

Устойчивое развитие территорий, отраслей и производственных комплексов

УДК 331.2(571.122);349.232

ББК 65.245+67.405.114

© Кияницына Л.Н.

ЭВОЛЮЦИЯ, СПЕЦИФИКА И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ЛОВУШКИ ИНСТИТУТА ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕВЕРНЫХ РЕГИОНАХ¹



КИЯНИЦЫНА ЛИЛИЯ НИКОЛАЕВНА

заместитель начальника по экономическим вопросам

Казенное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

«Бюро судебно-медицинской экспертизы»

E-mail: kiyantsyna@yandex.ru

Современный этап развития северных субъектов Российской Федерации обусловлен, прежде всего, повышением экономической результативности использования финансовых и кадровых ресурсов в этих территориях. В связи с этим решение данных вопросов и выявление проблем актуально через рассмотрение института организации и оплаты труда. На примере ХМАО-Югры в статье рассмотрены эволюция данного экономического института и его характерные особенности. Исходные положения института организации и оплаты труда в округе были заложены в 30 – 60-е годы XX века. ХМАО-Югра отличался спецификой оплаты труда с учетом различных надбавок и выплат за работу в суровых климатических условиях. В годы освоения и развития промышленной эксплуатации нефтегазовых месторождений в округе для привлечения трудовых ресурсов применялись различные «прогрессивные системы оплаты труда», что привело к формированию высокого уровня заработных плат, компенсационных и иных социальных выплат. В ходе исследования проанализирована динамика средней заработной платы по формам собственности организаций, по отраслям экономики ХМАО и в целом по экономике округа в сравнении с РФ за последние 15 лет. Выявлено, что уровень заработной платы в регионе на протяжении десятилетий превышает показатель по РФ в несколько раз, что, по мнению автора, безусловно, сказывается на высокой себестоимости производства, особенно в трудоемких отраслях экономики региона. В статье описаны очевидные признаки институциональной ловушки «системы высоких заработков» современного института организации и оплаты труда в ХМАО-Югре. Монополизация экономики нефтегазодобывающего региона способствует поддержанию уровня высоких заработных плат в про-

¹ Статья подготовлена в рамках гранта РГНФ «Ретроспектива, специфика и прогнозирование эволюции экономических институтов ресурсодобывающего региона (на примере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)», соглашение № 15-12-86001/15 от 24.04.2015.

мышленном секторе. В связи с этим развитие среднего и малого предпринимательства в округе становится крайне проблематичным. Для преодоления институциональной ловушки предлагается активное развитие диверсификации экономики округа, переход к экономике среднего уровня и конкурентному рынку труда, дающему инструменты к выходу из «системы высокой заработной платы».

Институт организации и оплаты труда, эволюция, специфика, институциональные ловушки, ХМАО-Югра.

Одним из основных направлений развития России на современном этапе является повышение эффективности функционирования экономических институтов в северных регионах. Ханты-Мансийский автономный округ – Югра с 70-х гг. является стратегически важным субъектом России. Здесь сосредоточены основные природные богатства, от добычи и использования которых зависят темпы социально-экономического развития нашей страны [10].

В последнее десятилетие задача повышения результативности использования финансовых и кадровых ресурсов северных территорий становится все более актуальной. Экстремальные природно-климатические условия Севера, огромные расстояния, труднодоступность многих мест, повышенные затраты на производство, а также на жизнеобеспечение жителей выдвигают на первый план вопросы социальной защищенности населения и, в частности, нормы, регулирующие условия организации и оплаты труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Таким образом, наряду с изучением других экономических институтов, исследование института организации и оплаты труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее – ХМАО) остается не менее важной современной задачей.

Современный институт организации и оплаты труда в ХМАО состоит из совокупности правовых норм, устанавливающих понятия и определения, принципы, формы, системы оплаты труда, минимальную

заработную плату, исчисление средней заработной платы, порядок, место и сроки выплаты заработной платы, ограничения удержаний из заработной платы и их размеров, заработную плату отдельных категорий работников, заработную плату в особых условиях [20]. Данный институт регулируется Трудовым кодексом РФ и локально-нормативными актами Правительства ХМАО – Югры.

Основа сегодняшнего института организации и оплаты труда, была заложена еще в годы советской власти. Первый Кодекс законов о труде РСФСР был принят в декабре 1918 года, разработанный Наркоматом труда и ВЦСПС [7]. Принятый позднее, в 1922 году, более лояльный к трудящимся в вопросах трудовой повинности Кодекс законов о труде РСФСР просуществовал до 1971 года [12].

Специфика советского государственного строя предусматривала единую централизованную отраслевую тарифную политику оплаты труда в целом по стране. В связи с этим институт организации и оплаты труда в ХМАО формировался на нормативных и законодательных актах, принятых в СССР и РСФСР.

С 1931 года Постановлением СНК РСФСР «О хозяйственном развитии районов Крайнего Севера» территориально Остяко-Вогульский национальный округ [16] (с 2003 года – Ханты-Мансийский автономный округ – Югра) был отнесен к районам Крайнего Севера. С этого периода государство стало уделять особое внимание вопросам организации и оплаты труда в районах Севера. В июле 1932

года было принято первое Постановление Совнаркома СССР о льготах для лиц, работающих на Крайнем Севере [13]. Несмотря на то, что в 40-е годы национальный округ был отнесен к территориям, приравненным к районам Крайнего Севера, эти районы также имели особенные условия организации и оплаты труда.

