

**Гатауллина Э. В.**

*аспирант, кафедра «Экономика труда, предпринимательство и маркетинг», ГБОУ ВПО «Башкирская академия государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан»  
e-mail: elina.papirus.ufa@yandex.ru*

## **Парадоксы оплаты труда: районный коэффициент и межрегиональная дифференциация**

*В статье представлен анализ современной региональной дифференциации оплаты труда, а также роли районного коэффициента в регулировании оплаты труда, выявлен ряд парадоксов оплаты труда по регионам, представлены предложения по формированию «справедливого» коэффициента.*

***Ключевые слова:** дифференциация оплаты труда, районный коэффициент, региональная дифференциация, компенсирующий фактор, заработная плата.*

**Gataullina E. V.**

*Postgraduate student of the Labor Economics, entrepreneurship and marketing department, Bashkir Academy Public Administration and Management under The President of Bashkortostan Republic*

## **Wages paradoxes: regional coefficient and inter-regional differentiation**

*The article presents the analysis of the current regional differentiation of wages, role of the regional factor in the regulation of wages, has identified paradoxes of wages in different regions of Russia, presents proposals for the forming of a «fair» coefficient of wages.*

***Keywords:** differentiation of wage, interregional coefficient, regional differentiation of wages, compensative factors, remuneration, wage.*

В каждой стране мира существует дифференциация оплаты труда – по категориям сотрудников, квалификации, отраслям, регионам – видов дифференциации оплаты труда множество, главный вопрос в «справедливости» и экономической целесообразности этих соотношений. Рассмотрим территориальную дифференциацию.

Уровень самой высокой средней заработной платы по показателям на 2014 год (среднее значение на конец ноября 2014 года) на территории Российской Федерации составлял 73 283 рубля (Ямало-Ненецкий автономный округ), 74 268 рублей (Чукотский автономный

округ), а самой низкой – 18 763 рубля (Республика Дагестан), 18 880 рублей (Республика Калмыкия) при уровне заработной платы в размере 30 725 рублей в среднем по Российской Федерации<sup>1</sup>. Таким образом, разница между самой высокой и самой низкой заработной платой варьируется в 4 раза. Этот показатель, безусловно, критичен.

При этом в арсенале государственного управления есть инструмент, призванный сглаживать территориальные диспропорции в оплате труда. При столь обширной территории с абсолютно различными стартовыми условиями – природно-географическими, климатическими, природно-ресурсными, – инструментом, призванным повысить степень справедливости в оплате труда, выступает районный коэффициент.

Районные коэффициенты имеют целью возместить работнику затраты, понесенные в связи с его трудовой деятельностью, то есть по сути, компенсировать издержки труда, повышенные цены, неблагоприятный природно-географический фактор<sup>2</sup>.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Районный коэффициент является наследием СССР, когда северные районы были мало освоены и государство подталкивало население к переселению на неосвоенные территории посредством стимулирующих районных и стажевых коэффициентов. То есть районный коэффициент носил преимущественно стимулирующий характер, а повышенная зарплата заработной плата имела ярко выраженную ресурсно-разместительную функцию.

В настоящее время районные коэффициенты применяются к заработной плате работников, занятых в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, районах Сибири, Дальнего Востока, Урала, северных регионах европейской части России.

По нашему мнению, если анализировать дифференциацию оплаты труда по региональному признаку, уместнее сравнивать не Федеральные округа, а экономические районы. По сути, экономический район более удобное, логичное и емкое понятие, особенно если мы ведем речь о районном коэффициенте.

---

<sup>1</sup> Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата работников организаций [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/) (дата обращения 11.02.2015).

<sup>2</sup> Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ ...[Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (дата обращения 11.02.2015).

При анализе дифференциации труда уместно рассматривать не только один фактор заработной платы, но и так называемый «пучок» факторов: непосредственных фактов и статистических данных, которые где-то определяют, а где-то являются следствием территориальной дифференциации заработной платы.

