

Для цитирования: Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Проблемы регулирования оплаты труда работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей // Экономика региона. — 2020. — Т. 16, вып. 1. — С. 97-113  
<https://doi.org/10.17059/2020-1-8>  
УДК: 331.215.24

Е. Н. Лищук<sup>а)</sup>, С. Д. Капелюк<sup>а, б)</sup>

<sup>а)</sup> Сибирский университет потребительской кооперации (Новосибирск, Российская Федерация)

<sup>б)</sup> Новосибирский национальный исследовательский государственный университет (Новосибирск, Российская Федерация; e-mail: skapelyuk@bk.ru)

## ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НЕМУ МЕСТНОСТЕЙ<sup>1</sup>

*Рост минимальной заработной платы в России в 2018 г. оказался наиболее существенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в связи с исключением из МРОТ районных коэффициентов и северных надбавок. Представляют интерес как изучение эффектов от повышения минимальной заработной платы, так и оценка соблюдения ее величины. В статье предложен новый подход к решению данных задач, основанный на анализе обращений работников в Государственную инспекцию труда. Разработана и апробирована эконометрическая модель, позволяющая выявить связь между размером районного коэффициента и северной надбавки в регионе и числом обращений в трудовую инспекцию по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством». В качестве информационной базы использованы данные Онлайн-инспекции, Росстата, профессиональной базы данных организаций «Руслана». Установлено, что в 2018 г. регионы, относящиеся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, в 2,4 раза опередили другие российские регионы по числу обращений по исследуемой проблеме. С ростом значений районных коэффициентов и северных надбавок наблюдается увеличение числа обращений. Наибольшее число обращений по данной проблеме зарегистрировано от работников малых предприятий, бюджетных учреждений и организаций, находящихся в кризисном финансовом состоянии. Предложенные в статье рекомендации в части законодательного закрепления статуса районных коэффициентов и северных надбавок при определении величины минимальной заработной платы могут быть использованы законодательными органами власти. Работодателям рекомендовано использовать проверочные листы, позволяющие минимизировать риски последствий, которые возникают при выявлении нарушений трудового законодательства в отношении лиц, работающих на Крайнем Севере и в местностях, приравненных к нему.*

**Ключевые слова:** заработная плата, минимальная заработная плата, увольнение, северные надбавки, районные коэффициенты, районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, работодатель, работник, проверочные листы, трудовое законодательство, неблагоприятные условия труда, обращения, трудовая инспекция, компенсации

### Введение

Северные и восточные регионы страны характеризуются неблагоприятными условиями труда, обусловленными суровым климатом. В целях стимулирования труда в данных условиях государство вводит дополнительные гарантии, в том числе и в оплате труда, установлением специальных повышающих коэффициентов к заработной плате.

В России основными элементами государственного регулирования рынка труда северных территорий выступают процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним

местностях («северные надбавки») и районные коэффициенты. В то же время в большинстве стран в качестве такой меры регулирования рынка труда выступает минимальная заработная плата (МЗП). При этом с каждым годом растет число стран, устанавливающих региональную дифференциацию МЗП с более высокой величиной в районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями [1].

На регулирование оплаты труда работающих в северных местностях повлияло исключение в 2007 г. из Трудового кодекса РФ гарантии начисления районных коэффициентов и северных надбавок сверх МРОТ. Таким образом, организации получили право устанавливать основную (тарифную) часть заработной платы

<sup>1</sup> © Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Текст. 2020.

ниже МРОТ. С ее величиной сравнивалась заработная плата с уже начисленными компенсационными выплатами. Это привело к тому, что регионы, относящиеся к районам Крайнего Севера и приравненным к нему местностям, начали устанавливать региональную МЗП на уровне более высоком, чем МРОТ.

Очередным поворотным этапом стало принятие Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г., согласно которому районные коэффициенты и северные надбавки неправомерно учитывать в составе МРОТ. С величиной МРОТ должна сопоставляться заработная плата без учета данных выплат, а выплаты начисляются сверх МРОТ. Его принятие совпало с двумя значительными повышениями МРОТ — в январе и мае 2018 г., в результате которых МРОТ достиг величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В результате многие из регионов Крайнего Севера и приравненных к ним испытали беспрецедентный рост МЗП. Так, в Чукотском автономном округе МЗП для работников с 5 годами стажа и более, получающих северную надбавку в максимальном размере, повысилась с 7 800 руб. (в декабре 2017 г.) до 33 489 руб. (в мае 2018 г.) — на 329%! Последствия подобных повышений представляют значительный интерес для исследователей, поскольку позволяют выявить эффекты от повышения МЗП, исключив влияние иных факторов.

В отличие от других исследований в данной работе для анализа последствий повышения МЗП использованы данные по числу обращений в Государственную инспекцию труда (ГИТ). Одной из категорий причин обращений является выплата заработной платы в размере ниже установленного законодательством. Гипотезой исследования является то, что в 2018 г. в регионах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях число обращений оказалось значимо выше, чем в других регионах из-за более значительного роста МЗП. При этом основной вклад в рост числа обращений внесло начисление северных надбавок и районных коэффициентов сверх установленной величины МРОТ.

### Теория

С точки зрения классической (и неоклассической) экономической теории нет необходимости в дополнительных мерах регулирования рынка труда в местностях со сложными природно-климатическими условиями. Согласно теории компенсирующих различий, в условиях рыночной экономики равновесная ставка за-

работной платы в неблагоприятной местности будет выше, поскольку иначе работники мигрируют в более благоприятные регионы. В то же время теория компенсирующих различий не учитывает издержек работников, связанных с миграцией. Для России эти издержки значительны из-за отдаленности северных и восточных регионов от центральной части страны. Многие работающие не могут сменить регион проживания, что вносит дисбаланс в функционирование рыночных механизмов. С этой точки зрения дополнительное регулирование рынка труда на таких территориях выглядит оправданным.

Специфика рынка труда и занятости населения, проживающего в северной местности, наиболее детально исследована на материалах арктических территорий Канады и Аляски. При этом исследователи фокусируются на проблемах коренных малочисленных народов Арктики. В частности, проблемы трудовой миграции коренного населения Аляски исследовали Л. Хаски, М. Берман и А. Хилл [2, 3]. Проблемы самозанятости коренного населения в Канаде — А. Мейсон, Л. Дана и Р. Андерсон [4]. Влиянию профессионального обучения на занятость коренного населения в Канаде посвящены работы Р. Янга и П. МакДермотта [5].

Зарубежные исследования специфики труда в северной местности, охватывающие другие категории населения, помимо коренного, редки. Исследования трудовой миграции в арктической зоне Аляски проведены Э. Хоуи [6]. Д. Фишер, Ф. Пирс, Д. Стац и М. Вуд рассматривали условия и продолжительность занятости, а также текучесть кадров среди работников здравоохранения на Аляске [7].

Проблемы государственного регулирования труда на российском Севере выделены в статье М.В. Ивановой, Т.В. Белевских и Д.В. Зайцева. Авторы подчеркивают, что заработная плата в коммерческих организациях определяется рыночными силами. В связи с этим наличие районных коэффициентов и северных надбавок приводит к тому, что организации снижают заработную плату без начисленных северных выплат, чтобы ее итоговая сумма оставалась на приемлемом уровне. Таким образом, установленная государством компенсация труда в тяжелых природно-климатических условиях фактически не выполняет свою функцию [8]. В исследовании В.Б. Акулов и Т.В. Белевских отмечают приближение заработных плат в российских регионах Европейского Севера к среднероссийским значениям, что свидетельствует о сокращении роли северных выплат

[9]. Недостаточную роль северных выплат подтверждает М.А. Гильтман, показав, что территориальный фактор в большей степени влияет на занятость, а не заработную плату [10].

Предположения теории компенсирующих различий нашли подтверждение на российских данных. Так, А.Л. Лукьяновой и А.Ю. Ощепковым выявлено, что дифференциация заработной платы частично объясняется территориальным фактором, отражающим природно-климатические различия [11, 12]. В пользу теории свидетельствует результат М.А. Гильтман, согласно которому у менее квалифицированных работников шансы получить работу на Севере выше [13].

Специфику установления МЗП в регионах, входящих в арктическую зону, изучила В.А. Сковпень. Автор отмечает, что по состоянию на 2013 г. повышенную МЗП имели два арктических региона — Мурманская область и Ямало-Ненецкий автономный округ. При этом хотя МЗП в Мурманской области ниже, чем в Ямало-Ненецком автономном округе, ее покупательная способность выше в связи с более низким значением прожиточного минимума [14]. В другой статье В.А. Сковпень с соавторами рассматривает МЗП в регионах Крайнего Севера и приравненных к нему по состоянию на 2016 г. Авторы констатируют распространенность региональных минимумов: они установлены в 10 регионах из 13. Отмечаются существенные различия между регионами в способах установления МЗП, которые в итоге во многом определяют соотношение минимальной и средней заработной платы в регионе [15].

Эмпирические исследования эффектов от повышения МЗП в России показали, что у нее могут быть как положительные, так и отрицательные последствия. Так, А. Муравьевым и А. Ощепковым установлено, что рост МЗП приводит как к росту неформальной занятости, так и повышению безработицы среди молодежи [16]. В то же время, А. Лукьяновой выявлено сокращение неравенства в заработной плате в левой части распределения [17]. По мнению С.Д. Капелюка, имеет место снижение уровня бедности, измеренного по уровню дохода [18].

