

**Гатауллин Ринат Фазлtdинович**

**Gataullin Rinat Fazltdinovich**

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт  
социально-экономических исследований Уфимского научного центра

Российской академии наук

Federal State Budgetary Institution of Science Institute of social and economic  
researches of Ufa scientific centre of Russian academy of sciences

Главный научный сотрудник, сектор

«Экономическая теория и системный анализ»

Chief Scientific Officer

Sector «Economic theory and systems analysis»

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

E-Mail: [gataullin.r2011@yandex.ru](mailto:gataullin.r2011@yandex.ru)

## **Закономерности формирования межрегиональных различий в доходах**

### **Regularities of formation of interregional distinctions in the income**

**Аннотация:** В статье рассмотрены закономерности формирования межрегиональных различий в доходах применительно арктического сектора страны. С учетом особенностей формирования доходов населения в России на основе теории компенсирующих затрат раскрыты факторы межрегиональной дифференциации доходов, прежде всего – оплаты труда. Сформулированы конкретные предложения по формированию оптимальных различий в доходах между регионами. Показаны социальные проблемы вахтового метода организации работ, обобщены основные положения предлагаемой пенсионной реформы и опыт организации социальных выплат. Все предложения автора обоснованы с учетом территориальных различий внутри Русской Арктики. Предложенная матрица дифференциации в оплате труда учитывает квалификацию работников, специфику вида из деятельности. Уточнены источники финансирования предложенных мер.

**The Abstract:** In the article the regularities of formation of interregional differences in income in respect of the Arctic sector. Taking into account the peculiarities of formation of incomes of the population in Russia on the basis of the theory of compensating expenses revealed factors of interregional differentiation in incomes, especially wages. Formulated concrete suggestions on the formation of optimal differences in approaches among regions. Showing social problems shift method, summarizes the main provisions of the proposed pension reform and experience of organization of social payments. All the suggestions of the author justified taking into account the territorial differences in the Russian Arctic. The proposed matrix differentiation in pay takes into account qualifications, specific kinds of activity. Updated sources of funding for the proposed measures.

**Ключевые слова:** Русская Арктика, доходы населения, дифференциация доходов, социальные выплаты, пенсии, вахтовый метод организации работ.

**Keywords:** Russian Arctic, income, income differentiation, social payments, pensions, shift method.

\*\*\*

Доходы населения занимают центральное место в экономике. Это определяется не только долей доходов населения в ВВП страны, но и тем, что в них фокусируется система

экономических интересов населения. В свою очередь, от эффективности в реализации экономических интересов зависит развитие народного хозяйства, его отраслей и комплексов. Поэтому укрепление российского присутствия в Арктике, на Дальнем Востоке и Сибири зависит от формирования доходов населения в этих регионах, в частности, от факторов, которые обуславливают их преимущества в названной области.

Среди вышеназванных факторов, наряду с возможностью участия населения в присвоении природной или горной ренты, важную роль играет наличие особого механизма формирования доходов населения в них – совокупности методов и способов, норм и правил целенаправленной реализации экономических отношений, складывающихся при распределении и перераспределении доходов между населением, корпорациями и государством, выраженное в виде определенных денежных и натуральных доходов.

На наш взгляд, формирование доходов населения в Российской Федерации имеет такие особенности:

- сильное влияние теневой экономики, особенно в области оплаты труда, что негативным образом отражается также в размере выплачиваемых пенсий и пособий;
- высокий уровень социального неравенства, когда различие в доходах даже согласно официальной статистики достигают 17 раз против 5-6 раз – в развитых странах;
- сочетание низкого уровня доходов в некоторых отраслях экономики с еще более низкой производительностью труда в них;
- наличие ничем не обоснованных межотраслевых и межрегиональных различий в оплате труда;
- преобладающая роль предприятий в формировании динамики оплаты труда.