### Дифференциация оплаты труда в современной России

Проанализируем степень проявления ресурсно-разместительной функции заработной платы и ее стимулирующий компонент, а также корреляцию численности населения и уровня оплаты труда по экономическим районам, динамику заработной платы, индекс цен и структуру доходов населения для экономических районов и некоторых субъектов с 1990 года по 2012 год, для того, чтобы оценить влияние районного коэффициента на социально-экономические показатели территории (Табл. 1).

Таблица 1

#### Соотношение заработной платы и доли минимального фиксированного набора продуктов питания по экономическим районам \*

Экономический район России	Показатели по годам (средняя заработная плата (в месяц; рублей; 1990 г. – тыс. руб.)					
	1990 г.		2001 г.		2012 г.	
	ЗП	Стоимость минимального набора продуктов питания	ЗП	Стоимость минимального набора продуктов питания, руб./ доля в доходах, %	ЗП	Стоимость минимального набора продуктов питания
Центральный	0,273	...	2563,4	864,4/33,4	22315,4	9647,3/43,2
Центрально-Черноземный	0,257	...	2165,3	790,4/36,5	18902,6	8982,32/47,5
Восточно-Сибирский	0,316	...	3328,6	954,5/28,7	24596,5	9631,65/39,2
Дальневосточный	0,486	...	4917,3	1305,8/26,6	38725,2	13822,3/35,7
Северный	0,417	...	5069,2	1284,4/ 25,3	33988,0	11723,4/35,5
Северо-Кавказский	0,246	...	1800,3	828,7/46,0	17282,9	8983,5/52
Северо-Западный	0,285	...	2874,6	883/30,7	24685	9724,8/39,4
Поволжский	0,269	...	2330,8	832/35,7	19027,1	8800,8/46,3
Уральский	0,288	...	2797,5	849,5/30,4	20631,1	9088,61/44,0
Волго-Вятский	0,257	...	1929,8	799,8/41,4	17257,6	8750,2/50,7
Западно-Сибирский	0,386	...	6020,3	956/15,9	32366,0	10408,2/32,2
Калининградский	0,278	...	2582,4	930,5/36	21526,0	10143,2/47,1

\* составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики (раздел «Начисленная заработная плата по субъектам Российской Федерации», «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг для межрегиональных сопоставлений покупательной способности населения»).

В 1990 году наиболее привлекательными по размеру заработной платы были такие экономические районы, как: Дальневосточный, Северный, Западно-Сибирский, в отстающих рядах были: Северо-Кавказский, Волго-Вятский, Центрально-Черноземный.

В 2001 и 2012 годах рейтинг привлекательности экономических районов по размеру заработной платы складывался аналогичным образом.

По нашему мнению, при анализе привлекательности региона по показателю заработной платы, стоит оценивать не столько размер — численное значение оплаты труда, сколько долю, которую занимает минимальный фиксированный набор продуктов питания (так называемый необходимый минимум).

Следует различать самые «богатые» экономические районы — по величине заработной платы и самые «богатые» экономические районы по способности к накоплению, то есть какую долю заработной платы составляет минимальный фиксированный набор продуктов питания (МФНПП) и какая часть соответственно остается для приобретения других товаров и услуг или накоплению денежных средств. Интересно, что эти рейтинги не совпадают, то есть МФНММ может быть одним из самых низких при достаточно низкой заработной плате и высокой доле МФНПП в структуре доходов.

В 2001 году самым «дешевым» экономическим районом был Центрально — Черноземный при том, что в этом районе наблюдается один из самых низких размеров заработных плат (из 2165,3 руб. 790,4 руб. приходилось на покупку минимального набора продуктов питания). В сравнении с общероссийскими данными, безусловно, по ценам на продукты это наиболее «дешевый» район, но если анализировать процентное соотношение, то есть долю МФНПП в общем значении заработной платы, то 36,5% от всей заработной платы приходится лишь на покупку минимального набора продуктов. К наиболее «бедным» регионам в 2001 году также можно отнести Северо-Кавказский (из 1800,3 руб. 828,7 руб. занимает МФНПП или 46%), Волго-Вятский (из 1929,8 руб. МФНПП составляет 799,8 руб. или 41,4%). В вышеназванных экономических районах, которые можно охарактеризовать как «невыгодные» для проживания, более того, можно сделать вывод, что уровень жизни здесь также не высок и оставляет желать лучшего, законодательство не предусматривает в них выравнивающую политику, районные коэффициенты или иные компенсирующие коэффициенты.