Резкий рост МЗП в регионах Крайнего Севера и приравненных к ним в 2018 г., вызванный как существенным ростом МРОТ, так и переходом к начислению районных коэффициентов и северных надбавок сверх МРОТ, пока не нашел должного отражения в трудах исследователей. Д.С. Крапивин утверждает, что эти повышения оказались резкими для северных регионов, не дав предпринимателям возмож-

ности подстроиться под новые условия [19]. Аналогичное мнение высказано Е.Н. Сочневой [20]. По мнению А.Л. Лукьяновой, во многих регионах переговоры об установлении МЗП потеряли смысл [21]. В статье Е.Е. Гришиной и П.О. Кузнецовой на основе модельных расчетов прогнозируется, что рост МЗП не приведет к существенному снижению бедности [22].

Проведенный обзор свидетельствует о том, что до 2018 г. различия в заработной плате работников внебюджетного сектора в регионах Севера и других регионах страны определялись в большей степени не нормативно закрепленными выплатами, а рыночными силами, описываемыми, в частности, теорией компенсирующих различий. Определение новой роли северных выплат — в качестве детерминантов величины минимальной заработной платы — означает переход от рыночного механизма установления региональных различий в заработной плате к нормативному. Повышение МЗП может быть сопряжено с трудностями для работодателей, что способствует росту числа нарушений прав работников на получение гарантированного минимума оплаты труда. Рассматриваемым нами индикатором числа нарушений является количество обращений работников в Государственную инспекцию труда.

Необходимо отметить, что к статистике ГИТ исследователи обращаются довольно редко. При этом проведенные ранее исследования опираются в основном на статистику проверок Роструда (например, работы Е.Б. Антоновой и Л.В. Шабанова, В.А. Бариновой и В.А. Еремкина, И.А. Ечкало и М.Л. Макаревич [23–25]). Исследования, основанные на материалах статистики обращений в Государственную инспекцию труда, проводились ранее Е.Н. Лищук, Е.В. Ждановой, Н.В. Беликовой [26, 27].

Таким образом, МЗП в России рассматривалась через призму влияния на уровень безработицы, индикаторы бедности, распространенность неформальной занятости, распределение заработной платы. В отличие от таких исследований в данной работе последствия повышения МЗП оцениваются на основе числа обращений в ГИТ. Это позволяет реализовать комплексный подход к оценке роста МЗП с учетом последствий как для работников, поскольку число обращений выступает индикатором масштабов нарушения их трудовых прав, так и для работодателей, так как на их основе можно выявить, в каких организациях выплачивают заработную плату ниже установ-

ленного минимума. Кроме того, важным отличием от предшествующих исследований является учет региональной специфики в виде северных выплат — районных коэффициентов и северных надбавок. Их рассмотрение позволяет выявить, в какой степени варьирующиеся по регионам нормативы влияют на экономическое развитие регионов.

### Методы

Авторы проводят анализ обращений по разделам трудового законодательства в ГИТ, в том числе в регионах Крайнего Севера и приравненных к ним. Ставится задача выявить связь между числом обращений по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством» и обязательными выплатами, начисляемыми на заработную плату. Поскольку число обращений зависит от масштабов региона, используем относительный показатель — число обращений на 100 тыс. занятых в регионе.

Для анализа связи между северными выплатами и числом обращений мы предлагаем регрессионную модель:

$$a_r = \alpha + \beta_1 KI_r + \beta_2 RC_r + \beta_3 (KI_r \times RC_r) + \beta_4 C_r + u_r, \quad (1)$$

где  $a_r$  — число обращений по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством» на 100 тыс. занятых;  $KI_r$  — индекс Кейтца;  $RC_r$  — сумма районного коэффициента и северной надбавки;  $C_r$  — фиктивная переменная «город федерального значения»;  $r$  — регион;  $\alpha$ ,  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ ,  $\beta_4$  — параметры регрессионной модели;  $u$  — случайная величина.

Мы предполагаем, что районные коэффициенты и северные надбавки оказывают тем большее влияние на число обращений, чем выше МЗП в регионе. Абсолютная величина МЗП малоприспособна для сравнения регионов, поскольку уровень цен и стоимость потребительской корзины в разных регионах значительно различаются. Для сопоставления регионов по МЗП авторы рассчитывают индекс Кейтца (KI), который представляет собой отношение минимальной заработной платы к средней заработной плате [28].

Чтобы отразить неоднородный характер воздействия северных выплат в зависимости от величины минимальной заработной платы мы включили в модель произведение величины северных выплат и индекса Кейтца ( $KI_r \times RC_r$ ). То, что переменная суммы районного коэффициента и северных надбавок фактически входит в модель дважды, несколько за-

трудняет интерпретацию оценок параметров модели. Для интерпретации следует учесть, что величина эффекта зависит от значений индекса Кейтца:

$$\frac{\Delta a_r}{\Delta RC_r} = \beta_2 + \beta_3 KI_r. \quad (2)$$

В городской местности число обращений в ГИТ выше, чем в сельской. В связи с этим мы включили фиктивную переменную «город федерального значения» ( $C_r$ ), принимающую значение 1 для субъектов РФ — городов федерального значения.

### Данные

В целях исследования авторами проведен анализ обращений по разделам трудового законодательства, при этом использовались официальные данные Государственной инспекции труда, размещенные на сайте <https://онлайнинспекция.рф>.

По количеству возникающих вопросов и обращений в инспекцию труда по всем субъектам РФ за период 2013–2018 гг. (рис. 1) заработная плата и увольнение занимают 36 и 33 %, соответственно. Прочие причины в совокупности составили 31 %.

Можно констатировать и тот факт, что удельный вес категорий «заработная плата» и «увольнение» в общем числе обращений в период 2013–2018 гг. колеблется от 30 % до 41 % по каждой категории (рис. 2).

В 2014–2016 гг. наблюдается рост числа обращений по вопросам заработной платы (рис. 3). В то время как в 2017 г. данный показатель уменьшился на 50 % по сравнению с 2016 г., и по своему значению практически сравнялся с показателем 2014 г. (14048 обра-

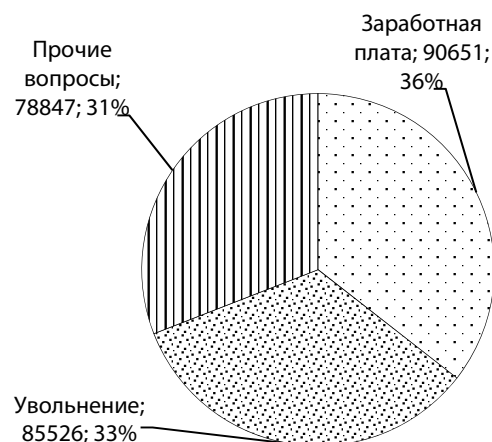


Рис. 1. Распределение основных категорий причин обращений в инспекцию труда в целом по всем субъектам РФ за 2013–2018 гг. (по данным <https://онлайнинспекция.рф>)



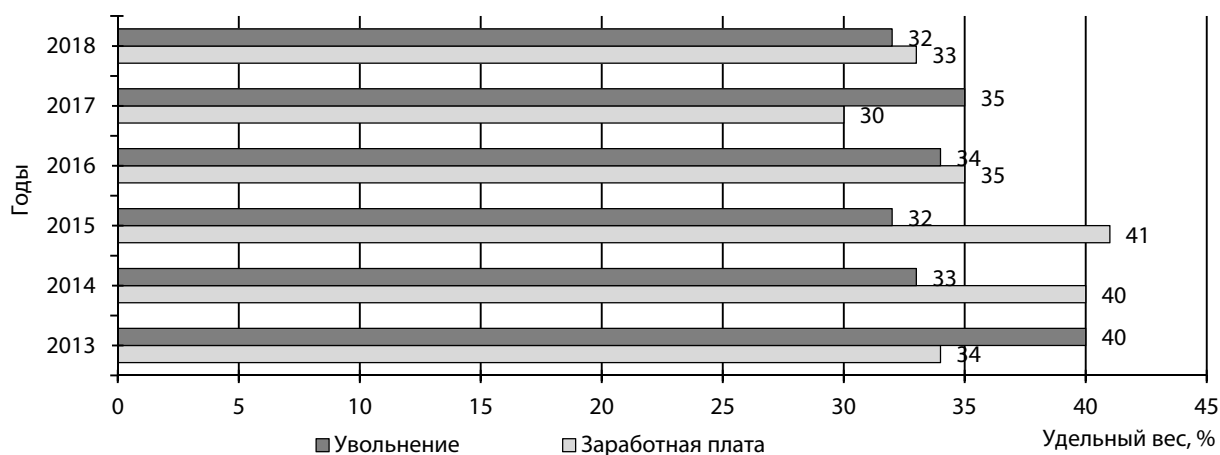


Рис. 2. Удельный вес категорий «увольнение» и «зарботная плата» в общем числе обращений за 2013–2018 гг., %

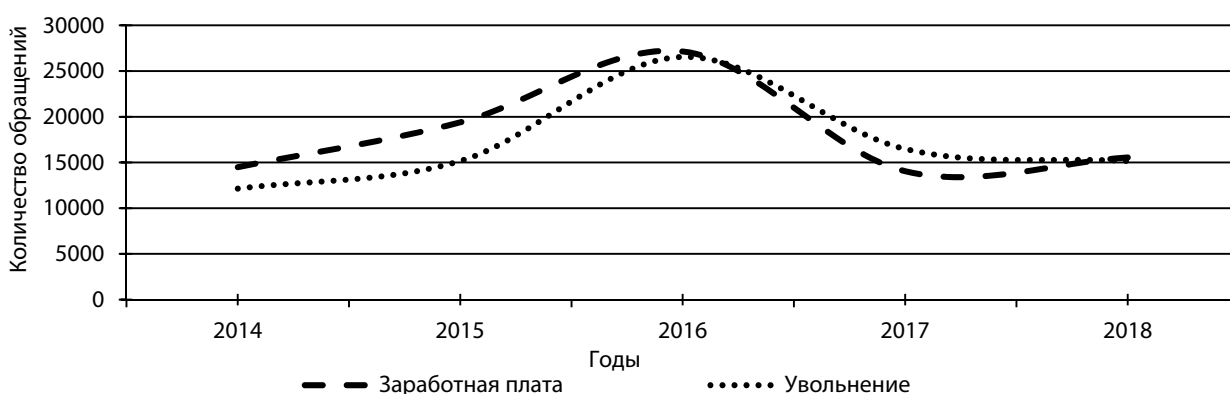


Рис. 3. Динамика обращений граждан по вопросам заработной платы и увольнения за 2014–2018 гг., кол-во обращений

щений). Аналогичная ситуация наблюдается с категорией «увольнение».