Стоит отметить, что, несмотря на льготы и компенсационные выплаты работникам севера, суровые климатические условия не способствовали миграционному притоку рабочей силы. Государство решало вопрос нехватки рабочих рук за счет заключенных ГУЛАГа, которых в основном привлекали на лесозаготовки и строительство. В лесной и рыбной промышленности активно использовался труд спецпереселенцев (раскулаченных крестьян). В 60-е гг. XX в. после открытия многих нефтегазовых месторождений на территории ХМАО ситуация с привлечением трудящихся в округ значительно улучшилась.

В ходе «косыгинской реформы», которая совпала с промышленной эксплуатацией нефтегазовых месторождений в округе, в области оплаты труда произошли существенные перемены. Большое внимание на предприятиях национального округа уделялось увеличению премиального фонда для поощрения лиц, добившихся наивысших трудовых результатов. С этой целью применялись так называемые «прогрессивные системы оплаты труда», методы хозяйственного расчета, бригадные формы оплаты труда и др. На предприятиях появился новый вид поощрения по итогам работы за год, так называемая «тринадцатая зарплата» [3].

Таким образом, последовательная социально-экономическая политика в области заработной платы на северных территориях позволила в 30-60-е годы сформировать исходные положения системы организации и оплаты труда в ХМАО для развития в последующие годы.

В 70-80-е годы существенным прогрессом в общей системе организации и оплаты труда лицам, проживающим на территории, приравненной к районам Крайнего Севера, было введение с 01.04.1972 года нового Кодекса законов о труде РСФСР, в котором впервые была выделена отдельная статья «О льготах в области труда для рабочих и служащих, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях» [8]. Институт организации и оплаты труда в ХМАО к концу 80-х годов включал в себя высокий уровень заработных плат, компенсационных выплат, большую социальную защищенность, наличие перспектив в карьере и т. д., что, несомненно, способствовало повышению интереса потенциальных работников из других регионов.

Тем не менее в связи с отсутствием развитой транспортной и социальной инфраструктур долгие годы в плане организации труда автономный округ оставался «вахтовым». Ситуация стала меняться в конце 80-х годов, когда успешное социально-экономическое развитие округа и активное строительство новых городов способствовало миграционному и популяционному росту населения.

Система централизованного регулирования организации труда и заработной платы северных регионов просуществовала практически до 1990-х гг. Только в 1991 году в соответствии с Постановлением Совета Министров РСФСР «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера» [14] регионам была предоставлена возможность самостоятельно рассматривать вопросы районного регулирования оплаты труда.

Система оплаты труда, организованная в советские годы в районах Крайнего Севера и территориях, приравненных к районам Крайнего Севера, претерпела значительные изменения в связи с переходом на рыночные условия развития

экономики и появлением новых форм собственности предприятий. Произшедшие в нашей стране в те годы экономические преобразования привели к либерализации социально-трудовых отношений. В связи с принятием в 1987 году Закона СССР «Об индивидуальной трудовой деятельности» [11] произошло бурное развитие кооперативного движения. На предприятиях новых форм собственности процессы в области организации и оплаты труда приобретали в значительной мере стихийный, бессистемный характер.

Развитие современного института организации и оплаты труда в 2000-х годах ознаменовалось принятием с 01.02.2002. Трудового Кодекса РФ [22], где была предусмотрена отдельная глава, предусматривающая регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Также в отдельных частях ст. 59, 116 и 287 были прописаны особенности организации труда лиц, трудящихся в северных регионах [22].

С 2004 года в главу 50 Трудового Кодекса РФ [22] были внесены поправки, в соответствии с которыми предусматривалось право органов государственной власти субъекта РФ, органов местного самоуправления и работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, с учетом мнения профсоюзных организаций самостоятельно устанавливать дополнительные гарантии и компенсации для лиц, заключивших трудовые договоры с организациями, финансируемыми из соответствующих бюджетов. Такое право позволяло устанавливать более высокие размеры гарантий и компенсационных выплат, размеры районного коэффициента для учреждений, финансируемых, соответственно, из средств бюджета автономного округа и муниципальных бюджетов. В коммерческих организациях

такие выплаты вводились коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Отличительной особенностью института организации и оплаты труда в автономном округе являлось применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Система стимулирования работников северных районов путем установления надбавок к должностным окладам, льгот и компенсаций впервые была установлена в 1945 году [4]. На протяжении 70 лет существенно менялись условия получения надбавок и размеры выплат (*таблица*). На территории ХМАО при расчете оплаты труда рабочих и служащих, находящихся в одинаковых климатических условиях, в разные годы применялись различные районные коэффициенты к заработной плате и надбавки за стаж работы на севере.

