда проводится на практике с помощью специальных индексных показателей. Одним из основных методов оценки эффективности системы стимулирования можно считать отношение финансовых результатов деятельности предприятия (выручки, чистой прибыли) к фонду заработной платы. Данный показатель в экономике называется зарплатоотдачей или стоимостью продукции на один рубль фонда заработной платы. Вторым показателем эффективности — зарплатоёмкостью труда, т. е. доля заработной платы в себестоимости продукции [6, Schlicht E., с. 6; 13, Борисова В.Ю., Пивень И.Г., с. 85]. Очевидно, что чем выше зарплатоотдача и ниже зарплатоёмкость, тем эффективнее действует система оплаты и стимулирования труда.

Для оценки сбалансированности использования фонда заработной платы и достижения финансовых результатов мы предлагаем использовать критерии индексов эффективности. Будут оценены индексные показатели выручки, чистой прибыли и себестоимости, которые представляют собой темпы прироста соответствующих показателей (табл. 1).

Таблица 1

Формулы для расчёта индексных показателей эффективности использования фонда заработной платы¹

Показатели	Формулы
Коэффициент отношения индекса прироста выручки (ΔB) к индексу прироста фонда заработной платы ($\Delta \text{ФЗП}$)	$\frac{\Delta B * 100\%}{\Delta \text{ФЗП}}$
Коэффициент отношения индекса прироста чистой прибыли ($\Delta \text{ЧП}$) к индексу прироста ФЗП ($\Delta \text{ФЗП}$)	$\frac{\Delta \text{ЧП} * 100\%}{\Delta \text{ФЗП}}$
Коэффициент отношения индекса прироста ФЗП ($\Delta \text{ФЗП}$) к индексу прироста себестоимости продаж (ΔC)	$\frac{\Delta \text{ФЗП} * 100\%}{\Delta C}$

Критерии сбалансированности:

- положительный индексный коэффициент свидетельствует о сбалансированности использования фонда заработной платы и достижения финансовых результатов;
- отрицательный индексный коэффициент свидетельствует о разбалансированности использования фонда заработной платы и достижения финансовых результатов.

Апробация предложенных методов оценки эффективности заработной платы будет проведена на примере шестнадцати крупных и средних рыбодобывающих предприятий Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер.

Исследования проводились на протяжении пяти лет в 2015–2019 гг. Данный временной ряд не особенно длинный, однако он даёт возможность выявить тенденции сбалансированности показателей использования фонда заработной платы и показателей финансовых результатов.

¹ Источник: разработки авторов.

Результаты и обсуждение

Особенности Арктического рыбопромышленного кластера с позиций формирования рынка труда

Рыбодобывающие предприятия Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер, осуществляют вылов рыбы в Баренцевом и Норвежском морях, а также в Северной Атлантике. Объём добычи основных промысловых видов рыб в 2019 г. составил 133 тыс. т. Выбор объекта исследования объясняется важностью предприятий для Арктического рыбопромышленного кластера и отрасли в целом. Рыболовецкие предприятия Архангельской области добывают 20% от объёма уловов рыбы Северного бассейна и 3% от общего объёма уловов рыбы в России.

Рассматриваемые предприятия действуют в суровых климатических условиях, связанных с выловом рыбы в высоких широтах [22, Jungsberg L., Copus A., Nilsson K., Weber R., с. 20; 23, Kudryashova E.V., Lipina S.A., Zaikov K.S., Bocharova L.K., с. 449; 24, Samarina V. P., Samarin A. V., Skufina T. P., Baranov S. V., с. 1]. Деятельность предприятий также важна из-за высокой социальной значимости: пока есть работа, жители рыболовецких поселений не уезжают в другие населённые пункты [25, Skufina T., Bazhutova E., Samarina V., Serova N., с. 1030; 26, Larchenko L. V., Gladkiy Yu. N., Sukhorukov V. D., с. 2; 27, Самарина В.П., Баранов С.В., Скуфьина Т.П., с. 208]. Таким образом, рыболовецкие предприятия поддерживают социально-экономическое развитие региона [28, Samarina V. P., Skufina T. P., Baranov S. V., Samarin A. V., с. 7; 29, Jennings S., Leocadio A. M., Metcalfe J. D., с. 901; 30 Торопушина Е.Е., с. 620].