Сложившаяся положительная тенденция в отношении уменьшения числа обращений объясняется несколькими причинами: во-первых, ужесточением правового регулирования со стороны государства, во-вторых, возросшей значимостью кадрового аудита на уровне хозяйствующих субъектов, в-третьих, повышением правовой грамотности населения, в том числе за счет использования электронного ресурса, позволяющего обратиться в инспекцию труда, получить бесплатную консультацию по вопросам трудовых отношений или провести самопроверку своей организации.

Рассмотрим более подробно сложившуюся ситуацию в отношении категории «зарботная плата», в частности оценим такую причину, как «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством», в регионах России, в которых действуют северные надбавки.

По данным ГИТ, всего за анализируемый период с 2013 г. по 2018 г. по категории «зарботная плата» поступило 90 566 обращений. Их причинами стали: задержка заработной платы — 78 869 обращений (или 87 %), произведены удержания из заработной платы — 9 703

обращения (или 11 %), работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством — 1994 обращения (или 2 %) (рис. 4а).

По категории «увольнение» в исследуемом периоде поступило 86 267 обращений, в том числе: незаконное увольнение — 18 906 обращений (или 22 %), не выплачен расчет при увольнении — 56 597 обращений (или 66 %), не выдали трудовую книжку — 10 764 обращения (или 12 %) (рис. 4б).

Анализ причин обращений позволяет сделать вывод, что задержка заработной платы остается актуальной проблемой для России. Это согласуется с данными Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, исходя из которых задержка или полная невыплата заработной платы — главные причины трудовых конфликтов в РФ<sup>1</sup>. В то же время, несмотря на то, что наибольшую долю в категории «зарботная

<sup>1</sup> Анализ социально-трудовой обстановки и развития трудовых конфликтов в Российской Федерации. Основные итоги 2018 года // Научно-мониторинговый Центр «Трудовые конфликты». Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов. 2019. 22 янв. [Электронный ресурс]. URL: [http://industrialconflicts.ru/lib/63/analiz\\_sotsialno](http://industrialconflicts.ru/lib/63/analiz_sotsialno)

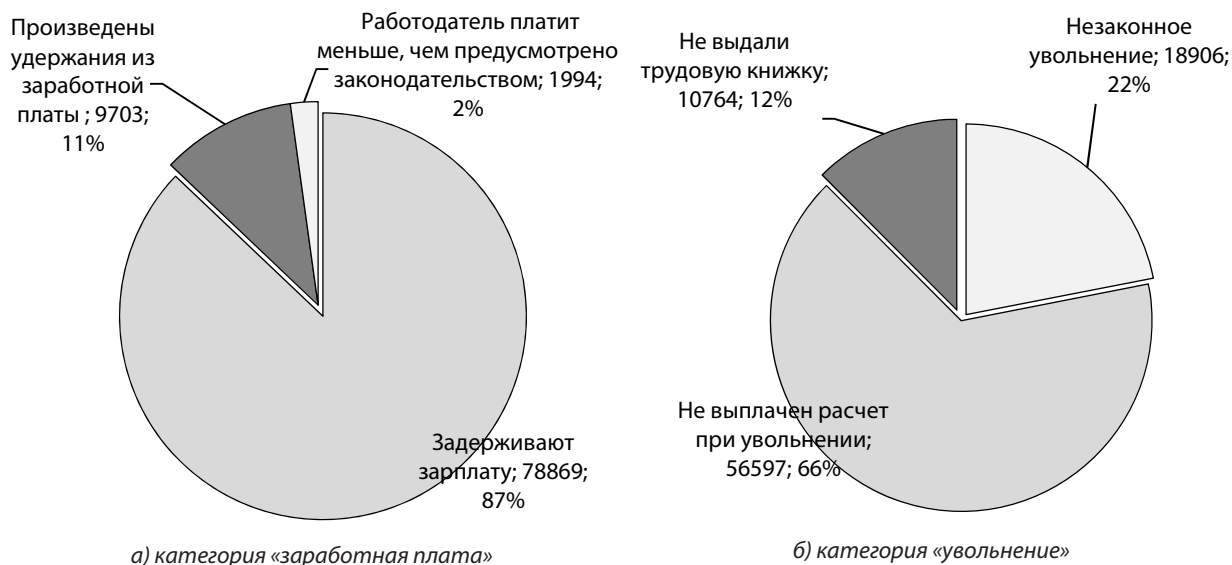


Рис. 4. Причины проблем в категориях «заработная плата» и «увольнение» (за период с 2013 г. по 2018 г.)

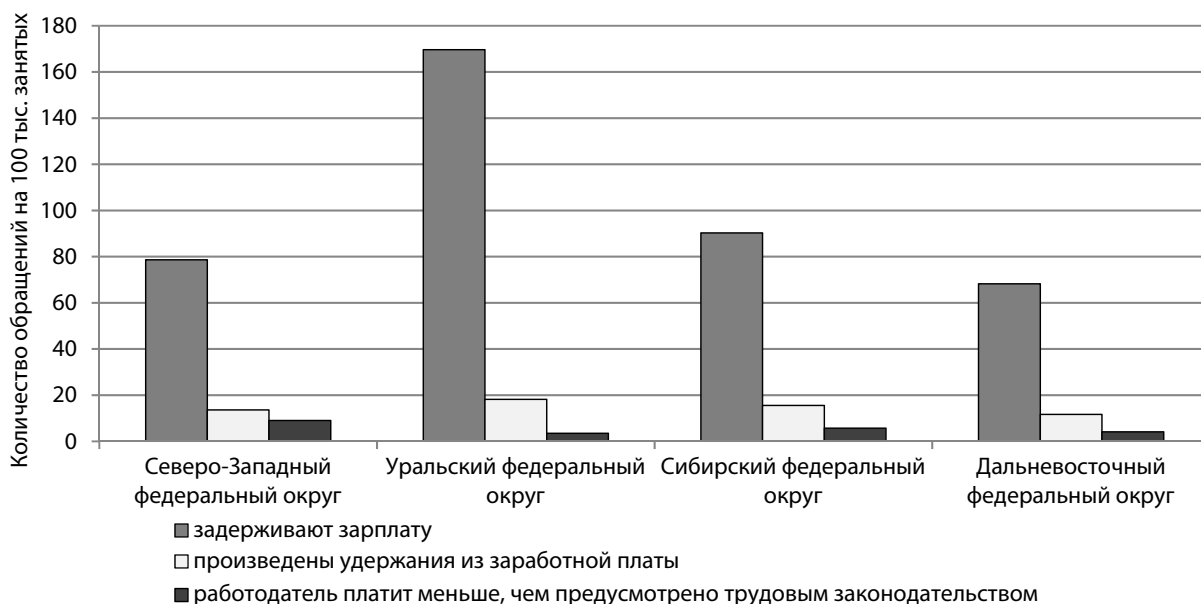


Рис. 5. Распределение причин обращения в категории «заработная плата» среди регионов России, в которых действуют северные надбавки на 100 тыс. занятых (с 2013 по 2018 гг.)

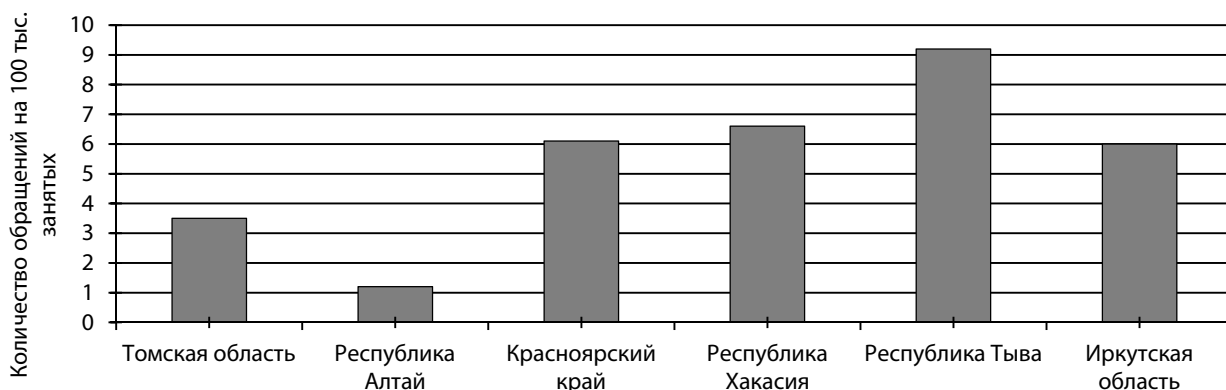
плата» занимают причины «задержка заработной платы» и «произведены удержания из заработной платы», в целях нашего исследования будет сделан акцент на причину «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством». Оценим сложившуюся ситуацию в федеральных округах России (рис. 5). По числу обращений в относительном выражении по данной причине в 2018 г. лидером является Северо-Западный федеральный округ — 9,1 на 100 тыс. занятых. По абсолютному числу обращений лидирует Сибирский федеральный округ.