Различия в доходах населения, прежде всего, характеризуют уровень и качество жизни населения в различных регионах. Можно выделить следующие виды дифференциации доходов между регионами: общая, домохозяйств, групп населения, а также отдельных видов доходов.

Среди доходов населения преобладают заработная плата, пенсии и пособия, которые имеют трудовую основу. Доходы от собственности, предпринимательский доход представлен среди широкого круга населения незначительной долей, что объясняется переходным характером экономики.

Если дифференциация доходов между отдельными отраслями экономики, предприятиями и работниками складывается в результате конкурентной борьбы, то данный фактор в формировании межрегиональной дифференциации играет меньшую роль. Когда предприятия, работники в межрегиональной конкуренции участвуют в равных условиях, то больший уровень доходов предприятий и работников в Арктической зоне может складываться только за счет присвоения горной ренты. Остальные факторы как географическое расположение, стоимость рабочей силы в данной зоне будут действовать в обратном направлении.

С другой стороны, недра страны в равной степени принадлежат всем гражданам. В связи с этим возникает проблема об оптимальных границах дифференциации доходов. Недостаточная дифференциация доходов в разрезе регионов, без всякого сомнения, будет стимулировать отток населения из северных и восточных регионов излишняя дифференциация доходов при большем участии государства, в свою очередь, создает сверхнагрузки на бюджетную систему. Поэтому и требуется обосновать оптимальный уровень дифференциации доходов населения между регионами. Это касается, прежде всего, заработной платы.

Зарботная плата не зависит от произвольных решений, определяется соотношением спроса и предложения труда. Искусственное повышение стоимости труда или зарботной платы может негативно сказаться на издержках и прибыли. В конечном счете, от зарботной платы зависит судьба рабочего места и их предложение. Более высокий уровень зарботной платы делает рабочие места не конкурентоспособными. Капитал вытесняет живой труд или перемещается в другие страны или регионы.

Межрегиональные различия в зарботной плате существуют во всех крупных странах. Поскольку региональные рынки труда характеризуются различным соотношением спроса и предложения на работников даже одной и той же квалификации и специальности, оплата труда не может не различаться в разрезе отдельных регионов. Исходным в определении размера оплаты труда является определение стоимости рабочей силы или товаров и услуг, необходимых для ее воспроизводства. А они в регионах с различными природными условиями разные. В соответствии с теорией компенсирующих различий, работники должны получать компенсацию в зарботной плате за труд в регионах с худшими природными условиями или при их более высокой стоимости.

Наша страна является наглядным примером при проверке гипотезы компенсирующих затрат в анализе межрегиональных различий зарботной платы. В Российской Федерации природно-климатические условия и стоимость рабочей силы существенно различаются в разрезе регионов. Еще при социализме вышеназванные различия компенсировались путем применения системы специальных коэффициентов к зарботной плате, нацеленных на привлечение работников в конкретные регионы. Эти коэффициенты при оплате труда бюджетников действуют и сегодня. Проблема региональной компенсации с учетом природных различий не является для страны новой. Можно ли говорить о надлежащем решении данной проблемы, когда в стране существует отток населения из восточной части страны в западную и из северных – в центральные и южные регионы? Причиной оттока из богатых ресурсами регионов является неэффективность государственной региональной политики. В регионах с преобладанием оттока населения высокие издержки проживания, видимо, недостаточно компенсируются более высокой оплатой труда.

Какова природа межрегиональной дифференциации в зарботной плате? Рабочая гипотеза в данном случае вытекает из теории компенсирующих различий в доходах. Если попытаться определить степень влияния региональных факторов на зарботную плату отдельных работников, то нужно выявить ту часть в зарботной плате, что можно отнести к компенсирующим затратам.