Помимо рыбодобывающих предприятий, осуществляющих вылов рыбы в Баренцевом и Норвежском морях, а также в Северной Атлантике, существует ещё около 200 малых и средних предприятий, ориентированных на освоение внутренних водных объектов — Белого моря, рек и озёр. Также в состав Арктического рыбопромышленного кластера входят предприятия судостроения, ремонтов и обслуживания судов, портовики, образовательные и научные организации Архангельской, Мурманской, Ленинградской областей и Санкт-Петербурга. Их показатели не учитывались при анализе эффективности заработной платы.

С учётом всех факторов в Арктическом рыбопромышленном кластере сформировался рынок труда, имеющий следующие характеристики:

- в качестве работодателя выступают предприятия регионального кластера одной отрасли и узкой специализации, тесно связанные хозяйственными связями;
- в качестве рабочей силы выступают многочисленные независимые наёмные рабочие примерно одной квалификации;
- предприятия кластера находятся в сговоре относительно заработной платы работников;
- работники маломобильны и не имеют реальной возможности сменить сферу деятельности и работодателя при продаже своего труда.

Выявленные характеристики свидетельствуют о том, что рыбодобывающие предприятия Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер, действуют в условиях монопсонии на рынке труда.

Оценка показателей зарплатоёмкости и зарплатоотдачи

Промышленный вылов рыбы и соответствующее перерабатывающее производство традиционно развиты в Архангельской области. В последние годы происходит укрупнение рыбопромышленных хозяйств и предприятий. Между ними образуются прочные производственные и финансовые связи.

Оценим показатели зарплатоёмкости и зарплатоотдачи рыбодобывающих предприятий Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер, и представим их в табл. 2.

Таблица 2

Зарплатоёмкость и зарплатоотдача рыбодобывающих предприятий Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер²

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019
Зарплатоотдача по выручке, руб./руб.	24,64	25,08	24,15	24,28	17,08
Зарплатоотдача по чистой прибыли, руб./руб.	0,23	0,24	0,22	0,17	0,18
Зарплатоёмкость, %	4,35	4,22	4,20	4,14	6,12

Анализ показывает, что зарплатоёмкость по чистой прибыли на протяжении всего периода исследования низкая. Это говорит о том, что предприятия эффективно расходуют фонд заработной платы. Зарплатоотдача по чистой прибыли в 2015–2018 гг. более чем в сто раз ниже зарплатоотдачи по выручке. При этом зарплатоотдача по выручке была довольно высокой в 2015–2018 гг. Зарплатоотдача по выручке резко сократилась в 2019 г. Одновременно повысилась зарплатоёмкость. Это связано с тем, что квота на вылов рыбы была сокращена до 133 тыс. т по сравнению с 150 тыс. т в 2015 г. Соответственно, снизилась и прибыль. При этом фонд заработной платы продолжал расти. Таким образом, можно отметить нестабильность показателей.

Официальная статистическая информация свидетельствует о том, что в России зарплатоёмкость довольно высокая: в 2019 г. показатель составил 38,9%, увеличившись за 20 лет на 15% [31, Korchak E.A., Serova N.A., Emelyanova E.E., Yakovchuk A.A., с. 4]. Это связано с тем, что повышение заработных плат в России в последние годы не поддерживалось ростом производительности труда [32, Зайков К.С., Кондратов Н.А., Кудряшова Е.В., Липина С.А., Чистобаев А.И., 4; 33, Крюков В.А., Крюков Я.В., с. 32; 34 Шохин А.Н., Акиндинова Н.В., Астров В.Ю., Гурвич Е.Т., Замулин О.А., Клепач А.Н., Мау В.А., Орлова Н.В., с. 21].

На общем фоне рыбодобывающие предприятия Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер, демонстрируют очень хорошие показате-

² Источник: расчёты авторов.

ли. Зарплатоёмкость в 2015–2018 гг. была менее 4,5%. В 2019 г. зарплатоёмкость повысилась, но осталась по-прежнему низкой.