[trudowoy\\_obstanowki\\_i\\_razwitiya\\_trudo.html/](http://trudowoy_obstanowki_i_razwitiya_trudo.html/) (дата обращения: 01.07.2019).

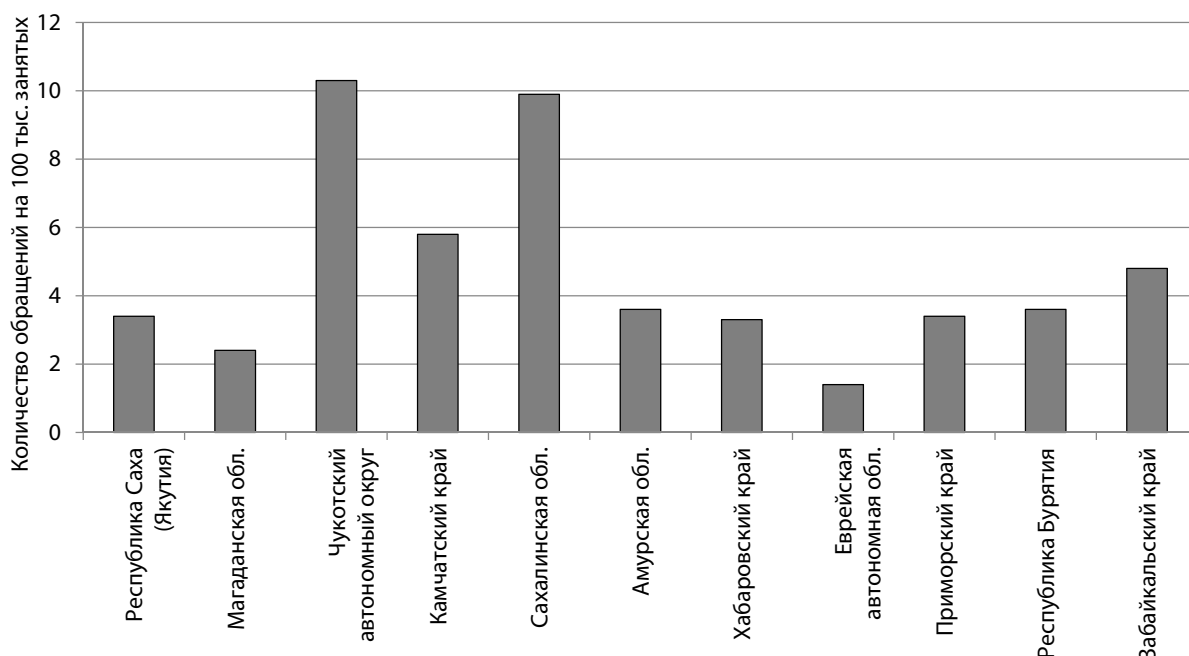
В Сибирском федеральном округе лидируют по причине «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством» по общему числу обращений Красноярский край и Иркутская область, по числу обращений на 100 тыс. занятых — Республика Тыва (рис. 6).

В Дальневосточном федеральном округе наибольшее количество обращений по данной проблеме отмечено в Приморском крае и Сахалинской области. Однако в расчете на 100 тысяч занятых лидируют Чукотский автономный округ и Сахалинская область (рис. 7).

В расчете на 100 тысяч занятых в регионах Северо-Западного федерального округа, в которых действуют северные надбавки, наблюдаются высокие значения числа обращений.



**Рис. 6.** Количество обращений по разделу трудового законодательства «заработная плата» на 100 тыс. занятых (характер проблем «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством») в Сибирском федеральном округе, 2018 г.



**Рис. 7.** Количество обращений по разделу трудового законодательства «заработная плата» на 100 тыс. занятых (по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством») в Дальневосточном федеральном округе, 2018 г.

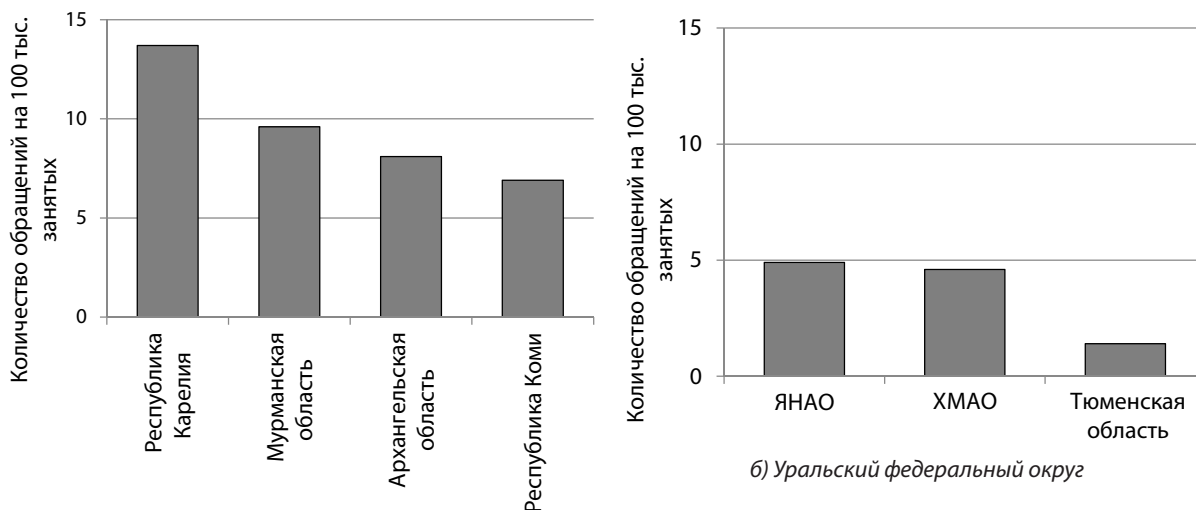
При этом максимальное их количество отмечено в Карелии (рис. 8а). Исключение составил Ненецкий автономный округ, в котором не зафиксированы обращения.

Наименьшее число регионов с северными надбавками имеет Уральский федеральный округ (3). По числу обращений на 100 тыс. занятых лидируют Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий округа (рис. 8б).

Мы провели контент-анализ текстов обращений по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством» на примере двух регионов — Республики Карелия и Сахалинской области. Оба региона испытали существенное повышение минимальной заработной платы. Кроме того, они

находятся среди лидеров по числу обращений на 100 тысяч занятых. Изучили, работники каких организаций обращаются в Роструд по данной проблеме и в какой степени причина обращения связана с повышением минимальной заработной платы.

Несмотря на то, что в обращениях не всегда указана организация автора обращения, нам удалось идентифицировать организацию в 11 обращениях из 39 в Карелии и в 11 из 26 в Сахалинской области. Среди 22 организаций — 1 публичное акционерное общество, 6 обществ с ограниченной ответственностью, 2 государственных унитарных предприятия, 3 муниципальных унитарных предприятия, 10 государственных и муниципальных учреждений.



а) Северо-Западный федеральный округ

**Рис. 8.** Количество обращений по разделу трудового законодательства «заработная плата» на 100 тыс. занятых (характер проблем «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством») в Северо-Западном и Уральском федеральном округах, 2018 г.

Данные по численности и финансовым показателям организаций взяты из базы Ruslana<sup>1</sup>. Выявлено, что численность работников в исследуемых организациях — менее 100 чел. Из 12 коммерческих организаций 2 находятся в стадии ликвидации (в том числе единственное акционерное общество), 4 по итогам 2017 г. имели значительные убытки. Таким образом, проблемы с выплатой заработной платы на уровне МРОТ в 2018 г. возникли в организациях, испытывающих финансовые трудности, или бюджетных учреждениях.

### Результаты

В таблице 1 даны результаты оценки числа обращений по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством».

К северным регионам отнесены районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, а также другие регионы, в которых установлены северные надбавки. Также к ним отнесены Томская область, юг Тюменской области и Республика Алтай, часть территорий которых приравнена к районам Крайнего Севера. Мы расширили перечень регионов, поскольку повышение МЗП оказалось наиболее значительным в районах с северными надбавками. Кроме того, в данных регионах дополнительно действуют районные коэффициенты (от 15 % и выше).

В большинстве северных регионов в 2018 г. отмечено сравнительно высокое число обращений по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством». Единичные случаи обращений зарегистрированы в Республике Алтай, Магаданской области, Еврейской автономной области и Чукотском автономном округе. В Ненецком автономном округе не зафиксировано обращений по данной проблеме. В то же время незначительное число обращений в указанных регионах обусловлено главным образом низкой численностью занятых. Так, Чукотский автономный округ по числу обращений на 100 тыс. занятых занимает одно из первых мест в России. Отсутствие обращений в Ненецком автономном округе связано с тем, что в этом регионе самая низкая численность занятых среди всех регионов России.

В целом число обращений в расчете на 100 тыс. занятых в регионах Крайнего Севера и приравненных к ним (5,2) оказалось существенно выше по сравнению с остальными российскими регионами (2,3), то есть в 2,4 раза. Эта разница объясняется, на наш взгляд, тем, что в качестве минимума стал использоваться МРОТ с начисленными на него районными коэффициентами и северными надбавками. Резкий рост минимальной заработной платы привел к тому, что в данных регионах увеличилось количество работников, у которых заработная плата оказалась ниже новой величины минимума. Анализ текстов обращений, представленных на сайте Онлайн-инспекции, выявил, что действительно в большинстве случаев обращения связаны с выплатой заработ-

<sup>1</sup> База Ruslana (ruslana.bvdep.com) содержит подробную информацию обо всех организациях России, разрабатывается в рамках международного проекта Bureau van Dijk.