Большинство работ, посвященных проблеме территориальных различий в зарботной плате, ограничиваются констатацией факта влияния региональных факторов на зарботную плату индивидов, что соответствует теории компенсирующих различий [2]. При этом остается вопрос об обоснованности межрегиональных различий в оплате труда. Различия в оплате труда между регионами страны остаются достаточно стабильными, превышая аналогичные показатели по другим странам. В Российской Федерации соотношение в оплате труда между регионами превышает 7 раз, против 2 раз в США и Канаде. О том, насколько велики межрегиональные различия в зарботной плате, можно также судить по их вкладу в общее неравенство в оплате труда. Региональные различия в оплате труда как фактор ее дифференциации являются более значимыми, чем различия по полу, уровню образования, отрасли экономики [1].

Согласно существующим теоретическим знаниям в условиях мобильности товаров и услуг всегда возникает равновесное состояние, когда цены на одинаковые товары и услуги в различных регионах страны оказываются одинаковыми. Оно обеспечивается конкуренцией. Такой механизм распространяется и на предложение товара – рабочая сила. Со временем региональные различия в спросе и предложении любого товара имеют тенденцию к нивелиро-

ванию. В результате таких процессов на региональных рынках труда при свободе миграции рабочей силы в состоянии равновесия на региональных рынках труда выполняется требование «равной оплаты за равный труд».

При миграции рабочей силы по территории страны обычно фактором служит не номинальная величина заработной платы как таковая, а ее реальная величина. При принятии решения отдельные работники, кроме того, учитывают не только уровень заработной платы, но и наличие других благ социального содержания. Регион с более низкой заработной платой может иметь предпочтение, если в нем более благоприятные условия для проживания. Выбор может быть осуществлен в пользу региона с худшими условиями, если работнику будет предложена такая компенсация, когда полезность дополнительного дохода окажется не ниже, чем полезность лучших природных условий в другом регионе.

Ситуацию на рынке труда можно рассматривать не только со стороны его предложения, но и со стороны спроса. В данном случае акцент делается на следующее: чтобы работники смогли получить компенсацию за проживание в менее благоприятных условиях, предприятия должны иметь возможность нести соответствующие издержки. Как уже было сказано, существование северных надбавок к заработной плате возможно при присвоении предприятием части ренты из-за исключительно благоприятных условий для добычи полезных ископаемых, что происходит в нефтедобыче в северных районах. В иных условиях более высокая заработная плата при одинаковой производительности труда означает подрыв конкурентоспособности предприятия.

Поскольку люди имеют различные предпочтения, в том числе климатические возникает вопрос о необходимости выбора самих различий, выделяя из их числа наиболее значимые. Есть проблема и в количественной оценке преимуществ отдельных регионов.

Межрегиональные различия в оплате труда работников одной и той же профессии зависят и от неэкономических факторов. Так, более высокий уровень рождаемости служит фактором для снижения оплаты труда. Если в Башкирии в трудоспособный возраст ежегодно вступает более многочисленная когорта молодежи, чем в других регионах, то предложение труда при недостаточности миграционного оттока способствует снижению заработной платы.

Действие неэкономических факторов (например, демографических) несколько осложняет проявление принципов, вытекающих из теории компенсирующих различий.

Отсутствует также абсолютная мобильность рабочей силы. Низкие показатели мобильности населения, искусственные препоны на ее пути в виде необходимости регистрации ведут к смещению уровня оплаты труда от точки равновесия. В регионах с избыточным населением оплата труда складывается на более низком уровне, с дефицитом рабочей силы – на более высоком уровне. Отток работников из региона, как правило, сокращает предложение в нем, что обычно приводит к установлению там более высокой заработной платы. Как мы сказали, на практике такое не происходит из-за действия ряда факторов. Это, кроме необходимости обязательной регистрации и трудности в приобретении жилья на новом месте, семейные проблемы.

Можно говорить и об издержках миграции, связанных как с прямыми затратами на миграцию, так и экономических – с учетом ухудшения климатических и иных условий. При низких издержках миграции люди более мобильны. Они быстрее реагируют на изменение заработной платы в регионе. Напротив, при более высоком уровне издержек, люди отказываются от миграции.