Оценка сбалансированности фонда заработной платы и финансовых показателей предприятий Арктического рыболовецкого кластера

Для выявления сбалансированности фонда заработной платы и финансовых показателей предприятия мы использовали индексные показатели (табл. 3). Если индексный коэффициент положительный, то использование фонда заработной платы и достижение финансовых результатов сбалансировано. Если индексный коэффициент отрицательный, то использование фонда заработной платы и достижение финансовых результатов разбалансировано.

Таблица 3

Индексные показатели эффективности использования фонда заработной платы рыбодобывающих предприятий Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер³

Показатели	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Индекс роста фонда заработной платы (ФЗП), %	1,97	4,78	13,40	16,01
Индекс роста выручки, %	3,78	0,92	14,00	-18,41
Индекс роста чистой прибыли, %	6,39	-1,29	-12,56	19,54
Индекс роста себестоимости продаж, %	5,23	5,30	14,93	-21,45
Коэффициент отношения индекса роста выручки к индексу роста ФЗП (КДВ/ДФЗП), %	191,92	19,23	104,51	-115,00
Коэффициент отношения индекса роста чистой прибыли к индексу роста ФЗП (КДЧП/ДФЗП), %	323,95	-26,97	-93,76	122,06
Коэффициент отношения индекса роста ФЗП к индексу роста себестоимости продаж (КДФЗП/ДС), %	37,66	90,17	89,76	-74,64

Анализ выявил нестабильность ситуации. Значения коэффициентов свидетельствуют о том, что в 2015–2018 г. использование фонда заработной платы сбалансировано с выручкой и себестоимостью продаж (положительные значения коэффициентов), но разбалансировано с чистой прибылью (отрицательные значения коэффициентов). А в 2018–2019 гг. наоборот: использование фонда заработной платы разбалансировано с выручкой и себестоимостью (отрицательные значения коэффициентов), но сбалансировано с чистой прибылью (положительные значения коэффициентов).

В целом проведённое исследование показывает, что динамика финансовых результатов деятельности рыбодобывающих предприятий Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер, мало связана с динамикой фонда заработной платы. Эффективность заработной платы низкая. Такой вывод основан на сопоставлении финансовых результатов деятельности предприятия и фонда заработной платы с использованием показателей зарплатоотдачи и зарплатоёмкости.

³ Источник: расчёты авторов.

Значимость проблемы недостаточной эффективности заработной платы рыбопромышленного кластера

На современном этапе развития производственных отношений в рыбной промышленности Арктики проблема недостаточной эффективности заработной платы актуализируется несколькими взаимосвязанными аспектами. Обозначим некоторые из них.

Во-первых, арктическая рыбная промышленность не может считаться успешно развивающейся. Это объясняется рядом объективных причин природно-климатического генезиса и субъективных причин, связанных с управлением, на которых мы не будем останавливаться в этой статье.

Во-вторых, внутренние и внешние институциональные условия ведения рыбохозяйственного бизнеса постоянно меняются. Остается всё меньше рычагов быстрого антикризисного реагирования. Кризис вынуждает предпринимателей искать статьи сокращения расходов, в первую очередь за счёт снижения фонда заработной платы.

В-третьих, в России заработная плата является основным источником получения денежных средств для работающего человека. Особое значение приобретает заработная плата в условиях монополии, когда выбор работодателей у работников крайне ограничен.

В-четвёртых, рыбная промышленность в регионах России всё больше принимает кластерный характер. Предприятия, объединяющиеся в кластеры, разрабатывают совместную экономическую политику, в том числе — в отношении оплаты и стимулирования труда наёмных работников.

В-пятых, финансовые результаты деятельности рыбодобывающих предприятий во многом зависят от внешних условий — от квот на вылов рыбы и сложившейся цены на рыбную продукцию. С другой стороны, постоянный рост цен на ресурсы, в первую очередь, на топливо, снижает прибыль рыбодобывающих предприятий.