Таблица 1

**Оценка числа обращений по проблеме «работодатель платит меньше,  
чем предусмотрено законодательством» в РФ в 2018 г.**

Субъект Федерации	Число занятых, тыс. чел.*	Число обращений	
		Всего**	на 100 тыс. занятых***
Российская Федерация	72531,6	1994	2,7
Северо-Западный федеральный округ	1620,8	147	9,1
Республика Карелия	284,2	39	13,7
Республика Коми	406,4	28	6,9
Ненецкий автономный округ	20,3	0	0,0
Архангельская область без авт. округа	516,1	42	8,1
Мурманская область	393,8	38	9,6
Уральский федеральный округ	1894,8	66	3,5
Ханты-Мансийский автономный округ	894,2	41	4,6
Ямало-Ненецкий автономный округ	308,4	15	4,9
Тюменская область без авт. округов	692,2	10	1,4
Сибирский федеральный округ	3461,6	197	5,7
Республика Алтай	85,0	1	1,2
Республика Тыва	109,0	10	9,2
Республика Хакасия	242,0	16	6,6
Красноярский край	1421,0	87	6,1
Иркутская область	1091,6	65	6,0
Томская область	513,0	18	3,5
Дальневосточный федеральный округ	4040,5	166	4,1
Республика Саха (Якутия)	466,0	16	3,4
Камчатский край	171,0	10	5,8
Приморский край	980,8	33	3,4
Хабаровский край	698,5	23	3,3
Амурская область	386,5	14	3,6
Магаданская область	83,1	2	2,4
Сахалинская область	262,0	26	9,9
Еврейская автономная область	74,0	1	1,4
Чукотский автономный округ	29,0	3	10,3
Республика Бурятия	412,3	15	3,6
Забайкальский край	477,3	23	4,8
Итого по северным регионам	11017,7	576	5,2
Итого без учета северных регионов	61513,9	1418	2,3

Примечание: \* по данным Росстата; \*\* по данным <https://онлайнинспекция.рф>; \*\*\* рассчитано авторами.

ной платы ниже установленного минимума, при этом в ряде случаев работники ссылаются на Постановление Конституционного Суда от 7 декабря 2017 г. Таким образом, основная гипотеза исследования подтвердилась.

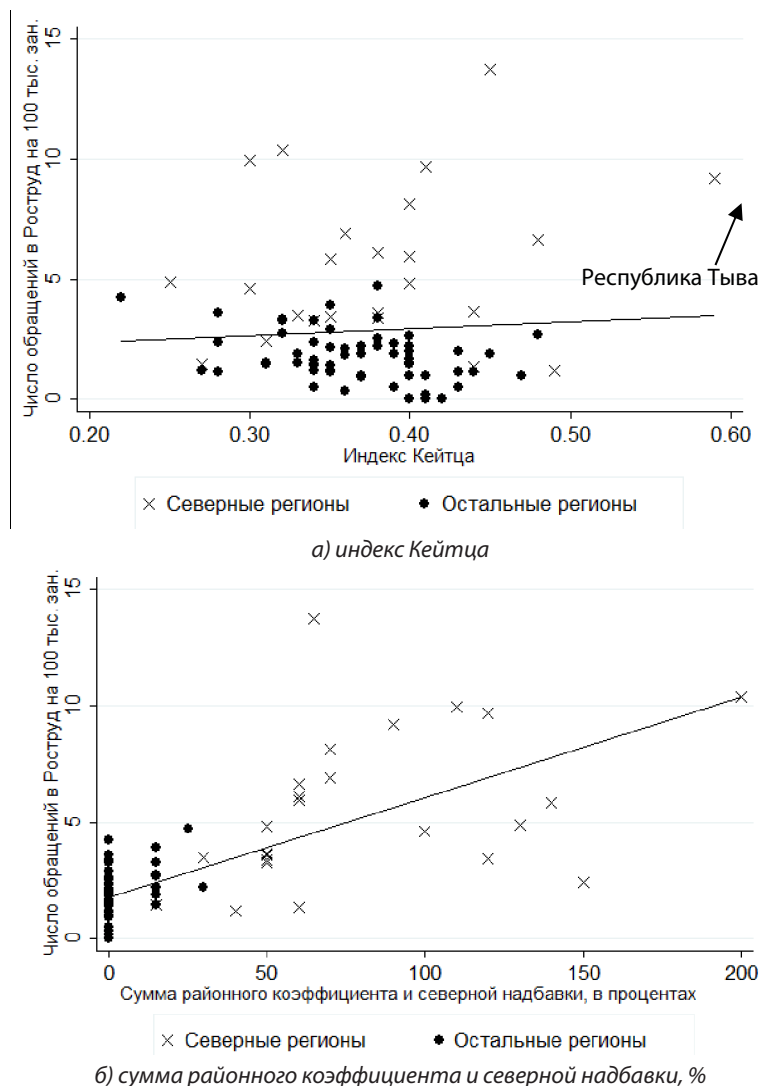
Для сравнения регионов Крайнего Севера и приравненных к ним с другими регионами привлечены данные по 84 регионам России<sup>1</sup>. На основе анализа нормативно-правовой базы мы определили действующую величину минимальной заработной платы во внебюджетном секторе в регионах России в течение 2018 г. В

<sup>1</sup> Из всех российских регионов мы исключили только Ненецкий автономный округ из-за малых размеров и высокой дифференциации районных коэффициентов, затрудняющей выбрать значение коэффициента для анализа.

случае, если в течение года величина МЗП в регионе менялась, мы рассчитывали среднюю ее величину по средней хронологической<sup>2</sup>. Для расчета индекса Кейтца использованы данные Росстата по средней заработной плате за 2018 г.

По результатам такого расчета регионы распределены по индексу Кейтца и числу обращений в ГИТ по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством» (рис. 9а). Так, отдельная точка в правой части представляет собой Республику Тыва, в

<sup>2</sup> Для каждого периода времени мы используем только одно значение минимальной заработной платы, в качестве которой выбрана та величина минимума, которая охватывает наибольшее число занятых.



**Рис. 9.** Распределение регионов по индикаторам регулирования труда во внебюджетном секторе и числу обращений по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством» на 100 тыс. занятых

которой индекс Кейтца равен 0,59, а число обращений на 100 тыс. занятых — 9,17. Прямая линия на рисунке 9а представляет собой линейную подгонку под точки на графике, параметры определены методом наименьших квадратов.

На графике на рисунке 9а очевидна слабая связь между числом обращений и индексом Кейтца, поскольку точки на рисунке разбросаны хаотично, а наклон у линии слабо выражен. Таким образом, с ростом индекса Кейтца и усилением влияния МЗП на рынок труда не наблюдается существенного роста числа обращений по исследуемой проблеме.

На рисунке 9б представлено распределение регионов по суммарному значению районного коэффициента и северной надбавки и числу обращений в ГИТ по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством». Районный коэффициент и

северная надбавка взяты в процентах от заработной платы, на которую они начисляются. Например, в Чукотском автономном округе, имеющем районный коэффициент 2,0, или 100 % к заработной плате и максимальное значение северной надбавки в размере 100 %, суммарное значение составило 200 % (100 + 100). В регионах, не имеющих данных выплат, значение индикатора равно нулю.

Рисунок 9б иллюстрирует сильную связь между размерами районного коэффициента и северной надбавки и числом обращений по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством». Число обращений по данной проблеме существенно меньше в регионах, в которых отсутствуют северные выплаты. С увеличением размера выплат наблюдается рост числа обращений.

Более полное представление о силе и характере связи между исследуемыми факто-

Таблица 2

Результаты регрессионного анализа связи между выбранными факторами и числом обращений по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством» в РФ в 2018 г.

Показатели	Обозначения	Средние значения	Модель 1	Модель 2	Модель 3
1	2	3	4	5	6
Число обращений на 100 тыс. занятых	<i>a</i>	2,85	зависимая переменная		
Индекс Кейтца	<i>KI</i>	0,37	2,82 (4,86)	—	-7,44* (4,47)
Сумма районного коэффициента и северной надбавки	<i>RC</i>	25,36	—	0,043*** (0,005)	-0,062** (0,025)
Эффект взаимодействия	<i>KI × RC</i>	9,36	—	—	0,30*** (0,07)
Город федерального значения	<i>C</i>	0,04	—	—	1,19 (1,05)
Константа	<i>α</i>	—	1,80 (1,83)	1,76*** (0,23)	4,30** (1,67)
Коэффициент детерминации	<i>R<sup>2</sup></i>	—	0,004	0,51	0,62
Число регионов	<i>N</i>	84	84	84	84

Примечание: \* значимо на уровне 10 %; \*\* значимо на уровне 5 %; \*\*\* значимо на уровне 1 %.

рами и числом обращений можно получить с помощью многофакторного анализа на основе модели, представленной в уравнении (1). Результаты приведены в таблице 2. Модели 1 и 2 — это парные регрессии, в каждой из которых только одна независимая переменная, используемая для построения рисунков 9а и 9б. Модель 1 соответствует рисунку 9а, модель 2 — рисунку 9б. Модель 3 — это многофакторная регрессионная модель в уравнении (1). В столбцах 4–6 таблицы 2 даны полученные оценки коэффициентов, в скобках указаны стандартные ошибки. Для облегчения интерпретации в таблице представлены средние значения переменных.