Перейдем к самым «богатым» по заработной плате районам: Дальневосточный (4917,3 руб.), Северный (5069,2 руб.), Западно-Сибирский (6020,3 руб.) при том, что МФНПП в каждом из районов состав-

ляет 1305,8 руб., 1284,4 руб., 956 руб. соответственно, доля МФНПП 26,6%, 25,3% и 15,9% соответственно, что позволяет сделать вывод о безусловной привлекательности этих регионов и об удобстве проживания с точки зрения оплаты труда. При высоких показателях заработной платы, набор продуктов питания хоть и самый дорогой, но доля МФНПП одна из самых низких в структуре расходов. Исходя из этого, можно предположить, что для Дальневосточного экономического района районный коэффициент – повышающая надбавка к заработной плате хорошо выполнял свою функцию, и более того имел ресурсно-разместительный характер.

Средний показатель по России в 2001 году в отношении доли МФНПП в структуре заработной платы равен 32,2%, дифференциация огромна как в заработной плате – разница в заработной плате самого «богатого» экономического района и самого «бедного» почти в 3,5 раза, так и в доле МФНПП также почти в 3 раза, Западно-Сибирский экономический район – лидер и по заработной плате и по дешевизне МФНПП, а также доле МФНПП (в сравнении со среднероссийским, показатель ниже в два раза).

Такая дифференцированность заработной платы, а также структуры расходования на наш взгляд совершенно несправедлива.

Районный коэффициент дает вполне логичный ответ на вопрос: почему разница в заработных платах на территории России столь высока, но он же рождает и противоречие, если по определению роль районного коэффициента в компенсирующей функции (смягчение условий труда и дороговизны жизни), почему же тогда в некоторых районах, где по логике, должны быть достаточно дорогие продукты питания, чтобы их компенсировать, мы наблюдаем совершенно иную картину.

Проанализируем аналогичным образом показатели в 2012 году. В ряду наименее «богатых» регионов расположились также Волго – Вятский (заработная плата – 17257,6 руб., МФНПП 8750,2 руб, доля МФНПП 50,7), Центрально-Черноземный (заработная плата – 18902,6 руб., МФНПП 8982,32 руб, доля МФНПП 47,5%), Северо-Кавказский (заработная плата – 17282,9 руб., МФНПП 8983,5 руб., доля МФНПП 52,0%).

К числу самых богатых, по – прежнему, относятся Дальневосточный (заработная плата – 38725,2 руб., МФНПП 13825,2,32 руб., доля МФНПП 35,7%), Северный (заработная плата – 33988,0 руб., МФНПП 11723,4 руб., доля МФНПП 35,5%) и Западно-Сибирский экономический район (заработная плата – 32366,0 руб., МФНПП 10408,2 руб., доля МФНПП 32,2%).

Уровень дифференцированности заработной платы сократился в разрезе экономических районов, разница между самыми «богатыми» и «бедными» за 11 лет сократилась и отношение в заработных платах достигает показателя 2,2, соотношение долей МФНПП также сократилось в два раза и это отношение стало равным 1,5. Безусловно, при среднероссийском уровне доли МФНПП 42,7%, показатель 32,2% при одном из самых высоких размеров оплат труда очень мал. В этом и заключается парадокс районного коэффициента в современном мире, если его роль, исходя из данных по численности населения, уже не имеет ресурсно – разместительный характер, являясь исключительно компенсирующим фактором, что он компенсирует?

Также при анализе дифференциации заработной платы, выявленным неутешительным фактом является возрастающая доля МФНПП в структуре заработной платы – со среднероссийского уровня в 32,2% она достигает всего за 11 лет 42,7%. И здесь речь идет только и всего лишь о минимальном наборе продуктов питания, не считая бытовой химии, коммунальных услуг и прочих расходов.