Выводы

1. Гипотеза о том, что рыбодобывающие предприятия Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер, действуют в условиях монополии на рынке труда, подтвердилась. Ситуация характеризуется тем, что в качестве работодателя выступают предприятия одной отрасли и узкой специализации, тесно связанные хозяйственно; в качестве рабочей силы выступают многочисленные независимые наёмные рабочие примерно одной квалификации; предприятия кластера находятся в сговоре относительно заработной платы работников; работники маломобильны и не имеют реальной возможности сменить сферу деятельности и работодателя при продаже своего труда.

2. Высказанная гипотеза о том, что существует закономерность между размером фонда заработной платы и финансовыми результатами для рыбодобывающих предприятий Архангельской области, которые вошли в Арктический рыбопромышленный кластер, не подтвердилась. Такой вывод основан на сопоставлении финансовых результатов деятельности

предприятия и фонда заработной платы с использованием показателей зарплатоотдачи и зарплатоёмкости.

3. Проблема недостаточной эффективности заработной платы значима в силу нескольких взаимосвязанных аспектов: арктическая рыбная промышленность не может считаться успешно развивающейся; внутренние и внешние институциональные условия ведения рыбохозяйственного бизнеса постоянно меняются; заработная плата является основным источником получения денежных средств для работающего человека, при этом выбор работодателей у работников крайне ограничен; предприятия, объединяющиеся в кластеры, разрабатывают совместную экономическую политику, в том числе — в отношении оплаты и стимулирования труда наёмных работников; финансовые результаты деятельности рыбодобывающих предприятий во многом зависят от внешних условий.

4. В этих условиях дальнейшее развитие Арктического рыбопромышленного кластера, который, помимо рыбодобывающих предприятий, включает предприятия судостроения, ремонтов и обслуживания судов, порты, образовательные и научные организации Архангельской, Мурманской, Ленинградской областей и Санкт-Петербурга, представляется весьма перспективным для снижения затрат, повышения прибыли и эффективности заработной платы.

Список источников

1. Савина С.В. Оплата труда в современных условиях: общероссийский и региональный контексты // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2021. № 6. С. 22–31. DOI: 10.33920/pro-3-2106-02
2. Rosefield S. Comparative economic systems. In: Comparative economic systems: culture, wealth and power in the 21st century (Comparison of economic systems in 21st century). Malden: John Wiley & Sons, 2015. 304 p. DOI:10.1002/9780470693667.ch1
3. Стебакова Т.А. Понятие политики заработной платы в инновационном развитии экономики // Мировая наука. 2018. № 9 (18). С. 54–57.
4. Marinescu I., Ouss I., Pape L.-D. Wages, hires, and labor market concentration // Journal of Economic Behavior and Organization. 2021. Vol. 184. Pp. 506–605. DOI: 10.1016/j.jebo.2021.01.033
5. Meer J., West J. Effects of the minimum wage on employment dynamics // The Journal of Human Resources. 2016. Vol. 51. No. 2. Pp. 500–522. DOI: 10.3368/jhr.51.2.0414-6298R1
6. Schlicht E. Efficiency wages: Variants and implications // IZA World of Labor. 2016. Vol. 275. DOI: 10.15185/izawol.275
7. Goldin C., Katz L.F. Long-Run changes in the U.S. wage structure: Narrowing, widening, polarizing // NBER Working Paper. 2007. No. w13568. 39 p. DOI: 10.3386/w13568
8. Millea M. Disentangling the wage-productivity relationship: Evidence from select OECD member countries // International Advances in Economic Research. 2002. Vol. 8, No. 4, Pp. 314–323. DOI: 10.1007/BF02295506
9. García-Vega M., Kneller R., Stiebale J. Labor market reform and innovation: Evidence from Spain // Research Policy. 2021. Vol. 50. No. 5. 104213. DOI: 10.1016/j.respol.2021.104213
10. Drago R. Incentives, pay and performance: a study of Australian employees // Applied Economics. 1991. Vol. 23. Pp. 1433–1446. DOI: 10.1080/00036849100000194
11. Дмитриева С.О., Абубекерова Д.П. Заработная плата как основной мотивирующий фактор // Социальные науки. 2020. № 1 (28). С. 3–7.
12. Деркач П.В., Шамрина И.В. Высокая заработная плата как фактор повышения