Первая модель подтверждает отсутствие какой-либо связи между индексом Кейтца, характеризующим отношение МЗП к средней заработной плате, и числом обращений в ГИТ. Коэффициент детерминации в первой модели составляет всего 0,004 (или 0,4 %).

Результаты по второй модели характеризуют наличие сильной связи между размером северных выплат и числом обращений в ГИТ. Коэффициент при переменной «сумма районного коэффициента и северной надбавки» значим на уровне 1 %. При этом коэффициент детерминации равен 51 %, то есть данная переменная обладает высокой объясняющей способностью.

Третья модель показывает, что эффект северных выплат зависит от величины МЗП. Для его интерпретации используем уравнение (2). В регионах, имеющих значение индекса Кейтца 0,37, то есть близкое к среднему, увеличение северных выплат на 10 п. п. соответствует росту числа обращений на 0,49 на 100 тыс. занятых:

$$(-0,062 + 0,30 \times 0,37) \times 10 = 0,49.$$

При значении индекса Кейтца 0,5 увеличение северных выплат на 10 п. п. соответствует росту числа обращений на 0,88 на 100 тыс. занятых, в то время как при значении индекса 0,25, то есть близком к минимуму, соответствующий рост числа обращений составляет 0,13.

Таким образом, результаты проведенного анализа позволяют сделать следующие выводы. Более высокие значения числа обращений по проблеме «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством» наблюдаются в регионах с повышенными значениями районных коэффициентов и северных надбавок. При этом разница оказывается тем выше, чем выше индекс Кейтца, то есть чем более велико воздействие минимальной заработной платы на рынок труда.

### Рекомендации

Значительное увеличение МРОТ в 2018 г. поставило в трудную ситуацию многих работодателей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, о чем свидетельствует проведенный нами анализ сообщений в средствах массовой информации. Например, зампреда Правительства Еврейской автономной области Г. Соколова в январе 2018 г. отметила, что увеличение МЗП на величину северных надбавок представляет «неподъемную тяжесть» как для бюджета, так и работодателей<sup>1</sup>. Проблема повышения заработной платы в бюджетных организациях была частично решена Распоряжением Правительства РФ от 27

<sup>1</sup> Немаев Н. Размер имеет значение. Как в ЕАО рассчитать зарплату «по-новому» // ЕАОMedia.ru. 2018. 24 янв. [Электронный ресурс]. URL: <https://eaomedia.ru/news/663259/> (дата обращения: 25.06.2019).

апреля 2018 г. № 780-р, согласно которому из средств резервного фонда Правительства РФ выделены ассигнования на сумму 16,3 млрд руб. 54 субъектам РФ на выплату районных коэффициентов и северных надбавок сверх величины МРОТ<sup>1</sup>.

В затруднительной ситуации оказались многие работодатели в частном секторе. Представители бизнеса поднимали проблему, связанную с высокими рисками оказаться неконкурентоспособными для многих малых и средних предприятий<sup>2</sup>. В феврале 2018 г. проблема выплаты заработной платы малыми предприятиями с учетом значительно возросшего на Севере МРОТ стала предметом обсуждения в Государственной Думе РФ. В качестве примера на заседании было представлено письмо от Пинежского потребительского общества Архангельской области, в котором утверждалось, что в результате роста МЗП организации придется закрыть магазины в деревнях и сократить работников. Министр экономического развития РФ М. Орешкин подтвердил наличие проблемы снижения конкурентоспособности малых предприятий на Севере в результате повышения МРОТ<sup>3</sup>.

За выплату заработной платы в размере ниже МРОТ Кодексом об административных правонарушениях РФ установлен штраф для юридического лица в размере от 30 до 50 тыс. руб., для должностного лица — от 10 до 20 тыс. руб., для индивидуального предпринимателя — от 1 до 5 тыс. руб. Более того, при выплате заработной платы ниже МРОТ свыше двух месяцев, совершенной в корыстных целях, Уголовный кодекс РФ предусматривает более высокие штрафы и даже лишение свободы на срок до трех лет.

По мнению авторов, введение в действие Приказа Федеральной службы по труду и занятости от 10.11.2017 № 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контроль-

ных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» окажет неоценимую помощь при проведении кадрового аудита хозяйствующими субъектами. Предложенные списки контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов позволяют разносторонне и достаточно полно оценить соблюдение норм трудового права.

Разработчиками Приказа предложено 107 форм проверочных листов. В этом числе имеются две формы, которые представляют интерес в рамках проводимого нами исследования — это список контрольных вопросов по проверке соблюдения общих требований по установлению и выплате заработной платы (приложение 7 Приказа № 655) и список контрольных вопросов по проверке соблюдения требований по регулированию труда лиц, работающих на Крайнем Севере и в местностях, приравненных к нему (приложение 12 Приказа № 655).

Анализ приложения 7 показал, что в перечень вопросов, отражающих содержание требований по установлению и выплате заработной платы, ответы на которые свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении их юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем, включены вопросы:

— работодатель производит оплату труда лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с применением районных коэффициентов к заработной плате;

— работодатель производит оплату труда лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с применением процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в указанных районах и местностях.

Таким образом, указанные вопросы с соответствующими ссылками на нормативные документы являются предметом проверки, что подчеркивает значимость исследуемого вопроса.

Использование приложения 12 Приказа № 655 позволяет дать всестороннюю оценку соблюдения юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем требований по регулированию труда лиц, работающих на Крайнем Севере и в местностях, приравненных к нему, а именно в отношении:

<sup>1</sup> О бюджетных ассигнованиях на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы // Правительство России. 2018. 28 апр. [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/docs/32515/> (Дата обращения: 25.06.2019).

<sup>2</sup> Спасти бизнес Коми смогут налоговые спецрежимы // Информационное агентство БНК. 2018. 30 марта. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bnkomi.ru/data/news/76703/> (дата обращения: 25.06.2019); Тумаш А. «Неподъемный» МРОТ? // Костомукшский городской округ. — 2018. — 24 янв. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kostomuksha-city.ru/novosti/11326-nepodjomyj-mrot/> (дата обращения: 25.06.2019).

<sup>3</sup> Стенограмма заседаний 07 февр. 2018 г. // Государственная Дума РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://transcript.duma.gov.ru/node/4834/> (дата обращения: 25.06.2019).



— оплаты труда с применением районного коэффициента работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— оплаты труда с применением процентной надбавки за стаж работы в данных районах и местностях работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— порядка определения трудового стажа, дающего право на получение процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др.

Содержащиеся в проверочных листах вопросы с точки зрения практической значимости позволят минимизировать риски последствий, которые возникают при выявлении нарушений трудового законодательства в отношении лиц, работающих на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях.

По мнению авторов, важной причиной большого числа возникающих трудовых споров по вопросам определения заработной платы (в т. ч. минимальной ее величины) является правовая неопределенность районных коэффициентов и северных надбавок. Для решения проблемы необходимы:

1. Внесение поправок в действующее законодательство в части закрепления статуса районных коэффициентов и северных надбавок при определении минимальной заработной платы. Неоднократное изменение позиции Верховного Суда РФ по данному вопросу в 2008–2016 гг. показало, что в рамках текущего законодательства возможны различные трактовки. Помимо северных коэффициентов в России также действуют районные коэффициенты к заработной плате за работу в высокогорных, а также пустынных и безводных местностях. При этом не вполне понятно, распространяются ли на данные коэффициенты Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. Наряду с этим отдельными субъектами РФ приняты повышенные на региональном уровне районные коэффициенты, механизм распространения которых на работодателей региона требует уточнений.

2. Принятие на федеральном уровне единого перечня районных коэффициентов. В отдельных регионах продолжают действовать повышенные отраслевые коэффициенты, принятые Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС. При этом единого нормативно-правового акта не существует, что затрудняет их отслеживание ра-

ботодателями. Необходим единый перечень районных коэффициентов, принятый на федеральном уровне.

3. Регулярное обновление установленного на федеральном уровне перечня районных коэффициентов в связи с частыми административно-территориальными преобразованиями внутри регионов.

Предложенные рекомендации, на наш взгляд, позволят снизить количество трудовых споров и сделают прозрачной законодательную базу по применению районных коэффициентов и северных надбавок.

### Заключение

Северные выплаты стали одним из важных факторов дифференциации минимальной заработной платы в России. В то же время они не учитывают ситуацию на рынке труда и экономические возможности регионов.

Повышенные темпы роста МЗП в 2018 г. в северных регионах привели к существенному увеличению числа обращений в ГИТ по причине «работодатель платит меньше, чем предусмотрено законодательством». В 2018 г. число обращений на 100 тыс. занятых в регионах с северными надбавками и районными коэффициентами было существенно выше, чем в других регионах России. Контент-анализ текстов обращений показал, что в большинстве случаев обращения поступают от работников бюджетных организаций, малых предприятий, а также средних и крупных предприятий, находящихся в кризисном состоянии.

Безусловно, повышение минимальных гарантий в области оплаты труда ставит своей целью рост благосостояния низкооплачиваемых категорий работников. В то же время экстраординарный рост МЗП во многом переложил ответственность за выполнение социальных обязательств федеральных органов власти на субъекты РФ и на частный бизнес. Как результат, работодатели испытали трудности с обеспечением оплаты труда на новом уровне. Это выразилось в росте числа обращений работников в ГИТ. Полученные результаты свидетельствуют о необходимости более гибкой системы установления МЗП в северных и восточных регионах, учитывающей как возможности бюджетов субъектов РФ и работодателей, так и необходимость поддержания достойного уровня жизни работников. По всей видимости, в ближайшей перспективе сохранится необходимость дотаций из федерального бюджета северным регионам на поддержание заработной платы на уровне МРОТ, в связи с чем



необходимо регулировать поддержку на нормативно-правовом уровне.