В качестве особенности исследуемого института следует отметить и низкую долю «серых» зарплат. Как показала практика, увеличение ЕСН до 34 процентов в 2011 году привело к росту нелегальных зарплатных схем в целом по стране, особенно в тех сферах деятельности, где крутится большое количество наличных денег (торговля, бытовые услуги и т. д.) [6]. Однако в ХМАО-Югре, учитывая, что более 60% трудовых ресурсов занято в крупных предприятиях нефтегазового комплекса, а с учетом смежных отраслей эта цифра увеличивается до 90%, доля «серых» зарплат составляет незначительную часть в целом по экономике ХМАО.

В ходе исследования проведен анализ некоторых статистических данных с целью выявления динамики оплаты труда в округе. Большая часть доступных статистических данных относится к 2000-м годам, однако есть отдельные цифры и за 90-е годы. Несмотря на проблемы перестройки и острый дефицит товаров, ситуация с оплатой труда в округе к началу

90-х годов была лучше, чем по России в целом. Здесь можно говорить не только о размере заработной платы, но и о ее покупательной способности. Например: в среднем по России в 1990 году на среднюю номинальную начисленную заработную плату можно было купить 776,9 кг хлеба. В Сургуте же, крупнейшем городе ХМАО, по состоянию на первый квартал 1991 года, на среднемесячную заработную плату можно было купить более 1000 кг хлеба в коммерческом магазине [5]. Близкая ситуация наблюдалась и в других городах округа.

Среднемесячная зарплата по округу в 1993 году составляла 201,1 тыс. руб., в 1994 году – 646 тыс. руб. Тогда как физиологический прожиточный минимум в ХМАО составлял в данные годы 76,2 тыс. руб. и 249,7 тыс. рублей, соответственно [5].

В середине 90-х гг. доходы тружеников нефтегазового комплекса стабильно росли, обгоняя и российские показатели, и инфляцию. Соответственно росла средняя заработная плата по округу. В 1995 году она составила 1392 тыс. руб., что было в 3 раза больше среднероссийской (472,4 тыс. руб.). При этом уровень

Таблица. Хронология изменений условий и размера выплаты надбавки за стаж работы на севере и районного коэффициента к заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра

Наименование видов предприятий, организаций и учреждений	Сроки установления выплаты	Период действия	Размер выплаты
Надбавка за стаж работы на севере			
Государственные, кооперативные и общественные организации, учреждения и предприятия	за каждые 6 месяцев работы – 10%	1945 – 1960 гг.	до 100 %
Государственные, кооперативные и общественные организации, учреждения и предприятия	за каждые 2 года работы – 10%	1960 – 1968 гг.	до 100 %
Организации, учреждения и предприятия всех типов собственности	за каждый год работы – 10%	1968 г. – по настоящее время	до 50 %
Организации, учреждения и предприятия всех типов собственности	молодым специалистам за каждые 6 месяцев – 10%	2006 г. – по настоящее время	до 50 %
Организации, учреждения и предприятия всех типов собственности, расположенных в Березовском и Белоярском районах	за каждые 6 месяцев работы – 10%, затем за каждый год работы – 10%	2013 г. – по настоящее время	до 80 %
процент надбавки суммируется и выплачивается ежемесячно			
Районный коэффициент			
Предприятия тяжелой промышленности	ежемесячно	1958 – 1967 гг.	1,3
Предприятия и организации нефтяной и газовой промышленности	ежемесячно	1963 – 1964 гг.	1,5
Предприятия и организации нефтяной и газовой промышленности	ежемесячно	1964 г. – по настоящее время	1,7
Прочие предприятия	ежемесячно	1964 – 1967 гг.	1,3
Организации, учреждения и предприятия всех типов собственности	ежемесячно	1967 – 1991 гг.	1,5
Организации, учреждения и предприятия всех типов собственности	ежемесячно	1991 – 2004 гг.	1,7
Организации, финансируемые из окружного бюджета	ежемесячно	2004 г. – по настоящее время	1,7
Организации, финансируемые из федерального бюджета	ежемесячно	2004 г. – по настоящее время	1,5
Иные организации	ежемесячно	2004 г. – по настоящее время	В размерах, предусмотренных в локально-нормативных актах предприятия
Источник: Составлено автором.			

инфляции в округе почти не отличался от российского показателя (121,8%) [5].

Данный факт подтверждается и показателями отношения среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму в сравнении со средними российскими показателями с 2001 по 2014 годы. Значительно набирают темпы показатели в среднем по РФ и заметное снижение наблюдается в ХМАО, однако уровень отношения заработной платы до сих пор остается выше на 100% в сравнении с уровнем в РФ (рис. 1).

Согласно динамике (рис. 2), увеличивается фонд заработной платы в организациях, финансируемых из федеральных

и региональных источников финансирования, с 2012 года уровень заработной платы в этих организациях превышает показатели в предприятиях с частной формой собственности. Это объясняется, прежде всего, переводом федеральных и государственных учреждений ХМАО на новые трудовые отношения путем реализации мероприятий по внедрению «эффективного контракта».