- производительности труда // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. 2020. № 1. С. 477–479.
13. Борисова В.Ю., Пивень И.Г. Вопросы анализа фонда заработной платы: методические аспекты и направления // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 3–1 (73). С. 84–86. DOI: 10.24412/2411-0450-2021-3-1-84-86
 14. Sandrini L. Incentives for labour–augmenting innovations in vertical markets: The role of wage rate // International Journal of Industrial Organization. 2021. Vol. 75. 102715. DOI: 10.1016/j.ijindorg.2021.102715
 15. Westerman J. Unequal involvement, unequal attainment? A theoretical reassessment and empirical analysis of the value of motivation in the labor market // Social Science Research. 2018. Vol. 76. Pp. 169–185. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2018.08.007
 16. Wadhvani S.B., Wall M. A direct test of the efficiency wage model using UK micro-data // Economics. 1991. DOI: 10.1093/OXFORDJOURNALS.OEP.A042015
 17. Dube A. The long-run impact of minimum wage research: A case study of Myth and Measurement // Industrial and Labor Relations Review. 2017. Vol. 70. No. 3. Pp. 818–823. DOI: 10.1177/0019793917696309b
 18. Addison J., Blackburn M.L., Cotti Ch.D. On the robustness of minimum wage effects: Geographically-disparate trends and job growth equations // Working Paper Series in Economics. 2014. No. 330.
 19. Martin Ch., Wang B. Search, shirking and labor market volatility // Journal of Macroeconomics. 2020. Vol. 66. 103243. DOI: 10.1016/j.jmacro.2020.103243
 20. Samarina V.P., Skufina T.P., Samarin A.V. Russia's north regions as frontier territories: demographic indicators and management features // European Research Studies Journal. 2018. No. 21 (3). Pp. 705–716. DOI: 10.35808/ersj/1094
 21. Skufina T., Baranov S.V., Samarina V.P., Samarin A.V. Natural resources as a factor of socio-economic development of the Arctic territories: theoretical components of the research problem // IOP Conf. Series: Earth and Environ. Science. 2019. Vol. 302. No. 1. DOI: 10.1088/1755-1315/302/1/012156
 22. Jungsberg L., Copus A., Nilsson K., Weber R. Demographic change and labour market challenges in regions with large-scale resource-based industries in the Northern Periphery and Arctic. Stockholm: Nordregio, 2018. 42 p.
 23. Kudryashova E.V., Lipina S.A., Zaikov K.S., Bocharova L.K., Lipina A.V., Kuprikov M.Yu., Kuprikov N.M. Arctic Zone of the Russian Federation: Development Problems and New Management Philosophy // The Polar Journal. 2019. Vol. 9. Iss. 2. Pp. 445–458. DOI: 10.1080/2154896X.2019.1685173
 24. Samarina V.P., Samarin A.V., Skufina T.P., Baranov S.V. The population settlement in Russia's Arctic Zone: Facts and trends // IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science. 2019. Vol. 302. No. 1. 012081. DOI: 10.1088/1755-1315/302/1/012081
 25. Skufina T., Bazhutova E., Samarina V., Serova N. Corporate social responsibility as a reserve for the growth of entrepreneurial activity in the Russian Arctic // Humanities & Social Scien. Reviews. 2019. Vol. 7. No. 6. Pp. 1024–1031. DOI: 10.18510/hssr.2019.76151
 26. Larchenko L.V., Gladkiy Yu.N., Sukhorukov V.D. Resources for sustainable development of Russian Arctic territories of raw orientation // IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science. 2019. Vol. 302. 012121. DOI: 10.1088/1755-1315/302/1/012121
 27. Самарина В.П., Баранов С.В., Скүфьина Т.П. Особенности территориальной организации населения регионов Севера // Вестник Тюменского государственного университета. Экология и природопользование. 2007. № 3. С. 204–212.
 28. Samarina V.P., Skufina T.P., Samarin A.V., Baranov S.V. Russia's agro industrial complex: Economic and political influence factors and state support. In: Smart Technologies and Innovations in Design for Control of Technological Processes and Objects: Economy and Production. 2020. Pp. 579–593. DOI: 10.1007/978-3-030-15577-3_55
 29. Jennings S., Stentiford G., Leocadio A.M., Jeffery K.R. et al. Aquatic food security: insights into challenges and solutions from an analysis of interactions between fisheries, aquaculture, food safety, human health, fish and human welfare, economy and environment // Fish and Fisheries. 2016. Vol. 17. No. 4. Pp. 893–938. DOI: 10.1111/faf.12152