Поэтому среди факторов миграции, кроме различий в заработной плате между регионами, нужно учесть уровень миграционных издержек.

Для различных групп работников существуют неодинаковые издержки миграции. Так, молодые работники, а также работники с более высоким запасом образования более склонны к миграции. Тогда получается, для их закрепления в других регионах потребуются более высокий уровень доплат, что в условиях России как-то не соблюдается. Такая закономерность характерна только для узкой прослойки топ-менеджеров.

Издержки миграции из-за слабой развитости рынка жилья, дорог и иных видов транспортных артерий различаются в разных регионах страны. Значительная часть страны принадлежит к труднодоступной местности. В таком случае люди не могут быстро реагировать на изменения в оплате труда в различных регионах. В результате, заработная плата в таких регионах устанавливается на более высоком уровне, чем она могла быть при наличии мобильности трудовых ресурсов.

Наши предложения в области межрегионального регулирования уровня заработной платы включают следующие меры:

- 1) необходимо организовать мониторинг занятости в регионе, нацеленный на сбалансированное функционирование рынка труда;
- 2) при подготовке коллективных договоров следует учитывать все особенности региона (природные, исторические, культурные и т.д.);
- 3) следует исходить из необходимости эффективной миграционной политики;
- 4) является обоснованным существование разного уровня различий в оплате труда для работников отдельных профессий и возрастных групп.

Внутри региона оплата труда отдельных категорий работников взаимосвязана. В условиях Башкирии наличие огромной армии селян, которые живут в большей мере за счет случайных заработков, самым негативным образом отражается в оплате труда в других отраслях экономики.

Исследования на базе НОБУС показывают, что заработная плата повышается с ростом уровня образования. Кроме того, в городах уровень оплаты труда выше, чем в сельской местности. Существуют также большие различия в оплате труда между отраслями экономики, среди них лидерами по уровню заработной платы являются финансы и страховая деятельность, горнодобывающая промышленность (прежде всего, нефте- и газодобыча), энергетический сектор, транспорт и связь. Наблюдается также иерархичность в оплате различных профессионально-квалификационных групп работников.

В трудодефицитных регионах, прежде всего в Русской Арктике при планировании рынка труда все это следует учесть. Нами предлагается следующая матрица дифференциации в оплате труда работников, занятых в организациях Русской Арктики.

Отрасли Работники по уровню квалификации	Отрасли спе- циализации	Отрасли про- изводст- венной инфра- структуры	Отрасли обес- печения	Социальная инфра- структура
Квалифицирован-ные специалисты и рабо- чие	В	В	С	В
Специалисты и рабо- чие средней квалифи- кации	В	С	С	С
Работники с низким квалификационным уровнем	С	Н	Н	Н

*Рис. 1. Матрица дифференциации в оплате труда*

Обозначения: В - высокий уровень дифференциации,

С - средний уровень дифференциации, Н - низкий уровень дифференциации

Оплату труда в регионах Русской Арктики можно дифференцировать по отраслям специализации, обеспечения производственной и социальной инфраструктуры. Политика в области оплаты труда должна быть направлена на закрепление кадров в отраслях специализации и инфраструктуры. Более низкий уровень оплаты труда в отраслях по производству товаров, не входящих в группу специализации, на наш взгляд, можно объяснить тем, что в них в основном будут трудоустроены члены семей работников, занятых в первой группе, что будет способствовать их закреплению.

Наибольший уровень дифференциации должен существовать по отношению к работникам с низким уровнем квалификации. В этой группе больше применим труд работающих вахтовым методом. Все это направлено на обеспечение конкурентоспособности предприятий, размещенных в арктической зоне.

В соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, сохранились ранее существующие гарантии и компенсации: районные коэффициенты, дополнительные отпуска, возможность из суммирования и оплата проезда в отпуск. Целям защиты прав трудящихся служат предусмотренные выплаты уволенным в связи с ликвидацией организации или по сокращению штата на период трудоустройства (но не свыше 6 месяцев) сохранение средней заработной платы с учетом месячного выходного пособия, Трудовым кодексом (ст. 320) предусмотрена сокращенная рабочая неделя для женщин.