В среднем ежегодный рост реальной средней заработной платы с 2001 года составлял в пределах 15 – 24%. Начиная с 2009 года рост показателя снизился и достиг уровня 7 – 11%, такая ситуация объясняется, прежде всего, снижением тем-



Рис. 1. Отношение среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму 2001 – 2014 гг., %

Источники: Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.gks.ru; Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по ХМАО-Югре [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.khmstat.gks.ru

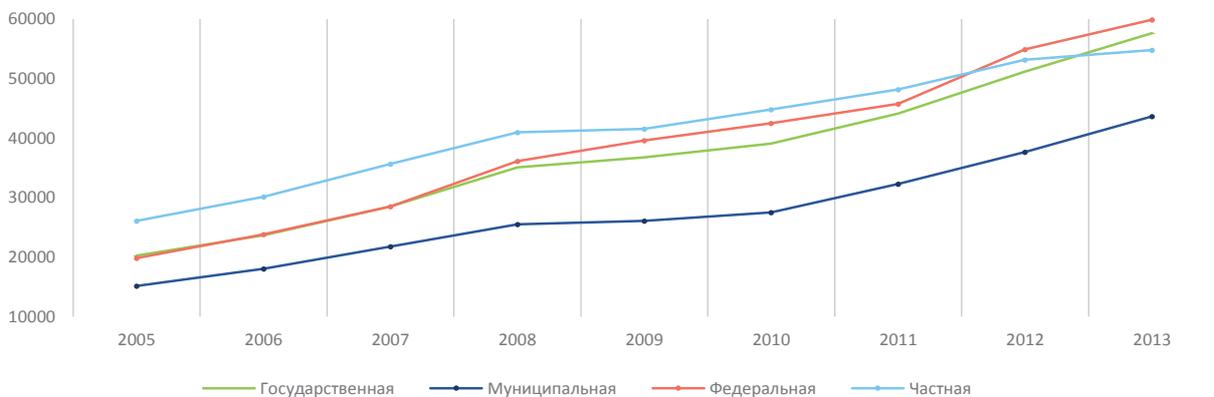


Рис. 2. Динамика средней заработной платы по формам собственности организаций ХМАО – Югры за 2005 – 2013 гг., руб.

Источник: Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по ХМАО-Югре [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.khmstat.gks.ru

пов роста экономики автономного округа, вызванное экономическим кризисом в мире, учитывая региональную специфику экономики округа. Однако в сопоставимых ценах 2014 года динамика заработной платы в округе менее привлекательная. Рост заработной платы колеблется от 2 до 6% в 2002 – 2006 гг. (в РФ 9 – 12%). Даже несмотря на то, что рост в 2007 году достиг уровня 10,3%, в РФ он составил 17,3%. С 2009 года наблюдается отрицательная динамика, снижение реальной заработной платы составило 9,4%, а в 2014 году к показателям 2008 года снижение имеет на 3,3% (рис. 3). Однако стоит заметить, что наряду со снижением уровня оплаты труда в сопоставимых ценах 2014 года по экономике округа по отношению к РФ (2000 год – 3,8; 2014 год – 1,8) размер заработков в ХМАО остается пока на достаточно высоком уровне.

Как и во всех ресурсно-экспортных регионах, в ХМАО очень велики отраслевые контрасты в уровне оплаты труда, заработки в промышленности в 90-е годы были в 2 – 2,5 раза выше заработной платы в бюджетных отраслях (рис. 4-5). Вначале 90-х в ХМАО самый вы-

сокий уровень средней заработной платы отмечается в финансовых структурах. К концу 90-х годов округ отличался высокими заработками в науке и высшем образовании, что объясняется приоритетным финансированием этой отрасли из регионального бюджета для привлечения квалифицированных кадров (см. рис. 5).

В Ханты-Мансийском автономном округе на протяжении последних десяти лет отмечается высокий уровень оплаты труда у работников нефтегазодобывающих производств, финансовой деятельности, а также отмечается значительный рост заработной платы у государственных служащих (2005 г. – 23255,3 руб.; 2013 г. – 66877,0 руб.). Самая низкая заработная плата неизменно остается у работников, занимающихся рыболовством. С 2005 по 2013 год отчетливо наблюдается снижение темпов роста оплаты труда в торговле и значительное увеличение размеров заработной платы в сельском хозяйстве (рис. 6).

Значительный разрыв уровня заработной платы «северян» в советские годы, а также в 90-х и в начале 2000-х годов с уровнем заработной платы на «большой



Рис. 3. Среднемесячная заработная плата работников по полному кругу организаций в сопоставимых ценах 2014 года в целом по экономике 2000 – 2014* гг., руб.

*данные предварительные

Источники: Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.gks.ru; Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по ХМАО-Югре [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.khmstat.gks.ru

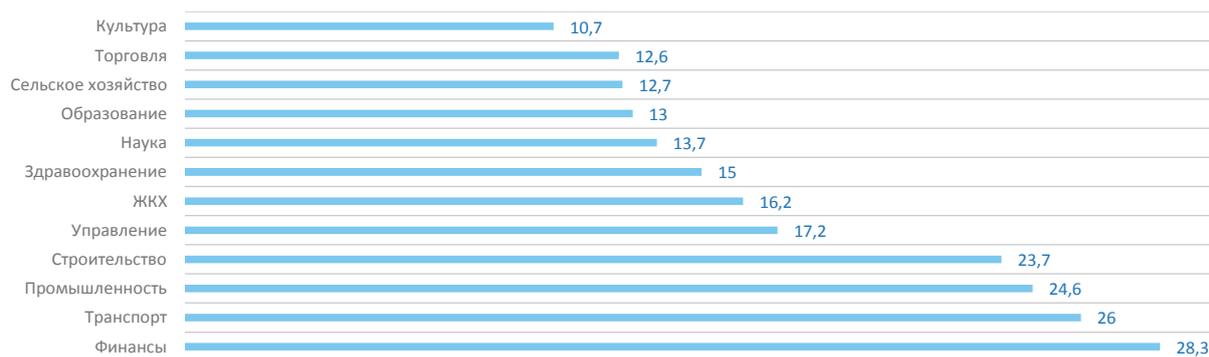


Рис. 4. Средняя заработная плата по отраслям экономики ХМАО в 1992 г., тыс. руб.