30. Торопушина Е.Е. Влияние повышения пенсионного возраста на изменение медико-демографических резервов регионов Арктической зоны Российской Федерации // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 7. С. 617–630. DOI: 10.18334/et.7.7.110367
31. Korchak E.A., Serova N.A., Emelyanova E.E., Yakovchuk A.A. Human Capital of the Arctic: Problems and Development Prospects // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. 2019. Vol. 302. 012078. DOI: 10.1088/1755-1315/302/1/012078
32. Зайков К.С., Кондратов Н.А., Кудряшова Е.В., Липина С.А., Чистобаев А.И. Сценарии развития арктического региона (2020–2035 гг.) // Арктика и Север. 2019. № 35. С. 5–24. DOI: 10.17238/issn2221-2698.2019.35.5
33. Крюков В.А., Крюков Я.В. Экономика Арктики в современной системе координат // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2019. № 5. С. 25–52. DOI: 10.23932/2542-0240-2019-12-5-25-52
34. Шохин А.Н., Акиндинова Н.В., Астров В.Ю., Гурвич Е.Т., Замулин О.А., Клепач А.Н., Май В.А., Орлова Н.В. Макроэкономические эффекты пандемии и перспективы восстановления экономики (По материалам круглого стола в рамках XXII Апрельской международной научной конференции НИУ ВШЭ) // Вопросы экономики. 2021. № 7. С. 5–30. DOI: 10.32609/0042-8736-2021-7-5-30

References

1. Savina S.V. Oplata truda v sovremennykh usloviyakh: obshcherossiyskiy i regional'nyy konteksty [Labor Remuneration in Modern Conditions: All-Russian and Regional Contexts]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti* [Rationing and Wages in Industry], 2021, no. 6, pp. 22–31. DOI: 10.33920/pro-3-2106-02
2. Rosefield S. Comparative Economic Systems. In: *Comparative Economic Systems: Culture, Wealth and Power in the 21st Century (Comparison of Economic Systems in 21st Century)*. Malden, John Wiley & Sons, 2015, 304 p. DOI:10.1002/9780470693667.ch1
3. Stebakova T.A. Ponyatie politiki zarabotnoy platy v innovatsionnom razvitii ekonomiki [Concept of the Policy of Wages in Innovative Economic Development]. *Mirovaya nauka* [World Science], 2018, No. 9 (18), pp. 54–57.
4. Marinescu I., Ouss I., Pape L.-D. Wages, Hires, and Labor Market Concentration. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2021, vol. 184, pp. 506–605. DOI: 10.1016/j.jebo.2021.01.033
5. Meer J., West J. Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics. *The Journal of Human Resources*, 2016, vol. 51, no. 2, pp. 500–522. DOI: 10.3368/jhr.51.2.0414-6298R1
6. Schlicht E. Efficiency Wages: Variants and Implications. *IZA World of Labor*, 2016, vol. 275. DOI: 10.15185/izawol.275
7. Goldin C., Katz L.F. Long-Run Changes in the U.S. Wage Structure: Narrowing, Widening, Polarizing. *NBER Working Paper*, 2007, no. w13568, 39 p. DOI: 10.3386/w13568
8. Millea M. Disentangling the Wage-Productivity Relationship: Evidence from Select OECD Member Countries. *International Advances in Economic Research*, 2002, vol. 8, no. 4, pp. 314–323. DOI: 10.1007/BF02295506
9. García-Vega M., Kneller R., Stiebale J. Labor Market Reform and Innovation: Evidence from Spain. *Research Policy*, 2021, vol. 50, no. 5. 104213. DOI: 10.1016/j.respol.2021.104213
10. Drago R. Incentives, Pay and Performance: a Study of Australian Employees. *Applied Economics*, 1991, vol. 23, pp. 1433–1446. DOI: 10.1080/00036849100000194
11. Dmitrieva S.O., Abubekerova D.P. Zarabotnaya plata kak osnovnoy motiviruyushchiy faktor [Salary as the Main Motivating Factor]. *Sotsial'nye nauki* [Social-Economic Sciences], 2020, no. 1 (28), pp. 3–7.
12. Derkach P.V., Shamrina I.V. Vysokaya zarabotnaya plata kak faktor povysheniya proizvoditel'nosti truda [High Wages as a Factor of Increase Labour Productivity]. *Vestnik Tul'skogo filiala Finuniversiteta* [Bulletin of the Tula Branch of the Financial University], 2020, no. 1, pp. 477–479.
13. Borisova V.Yu., Piven I.G. Voprosy analiza fonda zarabotnoy platy: metodicheskie aspekty i napravleniya [Issues of Salary Fund Analysis: Methodological Aspects and Directions]. *Ekonomika i biznes*:

- teoriya i praktika* [Economy and Business: Theory and Practice], 2021, No. 3–1 (73), pp. 84–86. DOI: 10.24412/2411-0450-2021-3-1-84-86
14. Sandrini L. Incentives for Labour–Augmenting Innovations in Vertical Markets: The Role of Wage Rate. *International Journal of Industrial Organization*, 2021, vol. 75. 102715. DOI: 10.1016/j.ijindorg.2021.102715
 15. Westerman J. Unequal Involvement, Unequal Attainment? A Theoretical Reassessment and Empirical Analysis of the Value of Motivation in the Labor Market. *Social Science Research*, 2018, vol. 76, pp. 169–185. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2018.08.007
 16. Wadhvani S.B., Wall M. A Direct Test of the Efficiency Wage Model Using UK Micro-Data. *Economics*, 1991. DOI: 10.1093/OXFORDJOURNALS.OEP.A042015
 17. Dube A. The Long-Run Impact of Minimum Wage Research: A Case Study of Myth and Measurement. *Industrial and Labor Relations Review*, 2017, vol. 70, no. 3, pp. 818–823. DOI: 10.1177/0019793917696309b
 18. Addison J., Blackburn M.L., Cotti Ch.D. On the Robustness of Minimum Wage Effects: Geographically-Disparate Trends and Job Growth Equations. *Working Paper Series in Economics*, 2014, no. 330.
 19. Martin Ch., Wang B. Search, Shirking and Labor Market Volatility. *Journal of Macroeconomics*, 2020, vol. 66. 103243. DOI: 10.1016/j.jmacro.2020.103243
 20. Samarina V.P., Skufina T.P., Samarin A.V. Russia's North Regions as Frontier Territories: Demographic Indicators and Management Features. *European Research Studies Journal*, 2018, no. 21(3), pp. 705–716. DOI: 10.35808/ersj/1094
 21. Skufina T., Baranov S.V., Samarina V.P., Samarin A.V. Natural Resources as a Factor of Socio-Economic Development of the Arctic Territories: Theoretical Components of the Research Problem. *IOP Conf. Series: Earth and Environ. Science*, 2019, vol. 302, no. 1. DOI: 10.1088/1755-1315/302/1/012156
 22. Jungsberg L., Copus A., Nilsson K., Weber R. *Demographic Change and Labour Market Challenges in Regions with Large-scale Resource-based Industries in the Northern Periphery and Arctic*. Stockholm, Nordregio, 2018, 42 p.
 23. Kudryashova E.V., Lipina S.A., Zaikov K.S., Bocharova L.K., Lipina A.V., Kuprikov M.Yu., Kuprikov N.M. Arctic Zone of the Russian Federation: Development Problems and New Management Philosophy. *The Polar Journal*, 2019, vol. 9, iss. 2, pp. 445–458. DOI: 10.1080/2154896X.2019.1685173
 24. Samarina V.P., Samarin A.V., Skufina T.P., Baranov S.V. The Population Settlement in Russia's Arctic Zone: Facts and Trends. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*, 2019, vol. 302, no. 1, 012081. DOI: 10.1088/1755-1315/302/1/012081
 25. Skufina T., Bazhutova E., Samarina V., Serova N. Corporate Social Responsibility as a Reserve for the Growth of Entrepreneurial Activity in the Russian Arctic. *Humanities & Social Scien. Reviews*, 2019, vol. 7, no. 6, pp. 1024–1031. DOI: 10.18510/hssr.2019.76151
 26. Larchenko L.V., Gladkiy Yu.N., Sukhorukov V.D. Resources for Sustainable Development of Russian Arctic Territories of Raw Orientation. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*, 2019, vol. 302. 012121. DOI: 10.1088/1755-1315/302/1/012121
 27. Samarina V.P., Baranov S.V., Skufina T.P. Osobennosti territorial'noy organizatsii naseleniya regionov Severa [Features of the Territorial Organization of the Population of the Regions of the North]. *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekologiya i prirodopol'zovanie* [Bulletin of the Tyumen State University. Ecology and Nature Management], 2007, no. 3, pp. 204–212.
 28. Samarina V.P., Skufina T.P., Samarin A.V., Baranov S.V. Russia's agro industrial complex: Economic and political influence factors and state support. In: *Smart Technologies and Innovations in Design for Control of Technological Processes and Objects: Economy and Production*, 2020, pp. 579–593. DOI: 10.1007/978-3-030-15577-3_55
 29. Jennings S., Stentiford G., Leocadio A.M., Jeffery K.R. et al. Aquatic Food Security: Insights into Challenges and Solutions from an Analysis of Interactions between Fisheries, Aquaculture, Food Safety, Human Health, Fish and Human Welfare, Economy and Environment. *Fish and Fisheries*, 2016, vol. 17, no. 4, pp. 893–938. DOI: 10.1111/faf.12152
 30. Toropushina E.E. Vliyaniye povysheniya pensionnogo vozrasta na izmeneniye mediko-demograficheskikh rezervov regionov Arkticheskoy zony Rossiyskoy Federatsii [The Impact of Rais-