Полученные результаты свидетельствуют о повышении роли региональной специфики в функционировании рынка труда. Результаты имеют значение для исследователей, занимающихся проблемами региональных рынков труда. Очевидна необходимость вклю-

чения значений северных выплат в модели оценки развития региональной экономики. Предложенные в работе рекомендации представляют также ценность для работодателей, осуществляющих деятельность в регионах с установленными районными коэффициентами и северными надбавками.

### Благодарность

*Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта № 18-010-01180.*

### Список источников

1. Вишневецкая Н. Т. Регионализация минимальных заработных плат // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2016. — № 4. — С. 27–44.
2. Huskey L., Berman M., Hill A. Leaving home, returning home: Migration as a labor market choice for Alaska Natives // The Annals of Regional Science. — 2004. — Vol. 38, № 1. — P. 75–92. — DOI: 10.1007/s00168-003-0141-1.
3. Berman M. Moving or staying for the best part of life: theory and evidence for the role of subsistence in migration and well-being of Arctic Inupiat residents // Polar Geography. — 2009. — Vol. 32, № 1–2. — P. 3–16. — DOI: 10.1080/10889370903000356.
4. Mason A. M., Dana L. P., Anderson R. B. A study of enterprise in Rankin Inlet, Nunavut: where subsistence self-employment meets formal entrepreneurship // International Journal of Entrepreneurship and Small Business. — 2009. — Vol. 7, № 1. — P. 1–23. — DOI: 10.1504/IJESB.2009.021607.
5. Young R. A., McDermott P. Employment Training Programs and Acculturation of Native Peoples in Canada's Northwest Territories // Arctic. — 1988. — Vol. 41, № 3. — P. 195–202.
6. Howe E. L. Patterns of migration in Arctic Alaska // Polar Geography. — 2009. — Vol. 32, № 1–2. — P. 69–89. — DOI: 10.1080/10889370903000422.
7. Fisher D. G., Pearce F. W., Statz D. J., Wood M. M. Employment retention of health care providers in frontier areas of Alaska // International Journal of Circumpolar Health. — 2003. — Vol. 62, № 4. — P. 423–435. — DOI: 10.3402/ijch.v62i4.17586.
8. Иванова М. В., Белевских Т. В., Зайцев Д. В. Об арктическом рынке труда // Проблемы развития территории. — 2017. — № 1. — С. 145–157.
9. Акулов В. Б., Белевских Т. В. О территориальной дифференциации заработной платы // Проблемы развития территории. — 2013. — № 6. — С. 57–65.
10. Giltman M. Does location affect employment? Evidence from the High North in Russia // Journal of Urban and Regional Analysis. — 2016. — Vol. 8, № 1. — P. 21–36.
11. Лукьянова А. Л., Ощепков А. Ю. Функционирование региональных рынков труда: заработная плата и безработица // Социальная политика. Реалии XXI века. Вып. 3. — М.: Независимый институт социальной политики, 2007. — С. 32–71.
12. Oshchepkov A. Compensating Wage Differentials Across Russian Regions // Geographical Labor Market Imbalances: Recent Explanations and Cures / Ed by. C. Mussida, F. Pastore. — Berlin: Springer, 2015. — P. 65–105. — DOI: 10.1007/978-3-642-55203-8.
13. Гильтман М. А. Занятость на Севере России. Анализ на основе микроданных // Журнал Новой Экономической Ассоциации. — 2017. — № 3. — С. 103–124.
14. Сковпень В. А. Минимальная заработная плата в арктических регионах России // Север и рынок. Формирование экономического порядка. — 2014. — № 4. — С. 62–64.
15. Сковпень В. А., Широкова Л. Н., Мосина Л. Л. Региональная минимальная заработная плата работающих в северных и восточных субъектах Российской Федерации // Север и рынок. Формирование экономического порядка. — 2016. — № 4. — С. 122–129.
16. Muravyev A., Oshchepkov A. The effect of doubling the minimum wage on employment: evidence from Russia // IZA Journal of Labor and Development. — 2016. — No 5(6). — DOI: 10.1186/s40175-016-0051-0.
17. Lukiyanova A. Effects of the Minimum Wage on the Russian Wage Distribution // Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE) working papers. — М.: НИУ ВШЭ, 2011. — (Economics, WP BRP 09/EC/2011) [Электронный ресурс]. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2002938](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2002938) (дата обращения: 02.11.2018).
18. Kapelyuk S. The effect of minimum wage on poverty: Evidence from RLMS-HSE data // Economics of Transition. — 2015. — Vol. 23. — № 2. — P. 389–423. — DOI: 10.1111/ecot.12066.
19. Крапивин Д. С. Проблемы применения минимального размера оплаты труда. Общие и специфика для регионов российской Арктики // Вектор экономики. — 2018. — № 8. — С. 14.

20. Сочнева Е. Н. Анализ последствий повышения МРОТ в России для региональной экономики. На примере Красноярского края // Труд и социальные отношения. — 2018. — № 4. — С. 13–25.
21. Лукьянова А. Л. Минимальная заработная плата и минимальные заработные платы в России // Журнал Новой Экономической Ассоциации. — 2018. — № 1. — С. 176–186.
22. Гришина Е. Е., Кузнецова П. О. Минимальная заработная плата как инструмент борьбы с бедностью. Ожидаемые последствия реформы // Журнал Новой Экономической Ассоциации. — 2018. — № 4. — С. 137–156.
23. Антонова Е. Б., Шабанов Л. В. Проблема эффективности надзорного органа в пространстве неурегулированных процессов взаимодействия сторон трудового конфликта // Вопросы управления. — 2015. — № 5. — С. 264–269.
24. Баринаева В. А., Еремкин В. А. Зачем нужно реформировать государственный контроль и надзор в сфере труда в России? // Вопросы управления. — 2016. — № 6. — С. 48–57.
25. Ечкало И. А., Макаревич М. Л. Анализ эффективности государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства // Экономическая безопасность. Правовые, экономические, экологические аспекты. Сб. науч. тр. междунар. науч.-практ. конф. — Курск : Университетская книга, 2017. — С. 114–116.
26. Лищук Е. Н., Жданова Е. В. Аудит системы вознаграждений персонала. Аудиторские процедуры и их документирование // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. — 2017. — № 3. — С. 42–57.
27. Лищук Е. Н., Беликова Н. В. Особенности проведения кадрового аудита в современных организациях // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. — 2018. — № 1. — С. 191–209.
28. Askenazy P. Minimum wage, exports and growth // European Economic Review. — 2003. — Vol.47. — № 1. — Pp. 147–164. — DOI:10.1016/s0014-2921(02)00187-3.

### Информация об авторах

**Лищук Елена Николаевна** — кандидат экономических наук, доцент, проректор по научной работе, Сибирский университет потребительской кооперации; Researcher ID: V-5797-2018; ORCID: 0000-0002-0188-5993 (Российская Федерация, 630087, г. Новосибирск, пр. К. Маркса, 26; e-mail: pscience@sibupk.nsk.su).

**Капелюк Сергей Дмитриевич** — кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры теоретической и прикладной экономики, Сибирский университет потребительской кооперации; доцент кафедры общей социологии, Новосибирский национальный исследовательский государственный университет; Scopus Author ID: 56584720100; Researcher ID: V-5719-2018; ORCID: 0000-0002-4175-8227 (Российская Федерация, 630087, г. Новосибирск, пр. К. Маркса, 26; 630090, г. Новосибирск, ул. Пирогова, 1; e-mail: skapelyuk@bk.ru).

For citation: Lishchuk, E. N. & Kapelyuk, S. D. (2020). Problems of Wage Regulation in the Russian Far North and Similar Localities. *Ekonomika regiona [Economy of Region]*, 16(1), 97-113

**E. N. Lishchuk**<sup>a)</sup>, **S. D. Kapelyuk**<sup>a, b)</sup>

<sup>a)</sup> Siberian University of Consumer Cooperation (Novosibirsk, Russian Federation)

<sup>b)</sup> Novosibirsk State University (Novosibirsk, Russian Federation; e-mail: skapelyuk@bk.ru)

### Problems of Wage Regulation in the Russian Far North and Similar Localities

*The increase of minimum wage in 2018 in Russia turned out to be the most pronounced in regions of the Far North and similar localities due to the exclusion of regional compensation payments and Northern allowances from the minimum wage. We are interested in both studying the effects of the minimum wage's increase and assessing its value's compliance. The article suggests a new approach to achieving these objectives based on the number of workers' complaints to the State Labour Inspectorate. We developed and applied an econometric model to reveal the connection between the rate of compensation payments in a region and the number of complaints regarding the problem that "the employer pays less than the law requires". As the study's information base, we used the data gathered from an online dataset of the Federal Service for Labour and Employment, Federal State Statistics Service, and the professional database "Ruslana". We discovered that in 2018, the number of complaints on the considered topic in the North regions was 2.5 times higher than in other regions. An increase in the value of regional compensation payments is associated with an increase in the number of complaints. The largest number of complaints came from employees of small enterprises, budgetary institutions, and firms experiencing financial difficulties. The legal authorities may use suggested recommendations regarding the legislation of the status of regional compensation payments and Northern allowances in the process of determining the minimum wage. We recommend the employers to use the checklists that allow minimizing the risks of consequences of labour law's violations in the Far North and similar localities.*