Источник: Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по ХМАО-Югре [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.khmstat.gks.ru



Рис. 5. Средняя заработная плата по отраслям экономики ХМАО в 1999 г., руб.

Источник: Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по ХМАО-Югре [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.khmstat.gks.ru

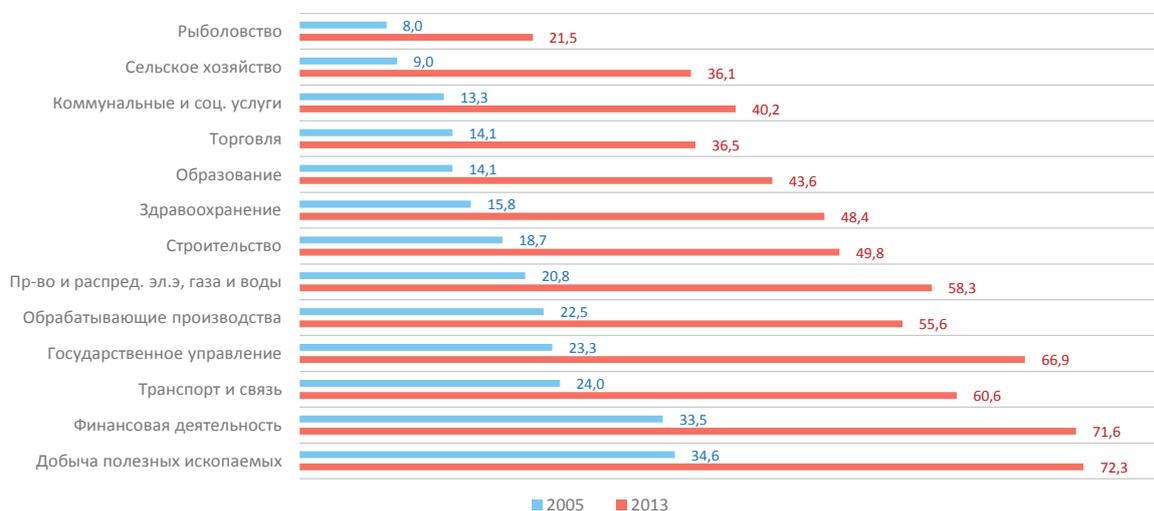


Рис. 6. Среднемесячная номинальная заработная плата на одного работника в ХМАО по видам экономической деятельности, руб.

Источник: Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.gks.ru

земле» привел к ряду проблем, которые возникли в ходе институциональных изменений в организации и оплате труда в последние годы.

Во-первых, большая доля затрат на оплату труда в себестоимости не позволяет развивать трудоемкие отрасли экономики в регионе. К примеру, за послед-

ние пять лет в структуре валового регионального продукта снизилась доля производства потребительских услуг и работ с 3,1% до 1,6% [23].

Во-вторых, попытки снижения фонда оплаты труда на предприятиях привели к использованию низкоквалифицированного персонала, как следствие – к снижению качества производимых работ и услуг.

В-третьих, недовольство трудящихся снижением уровня заработной платы в округе по отношению к российскому уровню способствует оттоку трудоспособного населения в более привлекательные по климатическим условиям регионы РФ. Общий миграционный прирост на протяжении последних 8 лет обеспечивался за счет иностранных граждан ближнего зарубежья. Однако стоит заметить, что в 2013 году и этот показатель составил убыль – 4478 человек [23].

Закономерные события трансформационных процессов в системе организации и оплаты труда, прежде всего, связаны с динамичным развитием инфраструктуры округа, а также значительным потеплением климата. Сглаживание различий в оплате труда на «севере» и «большой земле» способствует оттоку высококвалифицированных кадров из непромышленных секторов экономики ХМАО (строительство, связь, транспорт, торговля, финансовая деятельность и т. д.), что является препятствием к активному развитию альтернативных отраслей экономики ХМАО.

Современные исследования в области теории институциональных ловушек [1; 2; 9; 19] определяют различные виды ловушек. В общепризнанной классификации приводится ловушка низкой оплаты труда [9]. Но в нашем исследовании мы столкнулись с обратной стороной этой ловушки, а именно – с ловушкой высокой заработной платы. Современный институт организации и оплаты

труда в ХМАО – Югре имеет очевидные признаки институциональной ловушки, которую можно классифицировать как «систему высоких заработков». Такое явление обусловлено следующим. Выпускники средних и высших учебных заведений ХМАО при первоначальном трудоустройстве на работу предъявляют завышенные требования к уровню заработной платы. Понимая, что высокую оплату труда могут предложить на предприятиях нефтегазодобывающей отрасли, многие молодые специалисты стараются трудоустроиться именно в эту сферу, зачастую и не по специальности. Также их привлекает и государственная служба. Работа в государственных структурах подразумевает для выпускника не только престиж, но и высокий уровень заработной платы и социальной защиты. Таким образом, стремление молодых специалистов успешно трудоустроиться абсолютно не способствует вовлечению их в предпринимательскую деятельность и тем более развитию каких-то трудоемких бизнес-проектов.