Поскольку перечисленные гарантии и компенсации в настоящее время в финансовом отношении составляют достаточно крупную сумму, дальнейшая попытка повышения их эффективности прежде всего связано с обеспечением адресности указанных затрат. В этом плане возможно отметить необходимость уточнения границ Русской Арктики, а также выделения ее субрегионов (старопромышленные регионы, районы нефте- и газодобычи, районы восточного сектора). При установлении новых норм гарантий и компенсаций эти границы должны учитываться. Так, в районах нового освоения, которые преимущественно расположены в восточном секторе Русской Арктики гарантии и компенсации должны носить индивидуальный характер. Они должны быть вписаны в соответствующие проекты.

Второе направление совершенствования системы гарантий и компенсаций связано с уточнением источников их финансирования. Если районные коэффициенты, дополнительные отпуска, сокращенные рабочие дни финансируются за счет средств предприятий, то такие расходы как организация отдыха детей, их содержание в ДДОУ и школах-интернатах в основном должны финансироваться за счет федерального бюджета.

Трудовой кодекс Российской Федерации гарантии и компенсации предусматривает для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом не предусматривается такое условие, как проживание. Следовательно, в данном случае работники-вахтовики вроде бы поставлены в равные условия с постоянными жителями этих регионов.

Данный (вахтовый) метод организации работ представляет собой особую форму, основанную на межрегиональном использовании трудовых ресурсов, когда экономически нецелесообразно или невозможно ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания. Вахтовый метод организации в основном распространен, когда рабочие места размещены дисперсно, в отдалении друг от друга или существует передвижной характер производства. Это – организации нефтяной, газовой, лесной промышленности, геологоразведки, строительства и транспорта.

Вахтовый метод организации работ применяется при удаленности мест приложения труда, от расположения самого предприятия. Вахта обычно осуществляет трудовые операции на объектах, проживает в специальных вахтовых поселках и периодически возвращается к своему постоянному месту жительства. Местом вахты признается объект, на котором осуществляется сама трудовая деятельность. Направление работника на вахту не считается служебной командировкой, межвахтовый период не включается в северный стаж. Мы считаем, это не совсем справедливо. В это время в организме человека происходят восстановительные процессы, связанные с вахтой.

При выполнении работ вахтовым методом за каждый день работы, а также за время нахождения в пути на работу и обратно выплачивается особая надбавка (в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 75% месячной тарифной ставки), что заметно ниже действующего районного коэффициента. Поскольку должен действовать принцип «за равный труд – равную зарплату», с таким положением нельзя согласиться. В данном случае возникает как бы элемент кастовости, когда люди получают доходы в зависимости от статуса.

Постоянные выезды на работу в районе Арктики и Севера с экстремальными природно-климатическими условиями при продолжительности смены в 10-12 часов оказывает на человеческий организм не меньшее отрицательное влияние, чем на постоянно работающих и проживающих в этих регионах. Поэтому мы предлагаем уравнивать по условиям оплаты и льготам вахтовиков и работающих жителей Русской Арктики. Северный стаж также должен учитываться по одинаковой схеме.

Что касается такой формы доходов, как пенсии, они играют важную роль для пенсионеров, инвалидов и иных категорий населения, обладающих невысоким трудовым потенциалом. В условиях Арктики, когда для выполнения работ в отраслях специализации, где большая часть работ ведется вне помещения, требуется хорошее здоровье. Поэтому вышеназванная категория работников в них не востребована. Отсюда наше предложение: пенсионное обеспечение работников, включая отработавших северный стаж, должен осуществляться на общих основаниях. При этом речь не идет о праве северян на досрочную пенсию, хотя в Минтруда РФ такой вариант обсуждается.