**Keywords:** wage, minimum wage, dismissal, Northern allowances, regional compensation payments, Far North regions and similar localities, employer, employee, checklists, labour law, hard climate conditions, complaints, Federal Service for Labour and Employment, compensations

### Acknowledgements

*The study has been prepared with the support of Russian Foundation for Basic Research, the project No. 18-010-01180.*

## References

1. Vishnevskaya, N. T. (2016). Regionalizatsiya minimalnykh zarobotnykh plat [Regionalization of minimum wages]. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya [Public Administration Issues]*, 4, 27–44. (In Russ.)
2. Huskey, L., Berman, M. & Hill, A. (2004). Leaving home, returning home: Migration as a labor market choice for Alaska Natives. *The Annals of Regional Science*, 38, 1, 75–92. DOI: 10.1007/s00168–003–0141–1.
3. Berman, M. (2009). Moving or staying for the best part of life: theory and evidence for the role of subsistence in migration and well-being of Arctic Inupiat residents. *Polar Geography*, 32(1–2), 3–16. DOI: 10.1080/10889370903000356.
4. Mason, A. M., Dana, L. P. & Anderson, R. B. (2009). A study of enterprise in Rankin Inlet, Nunavut: where subsistence self-employment meets formal entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 7(1), 1–23. DOI: 10.1504/IJESB.2009.021607.
5. Young, R. A. & McDermott, P. (1988). Employment Training Programs and Acculturation of Native Peoples in Canada's Northwest Territories. *Arctic*, 41(3), 195–202.
6. Howe, E. L. (2009). Patterns of migration in Arctic Alaska. *Polar Geography*, 32(1–2), 69–89. DOI: 10.1080/10889370903000422.
7. Fisher, D. G., Pearce, F. W., Statz, D. J. & Wood, M. M. (2003). Employment retention of health care providers in frontier areas of Alaska. *International Journal of Circumpolar Health*, 62(4), 423–435. DOI: 10.3402/ijch.v62i4.17586.
8. Ivanova, M. V., Belevskikh, T. V. & Zaitsev, D. V. (2017). Ob arkticheskom rynke truda [About the arctic labor market]. *Problemy razvitiya territorii [Problems of territory's development]*, 1, 145–157. (In Russ.)
9. Akulov, V. B. & Belevskikh, T. V. (2013). O territorialnoy differentsiatsii zarobotnoy platy [On territorial wage differentiation]. *Problemy razvitiya territorii [Problems of territory's development]*, 6, 57–65. (In Russ.)
10. Giltman, M. (2016). Does location affect employment? Evidence from the High North in Russia. *Journal of Urban and Regional Analysis*, 8(1), 21–36.
11. Lukyanova, A. L. & Oshchepkov, A. Y. (2007). Funktsionirovanie regionalnykh rynkov truda: zarobotnaya plata i bezrabotitsa [Functioning of the regional labor markets: wages and unemployment]. In: *Sotsialnaya politika: realii XXI veka. Vypusk 3 [Social policy: the realities of the XXI century. Volume 3]* (pp. 32–71). Moscow, Independent Institute for Social Policy. (In Russ.)
12. Oshchepkov, A. (2015). Compensating Wage Differentials across Russian Regions. In: *C. Mussida, F. Pastore (Eds.), Geographical Labor Market Imbalances: Recent Explanations and Cures* (pp. 65–105). Springer, Berlin, Heidelberg. DOI: 10.1007/978–3–642–55203–8.
13. Giltman, M. A. (2017). Zanyatost na Severe Rossii. Analiz na osnove mikrodannykh [Employment in the North of Russia: Microdata Analysis]. *Zhurnal Novoy ekonomicheskoy assotsiatsii [The Journal of the New Economic Association]*, 3, 103–124. (In Russ.)
14. Skovpen, V. A. (2014). Minimalnaya zarobotnaya plata v arkticheskikh regionakh Rossii [Minimum wage in Arctic regions of Russia]. *Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo poryadka [The North and the Market: Forming the Economic Order]*, 4, 62–64. (In Russ.)
15. Skovpen, V. A., Shirokova, L. N. & Mosina, L. L. (2016). Regionalnaya minimalnaya zarobotnaya plata rabotayushchikh v severnykh i vostochnykh subektakh Rossiyskoy Federatsii [Regional minimum wages in the north and the east of the Russian Federation]. *Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo poryadka [The North and the Market: Forming the Economic Order]*, 4, 122–129. (In Russ.)
16. Muravyev, A. & Oshchepkov, A. (2016). The effect of doubling the minimum wage on employment: evidence from Russia. *IZA Journal of Labor and Development*, 5(1). DOI: 10.1186/s40175–016–0051–0.
17. Lukyanova, A. (2011). *Effects of the Minimum Wage on the Russian Wage Distribution*. Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE) working papers. Series: Economics, WP BRP 09/EC/2011. Retrieved from: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2002938](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2002938) (Date of access: 02.11.2018)
18. Kapelyuk, S. (2015). The effect of minimum wage on poverty: Evidence from RLMS-HSE data. *Economics of Transition*, 23(2), 389–423. DOI: 10.1111/ecot.12066.
19. Krapivin, D. S. (2018). Problemy primeneniya minimalnogo razmera oplaty truda. Obshchie i spetsifika dlya regionov rossiyskoy Arktiki [Problems of use of minimum wage: common problems and specificities for the regions of the Russian Arctic]. *Vektor ekonomiki [Vector of economy]*, 8, 14. (In Russ.)
20. Sochneva, E. N. (2018). Analiz posledstviy povysheniya MROT v Rossii dlya regionalnoy ekonomiki (na primere Krasnoyarskogo kraya) [An analysis of the effects of the minimum wage rise in Russia for the regional economy (by way of example of Krasnoyarsk region)]. *Trud i sotsialnye otnosheniya [Labour and social relations]*, 4, 13–25. (In Russ.)
21. Lukyanova, A. L. (2018). Minimalnaya zarobotnaya plata i minimalnye zarobotnye platy v Rossii [Minimum wage and minimum wages in Russia]. *Zhurnal Novoy ekonomicheskoy assotsiatsii [The Journal of the New Economic Association]*, 1, 176–186. (In Russ.)
22. Grishina E. E. & Kuznetsova P. O. (2018). Minimalnaya zarobotnaya plata kak instrument borby s bednostyu. Ozhidaemye posledstviya reformy [Minimum wage as a tool to reduce poverty: Expected consequences of the reform]. *Zhurnal Novoy ekonomicheskoy assotsiatsii [The Journal of the New Economic Association]*, 4, 137–156. (In Russ.)
23. Shabanov, L. V. & Antonova, E. B. (2015). Problema effektivnosti nadzornogo organa v prostranstve neuregulirovannosti protsessov vzaimodeystviya storon trudovogo konflikta [The problem of a supervisory body in the environment of

misregulating of processes connected with interaction of labor dispute parties ]. *Voprosy upravleniya [Management Issues]*, 5, 264–269. (In Russ.)

24. Eryomkin, V. A. & Barinova, V. A. (2016). Zachem nuzhno reformirovat gosudarstvennyy kontrol i nadzor v sfere truda v Rossii? [Why is it necessary to reform the public control and supervision in labor in Russia?]. *Voprosy upravleniya [Management Issues]*, 6, 48–57. (In Russ.)

25. Echkalo, I. A. & Makarevich, M. L. (2017). Analiz effektivnosti gosudarstvennogo nadzora i kontrolya za soblyudeniem trudovogo zakonodatelstva [Analysis of the efficiency of the state supervision and labor law enforcement]. In: *Ekonomicheskaya bezopasnost: pravovye, ekonomicheskie, ekologicheskie aspekty: sbornik Mezhdunarodnoy konferentsii [Economic security: legal, economic and ecological issues. Proceedings of the International conference]* (pp. 114–116). Kursk, University Book. (In Russ.)

26. Lishchuk, E. N. & Zhdanova, E. V. (2017). Audit sistemy voznagrazhdeniy personala: auditorskie protsedury i ikh dokumentirovanie [Audit of the Personnel Remuneration System: Audit Procedures and Documentation]. *Vestnik Sibirskogo universiteta potrebitelskoy kooperatsii [Herald of the Siberian University of Consumer Cooperation]*, 3, 42–57. (In Russ.)

27. Lishchuk, E. N. & Belikova, N. V. (2018). Osobennosti provedeniya kadrovogo audita v sovremennykh organizatsiyakh [Peculiarities of human resource audit in modern organizations]. *Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperatsii, ekonomiki i prava [Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law]*, 1, 191–209. (In Russ.)

28. Askenazy, P. (2003). Minimum wage, exports and growth. *European Economic Review*, 47(1), 147–164. DOI: 10.1016/S0014-2921(02)00187-3.

### Authors

**Elena Nikolaevna Lishchuk** — PhD in Economics, Associate Professor, Vice-Rector for Research, Siberian University of Consumer Cooperation; Researcher ID: V-5797-2018; ORCID: 0000-0002-0188-5993 (26, Karla Marksa Ave., Novosibirsk, 630087, Russian Federation; e-mail: pscience@sibupk.nsk.su).

**Sergey Dmitrievich Kapelyuk** — PhD in Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Theoretical and Applied Economy, Siberian University of Consumer Cooperation; Associate Professor, Novosibirsk State University; Scopus Author ID: 56584720100; Researcher ID: V-5719-2018; ORCID: 0000-0002-4175-8227 (26, Karla Marksa Ave., Novosibirsk, 630087; 1, Pirogova St., Novosibirsk, 630090, Russian Federation; e-mail: skapelyuk@bk.ru).