Стоит отметить и отсутствие желания работать за «меньшие деньги» местного населения и более ранних переселенцев в округ. Активное строительство нового жилья в начале 2000-х годов и реализация различных социальных программ по переселению из ветхого жилья позволило жителям ХМАО приобрести в собственность «лишние» квадратные метры, которые сегодня успешно сдаются в аренду мигрантам. Отсюда и невостребованность малооплачиваемой работы.

Также данному процессу способствует и сформированный за многие годы стереотип российского народа, что на «севере» зарабатывают «большие деньги», который никоим образом не стыкуется с сегодняшним нивелированием уровня заработных плат в ХМАО и РФ, начиная с 2008 года.

Сформировавшаяся институциональная ловушка «системы высоких зарплат» абсолютно не способствует развитию в округе трудозатратных производств. Для успешной реализации таких бизнес-проектов в ХМАО – Югре требуется дешевая рабочая сила, которая на рынке труда имеется в ограниченном количестве и в большинстве своем представлена иностранными мигрантами.

На наш взгляд, выход из институциональной ловушки видится в диверсификации экономики. Без крушения монополизма в экономике округа невозможен переход к экономике среднего уровня и конкурентному рынку труда, дающему инструменты к выходу из «системы высокой заработной платы». Конечно, развернуть экономику округа от нефти к конкурентным секторам будет крайне сложно, и уровень заработных плат при такой ситуации будет оставаться довольно высоким длительное время. Можно предположить, что с течением времени постепенная диверсификация экономики в округе будет способствовать выходу из сложившейся институциональной ловушки института организации и оплаты труда в ХМАО. Стратегия развития автономного округа обозначает важность потенциала малого и среднего предпринимательства для ХМАО и отмечает, что диверсификация экономики является одним из приоритетных направлений развития округа [15]. Стоит отметить, что уже сейчас начинают формироваться механизмы, способствующие выходу из институциональной ловушки, а именно, идет активное насыщение рынка труда более дешевой рабочей силой из стран Ближнего Зарубе-

жья (Украина, Таджикистан, Кыргызстан, Азербайджан и др.), а также предусмотрено применение специальных льготных режимов налогообложения для среднего и малого предпринимательства. Следовательно, сегодня создаются определенные предпосылки для выхода из институциональной ловушки и как следствие – развития трудоемких производств в округе.

Таким образом, анализ института организации и оплаты труда в ХМАО – Югре показал, что процесс формирования имел несколько этапов, которые условно можно разделить на советский, перестроечный и современный периоды становления. Оплата труда в округе имеет свою специфику, заключающуюся в наличии районного коэффициента и надбавки за стаж работы на севере, а также низкой доле «серой» заработной платы. Высокий уровень среднемесячных заработных плат в округе в настоящее время, в том числе не только по промышленным отраслям в экономике, но и в непромышленной сфере, сформировавшийся с советских времен, поспособствовал созданию институциональной ловушки. И все же стоит отметить, что уже сейчас последовательные эволюционные процессы в округе способствуют преодолению институциональной ловушки «системы высоких заработных плат», но справедливости ради необходимо заметить, что эти процессы будут идти достаточно медленно. Однако развитие диверсификации экономики будет способствовать как развитию экономики округа в целом, так и выходу из образовавшейся институциональной ловушки института организации и оплаты труда в ХМАО.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева, А. С. Институциональные ловушки [Электронный ресурс] / А. С. Алексеева. – Режим доступа : www.rusnauka.com/14_NPRT_2010/Economics/66934.doc
2. Будович, Ю. И. Развитие исследований из области теории институциональных ловушек и классификация ловушек [Текст] / Ю. И. Будович, М. С. Будович // Вестник Финансового университета. – 2013. – № 5 (77). – С. 17–25.