Составим рейтинг привлекательности экономических районов по показателю заработной платы и доле МФНПП, по мнению автора, численное значение МФНПП не столь имеет роль, ведь важно соотношение заработка и доле затрат в этом заработке, чтобы суметь проанализировать «дороговизну» жизни. В приведенной ниже таблице, исходя из вышеуказанных данных, составлен рейтинг привлекательности (цифры в столбцах указывают место региона в иерархическом ряду по разным параметрам) – Таблица 2.

Итак, на основе табличных данных можно сделать выводы не только о дифференциации оплаты труда на территории экономических районов в численном значении, а еще и в привязке к категории расходов средств на минимальный фиксированный набор продуктов питания.

Парадоксален факт, что в регионах с высокой заработной платой доля на МФНПП низка, что обеспечивает удобство жизни и компенсирующий эффект для территорий с неблагоприятными климатическими условиями словно зашкаливает, дифференциация заработных плат огромна, в занимаемой доле МФНПП та же ситуация.

#### **Парадоксы применения районного коэффициента**

Районный коэффициент, который в 1990 году работал и выполнял ресурсно-разместительную и стимулирующую функцию, не смотря на изначально призванный явно компенсирующий характер, о чем

**Рейтинг экономических районов по уровню заработной платы  
и доле МФНПП**

Экономический район России	Показатели по годам					
	1990 г.		2001 г.		2012 г.	
	ЗП *	Доля ** МФНПП	ЗП	Доля МФНПП	ЗП	Доля МФНПП
Центральный	8	...	8	7	6	6
Центрально-Черноземный	11	...	10	10	10	10
Восточно-Сибирский	4	...	4	4	5	3
Дальневосточный	1	...	3	3	1	2
Северный	2	...	2	2	2	1
Северо-Кавказский	12	...	12	12	11	12
Северо-Западный	6	...	5	6	4	5
Поволжский	9	...	9	8	9	8
Уральский	5	...	6	5	8	7
Волго-Вятский	10	...	11	11	12	11
Западно-Сибирский	3	...	1	1	3	4
Калининградский	7	...	7	9	7	9

\* – экономические районы ранжированы по параметру заработной платы, 1 – наибольшая заработная плата, 12 – наименьшая.

\*\* – экономические районы ранжированы по доле МФНПП, 1 – наименьшая доля, 12 – наибольшая.

говорится в законодательных актах, по сути своей работал, «справедливо» уравнивал и не столь дифференцировал оплату труда.

Сейчас же, сравнивая г. Москву со средней заработной платой на уровне 50 628 руб. (2012 г.) без каких-либо районных коэффициентов и Ямало-Ненецкий автономный округ 63 96 руб.<sup>3</sup> с коэффициентом ориентировочно в 1,6–1,7 в зависимости от категорий работников, становится парадоксально, что в регионе с отнюдь не плохими условиями труда, заработная плата почти на уровне региона с так называемым компенсирующим фактором. И является ли этот коэффициент компенсирующим, если доля МФНПП в Ямало-Ненецком автономном округе на 2012 год самая низкая по стране (21%), при среднем по России в 42,2%.

<sup>3</sup> Российский статистический ежегодник. 2013: Стат. сб. / Росстат. – 2013. – С. 151–152.

На сегодняшний день, на наш взгляд, уместнее говорить о районном «комплексном» коэффициенте, который отражает реально существующие и естественно меняющиеся факторы: экологию, наличие жилья, индекс цен, уровень преступности и множество других факторов, которые, так или иначе, имеют отношение к «выравниванию» спроса и предложения на рынке труда территорий, престижности территории и естественно, заработной плате в регионе.

В 21-ом веке, безусловно, условия проживания на всей территории Российской Федерации поменялись, не говоря уже о том, что и климатические условия меняются достаточно высокими темпами. Резонно ли компенсировать только «дороговизну» трудовой деятельности в климатически неблагоприятных регионах нашей страны или же группа определяющих факторов несколько иная и компенсировать уже нужно не только неблагоприятный климат, но еще и экологию (уровень загрязненности окружающей среды), наличие либо отсутствие инфраструктуры и низкую степень престижности территории.