- ing the Retirement Age on Changes in the Medical and Demographic Reserves of the Regions of the Arctic Zone of the Russian Federation]. *Ekonomika truda* [Russian Journal of Labor Economics], 2020, vol. 7, no. 7, pp. 617–630. DOI: 10.18334/et.7.7.110367
31. Korchak E.A., Serova N.A., Emelyanova E.E., Yakovchuk A.A. Human Capital of the Arctic: Problems and Development Prospects. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 2019, vol. 302. 012078. DOI: 10.1088/1755-1315/302/1/012078
 32. Zaikov K.S., Kondratov N.A., Kudryashova E.V., Lipina S.A., Chistobaev A.I. Scenarios for the Development of the Arctic Region (2020–2035). *Arktika i Sever* [Arctic and North], 2019, no. 35, pp. 4–19. DOI: 10.17238/issn2221-2698.2019.35.5
 33. Kryukov V.A., Kryukov Ya.V. Ekonomika Arktiki v sovremennoy sisteme koordinat [The Economy of the Arctic in the Modern Coordinate System]. *Kontury global'nykh transformatsiy: politika, ekonomika, pravo* [Outlines of Global Transformations: Politics, Economics, Law], 2019, no. 5, pp. 25–52. DOI: 10.23932/2542-0240-2019-12-5-25-52.
 34. Shokhin A.N., Akindinova N.V., Astrov V.Yu., Gurvich E.T., Zamulin O.A., Klepach A.N., Mau V.A., Orlova N.V. Macroeconomic Effects of the Pandemic and Prospects for Economic Recovery (Proceedings of the Roundtable Discussion at the 22nd April International Academic Conference on Economic and Social Development). *Voprosy ekonomiki*, 2021, no. 7, pp. 5–30. DOI: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2021-7-5-30>

Статья поступила в редакцию 09.12.2021; одобрена после рецензирования 20.12.2021; принята к публикации 20.12.2021.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.