3. Еремеев, М. А. Перспективы развития института заработной платы в российской экономике [Текст] / М. А. Еремеев // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2011. – № 2. – С. 76–79.
4. Журавлева, И. В. Особенности работы в условиях Крайнего Севера: районные коэффициенты [Текст] / И. В. Журавлева // Кадровые решения. – 2008. – № 9.
5. Зоткин, Р. А. Особенности положения городского населения Ханты-Мансийского автономного округа в условиях социально-экономических реформ 90-х гг. XX в. [Текст] / Р. А. Зоткин // Вестник Томского государственного университета. – 2008. – № 310. – С. 72–73.
6. Ильинская, А. Серая заработная плата. Проблемы и пути их решения [Текст] / А. Ильинская // Кадровик.ру. – 2012. – № 11.
7. Кодекс Законов о Труде (1918 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_416.htm
8. Кодекс Законов о Труде РСФСР 1972 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_7723.htm
9. Лесных, В. В. Институциональная экономика [Текст] : учеб. пособие / В. В. Лесных, В. В. Ильяшенко. – Екатеринбург : Урал. Гос. Экон. ин-т, 2009.
10. Метелев, С. Е. Экономика ХМАО: социально-экономические приоритеты и стратегия развития [Текст] / С. Е. Метелев, О. С. Елкина, С. Е. Елкин. – Омск : Издатель ИП Погорелова Е.В., 2009. – 186 с.
11. О введении в действие Закона СССР «Об индивидуальной трудовой деятельности» [Электронный ресурс] : Постановление Верховного Совета СССР от 19.11.1986 № 6051-XI. – Режим доступа : http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_13632.htm
12. О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР. изд. 1922 г. [Электронный ресурс] : Постановление Всесоюзного Центрального Исполнительного Комитета от 09.11.1922. – Режим доступа : http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_1431.htm
13. О льготах для лиц, работающих на Крайнем Севере РСФСР [Электронный ресурс] : Постановление Совнаркома СССР от 3 июля 1932 года. – Режим доступа : http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_5565.htm
14. О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера [Электронный ресурс] : Постановление Совета Министров РСФСР от 04.02.1991 № 76 (в ред. Постановления Правительства РФ от 29.10.92 № 838) / Справочно-поисковая система КонсультантПлюс. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6725
15. О Стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года и на период до 2030 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства ХМАО – Югры от 22.03.2012 № 101-рп. – Режим доступа : <http://www.ugra2030.admhmao.ru/docs/101-%D1%80%D0%BF.pdf>
16. О хозяйственном развитии районов Крайнего Севера [Электронный ресурс] : Постановление СНК РСФСР от 08.09.1931 № 957. – Режим доступа : <http://base.consultant.ru>
17. Об утверждении Инструкции о порядке предоставления льгот лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера [Электронный ресурс] : Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 11.03.1960 № 342/П-7. – Режим доступа : [libussr.ru>doc_ussr/usr_5510.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_5510.htm)
18. Об утверждении Инструкции о порядке предоставления льгот лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера [Электронный ресурс] : Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 16.12.1967 № 530/П-28. – Режим доступа : http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6713.htm
19. Плискевич, Н. М. «Система низких заработных плат» – институциональная ловушка постсоциалистической экономики [Текст] / Н. М. Плискевич // Постсоветское пространство: реалии и перспективы / отв. ред. Б. А. Шмелев. – М. : ИЭ РАН, 2009. – С. 126–146.
20. Смирнов, Д. А. Понятийный аппарат института оплаты труда: комплексный анализ [Текст] : автореф. дис. канд. юрид. наук / Д. А. Смирнов. – СПб., 2009.
21. Социально-экономическое положение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в январе – декабре 2014 года [Текст] : статистический доклад / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре. – Х-М., 2014. – 93 с.

22. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015) [Электронный ресурс] / Справочно-поисковая система КонсультантПлюс. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683
23. Ханты-Мансийский автономный округ – Югра в цифрах, 2013 год [Текст] : стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, 2014. – 160 с.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Кияницына Лилия Николаевна – заместитель начальника по экономическим вопросам. Казенное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Бюро судебно-медицинской экспертизы». Россия, 628012, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Ханты-Мансийск, ул. Калинина, д. 40, блок «Д». E-mail: kiyanitsyna@yandex.ru. Тел.: (3467) 39-03-16.

Kiyanitsyna L.N.

EVOLUTION, SPECIFICS AND INSTITUTIONAL TRAPS OF THE INSTITUTE OF LABOR ORGANIZATION AND REMUNERATION IN THE NORTHERN REGIONS

The modern stage of RF Northern regions development is primarily due to the increase in economic effectiveness of the use of financial and human resources in these areas. In this regard, addressing these issues and identifying the problems is relevant through the study of the institute of labor organization and remuneration. On the example of Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra the article discusses the evolution of this economic institution and its characteristic features. The prerequisites for the creation of the institute of labor organization and remuneration were laid in the Okrug in the 1930–1960s. Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra differed in the specifics of remuneration regarding different allowances and payments for working in harsh environments. In the years of development of industrial operation of oil and gas fields in the area the attraction of labor resources required a variety of “progressive remuneration systems” leading to the formation of a high level of wages, compensation and other social payments. The study analyzes the dynamics of average wages by ownership of organizations, by economy sectors of the okrug and by economy of Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra in total in comparison with the Russian Federation over the past 15 years. It reveals that for decades the wage level in the region has been several-fold greater than in the Russian Federation. According to the author, it affects the high cost of production, especially in labor-intensive sectors of the regional economy. The article describes obvious features of institutional traps of the “high remuneration system” of the modern institute of labor organization and remuneration in Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra. Monopolization of the economy of the oil and gas producing region contributes to the preservation of high wages in the industrial sector. In this regard, the development of small and medium business in the area becomes extremely problematic. To overcome the institutional traps the author proposes economic diversification of the okrug and transition to the economy of the middle level and the competitive labor market, giving the opportunity to get out of the “high remuneration system”.

Institute of labor organization and remuneration, evolution, specifics, institutional traps, KHAMAO-Yugra.