Пенсионная реформа, которая планируется с 01.01.2013 г. нацелена на увеличение пенсий, придание системе устойчивости и адаптивности. Наконец, делается попытка спасти Пен-

сионный фонд страны от банкротства. Ныне действующая пенсионная система направлена только на защиту от бедности. Она не стимулирует сокращение рабочих мест с вредными условиями производства, а также недостаточно стимулирует легализацию заработной платы. Поэтому при достаточно высоком проценте отчислений в Пенсионный фонд и невысоком уровне выплат, данный фонд находится в предбанкротном состоянии.

Конечно, в этом свою роль играет и отсутствие прозрачности в функционировании структуры Пенсионного фонда РФ. Депутат Госдумы РФ С. Миронов как-то отметил, что в каждом городе одни из самых дорогих зданий принадлежат местному отделению Пенсионного фонда, который сегодня существует в основном за счет субсидий из бюджета страны.

Планируется, что пенсионная реформа должна быть комплексной, устраивать все группы населения и сделать систему прозрачной.

Сегодня примерно одна треть пенсионеров уходит на пенсию досрочно. Большинство из них продолжает после этого работать на своих рабочих местах. Предлагается по существующим спискам работ, дающим право на досрочную пенсию начиная с 01.01.2013 г. установить доплаты работодателей в Пенсионный фонд.

В условиях Арктики и Севера, все это способно повысить издержки производства и указанные регионы сделать менее привлекательными для инвесторов. Конечно, при этом Пенсионный фонд получит возможность для индексации пенсий.

Пенсионные отношения складываются между населением, работодателями и государством. Государство в этом случае за свой счет страхует нетрудоспособное население. За работающее население платит работодатели. Даже при равном нормативе отчислений, предприятия, в которых работают люди, имеющие право на досрочную пенсию, в условиях Севера, как правило, платят большую заработную плату и вследствие на 1 работника платят в Пенсионный фонд гораздо больше, чем в среднем по стране.

Другое дело, когда решается вопрос с самозанятым населением. Смешными (не более 1 тыс.руб. в месяц) являются платежи в Пенсионный фонд нотариусов, адвокатов, индивидуальных предпринимателей без образования юридических лиц. Нужно сегодня говорить не о поэтапном повышении пенсионных отчислений указанных лиц, а о немедленном решении данной проблемы.

Для определенных категорий населения (семьям с детьми, попавшим в трудную жизненную ситуацию) в структуре доходов значимыми являются пособия. Особенность их организации состоит в том, что они осуществляются за счет региональных бюджетов и в размерах, определяемых соответствующим уровнем власти.

Мы уже отметили, что границы Русской Арктики пересекают несколько административных границ субъектов Российской Федерации, в пределах которых действует единый размер ежемесячных пособий на детей и социальных пособий, когда как издержки на содержание детей, например, на севере и юге Архангельской области, Красноярского края заметно различаются.

В связи с этим нами предлагается законодательно очертить границы Русской Арктики (по границам муниципальных образований) и усилить вклад центра в решение социальных проблем зоны. С учетом экстремальности климата зоны именно Федеральный центр должен заниматься переселением пенсионеров, безработных в южные регионы. Финансирование указанных затрат должно быть осуществлено за счет Пенсионного фонда и Фонда занятости. В дальнейшем истраченные суммы должны вычитаться из выплат получивших данные ссуды из названных средств.



Еще раз следует подчеркнуть – решение социальных проблем не может быть одинаковым во всех регионах Арктики. При этом должны обязательно учитываться степень освоенности территории и важность реализуемых в данных регионах проектов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Гатауллин Р.Ф., Медведев А.А., Черепанова Л.В. Повышение эффективности оплаты труда // Известия Уфимского научного центра РАН. 2011. № 3-4. С. 95-101.
2. Зимин Л.Ф. Стимулирование высокоэффективного труда на предприятиях. Уфа: Уфимский филиал РГТУ, 2003. 76 с.