На данный момент нет единой методики применения компенсирующих коэффициентов.

Экстраполируя теорию справедливости с микроуровня работников нынешних предприятий на макроуровень, в условиях глобализации экономического пространства, когда информация открыта и сведения о средних размерах заработных плат по регионам или отдельным категориям работников не составляют тайны, мы можем говорить о корреляции ожиданий отдельно взятых работников с общим состоянием региона в целом.

Согласно теории ожидания Врума, каждый человек имеет три типа ожиданий: ожидание того, что усилия дадут желаемые результаты, ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение и ожидание ценности вознаграждения<sup>4</sup>. Можно сделать вывод, что наши ожидания в отношении заработной платы носят абсолютно реальный характер и коррелируются с индексом цен, возможностью потратить, «употребить» полученную зарплату на соответствующие блага, если же ожидания не оправдываются, мы вынуждены искать другое место работы, а порой и регион для более комфортной жизни. Согласно теории справедливости, люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Основы менеджмента: Учеб. пособие / М. В. Цыпенкова [и др.]. – М.: Издат. дом Акад. естествознания, 2013. – С. 57.

<sup>5</sup> Там же. – С. 58.

Следовательно, если теорию Адамса применить к анализу территориальной дифференциации труда, логично, что персонал, выполняющий одну и ту же работу, обладающий примерно равными компетенциями, на территории одной страны должен получать либо одинаковую оплату труда, либо эта оплата труда должна варьироваться в пределах определенного коэффициента, отражающего повышенные затраты на реализацию трудовой деятельности.

При этом всё возрастающие потоки межрегиональной миграции усиливают неравномерность распределения человеческого потенциала. Можно заметить, что они направлены в трех плоскостях: между селом и городом, между регионами и столичными центрами страны, между страной и более развитыми зарубежьем. Таким образом, регионы всё явственней нуждаются в региональном маркетинге персонала<sup>6</sup>. В этой связи районный коэффициент также мог бы сыграть определённую роль.

Для высокой эффективности работы, а, следовательно, и развития той или иной территории необходимы трудовые ресурсы, а для населения, по статистике, наибольшую долю доходов которого — 65,7% (на 2012 год)<sup>7</sup> составляет именно заработная плата, важен стимулирующий фактор заработной платы — ее «справедливость». Таким образом, для успешного развития территорий, реализации территориального маркетинга персонала следует разработать максимально понятный и прозрачный коэффициент «справедливости», работающий на определённую социально-экономическую задачу.

#### Используемые источники

1. Акулов В. Б., Белевских Т.В. О территориальной дифференциации заработной платы // Проблемы развития территории. — 2013. — № 6 (68).
2. Назарова У.А., Грачёва Н.А. Региональный маркетинг персонала: проблемы постобразовательной миграции // Фундаментальные исследования. — 2014. — № 11 (часть 5).
3. Основы менеджмента: учеб. пособие / М. В. Цыпленкова [и др.]. — М. : Издат. дом Акад. естествознания, 2013. — 129 с.
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. — 2002: Стат. сб. / Госкомстат России. — М., 2002. — 863 с.

<sup>6</sup> Назарова У.А., Грачёва Н.А. Региональный маркетинг персонала: проблемы постобразовательной миграции // Фундаментальные исследования. — 2014. — № 11 (часть 5). — С. 1127.

<sup>7</sup> Российский статистический ежегодник. 2013: Стат. сб. / Росстат. — 2013. — С. 145.

5. Российский статистический ежегодник. 2013: Стат. сб. / Росстат. – 2013. – 717 с.
6. Черняк Ж.А. Дифференциация заработной платы как элемент рыночной экономики // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2012. – № 4. – С. 126–131.
7. Общероссийский классификатор экономических регионов. ОК 024-95...[Электронный ресурс]. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_174831/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_174831/) (дата обращения 11.02.2015).
8. Районные коэффициенты и надбавки ...[Электронный ресурс]. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_118861/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_118861/) (дата обращения 11.02.2015).
9. Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата работников организаций [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/) (дата обращения 11.02.2015).
10. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ ...[Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (дата обращения 11.02.2015).