REFERENCES

1. Alekseeva A. S. *Institutsional'nye lovushki* [Institutional traps]. Available at : www.rusnauka.com/14_NPRT_2010/Economics/66934.doc
2. Budovich Yu. I., Budovich M. S. Razvitie issledovaniy iz oblasti teorii institutsional'nykh lovshek i klassifikatsiya lovshek [Development of research in the theory of institutional traps and classification of traps]. *Vestnik Finansovogo universiteta* [Bulletin of the Financial University], 2013, no. 5 (77), pp. 17–25.
3. Ereemeev M. A. Perspektivy razvitiya instituta zarabotnoi platy v rossiiskoi ekonomike [Prospects for the remuneration institute development in the Russian economy]. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta* [Bulletin of Saratov State Socio-Economic University], 2011, no. 2, pp. 76–79.
4. Zhuravleva I. V. Osobennosti raboty v usloviyakh Krainego Severa: raionnye koeffitsienty [Features of work in the Far North: regional coefficients]. *Kadrovye resheniya* [Staffing solutions], 2008, no. 9.
5. Zotkin R. A. Osobennosti polozheniya gorodskogo naseleniya Khanty-Mansiiskogo avtonomnogo okruga v usloviyakh sotsial'no-ekonomicheskikh reform 90-kh gg. XX v. [Special situation of the urban population of Khanty-Mansi Autonomous Okrug in terms of socio-economic reforms of the 1990s]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Tomsk State Pedagogical University Bulletin], 2008, no. 310, pp. 72–73.
6. Il'inskaya A. Seraya zarabotnaya plata. Problemy i puti ikh resheniya [Gray wages. Problems and their solutions]. *Kadrovik.ru* [Personnel officer.ru], 2012, no. 11.
7. *Kodeks Zakonov o Trude (1918 g.)* [Code of labor laws (1918)]. Available at : http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_416.htm
8. *Kodeks Zakonov o Trude RSFSR 1972 g.* [Code of labor laws of the RSFSR 1972]. Available at : http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_7723.htm
9. Lesnykh V. V., Il'yashenko V. V. *Institutsional'naya ekonomika : ucheb. posobie* [Institutional economics : textbook]. Ekaterinburg : Ural. Gos. Ekon. in-t, 2009.
10. Metelev S. E., Elkina O. S., Elkin S. E. *Ekonomika KhMAO: sotsial'no-ekonomicheskie priority i strategiya razvitiya* [Economy of Khanty-Mansi Autonomous Okrug: socio-economic priorities and development strategy]. Omsk : Izdatel' IP Pogorelova E.V., 2009. 186 p.
11. *O vvedenii v deistvie Zakona SSSR "Ob individual'noi trudovoi deyatel'nosti" : Postanovlenie Verkhovnogo Soveta SSSR ot 19.11.1986 № 6051-XI* [Enforcement of the USSR law "On individual labor activity" : resolution of the USSR Supreme Soviet of November 19, 1986 No. 6051-XI]. Available at : http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_13632.htm
12. *O vvedenii v deistvie Kodeksa Zakonov o Trude R.S.F.S.R. izd. 1922 g.: Postanovlenie Vserossiiskogo Tsentral'nogo Iсполnitel'nogo Komiteta ot 09.11.1922* [Enforcement of the Code of Labor Law of the RSFSR 1922 : Decree of the All-Russian Central Executive Committee of November 9, 1922]. Available at : http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_1431.htm
13. *O l'gotakh dlya lits, rabotayushchikh na Krainem Severe RSFSR : Postanovlenie Sovnarkoma SSSR ot 3 iyulya 1932 goda* [On benefits for those working in the Far North of RSFSR : Resolution of the Council of People's Commissars of the USSR of July 3, 1932]. Available at : http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_5565.htm
14. *O nekotorykh merakh po sotsial'no-ekonomicheskomu razvitiyu raionov Severa : Postanovlenie Soveta Ministrov RSFSR ot 04.02.1991 № 76 (v red. Postanovleniya Pravitel'stva RF ot 29.10.92 № 838)* [On some measures of socio-economic development of districts of the North : Resolution of the Council of Ministers of the RSFSR of February 4, 1991 No. 76 (as amended by the Decree of the RF Government of October 29, 1992 No. 838)]. *Spravochno-poiskovaya sistema Konsul'tantPlyus* [Reference-search system Consultant plus]. Available at : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6725
15. *O Strategii sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Khanty-Mansiiskogo avtonomnogo okruga – Yugry do 2020 goda i na period do 2030 : Rasporyazhenie Pravitel'stva KhMAO – Yugry ot 22.03.2012 № 101-rp* [On the strategy for socio-economic development of Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Yugra till 2020 and for the period till 2030 : Decree of the Government of KHMAO–Yugra of March 22, 2012 No. 101-rp]. Available at : <http://www.ugra2030.admhmao.ru/docs/101-%D1%80%D0%BF.pdf>
16. *O khozyaistvennom razvitii raionov Krainego Severa : Postanovlenie SNK RSFSR ot 08.09.1931 № 957* [On economic development of the Far North regions : Decree of the SNK RSFSR of September 8, 1931 No. 957]. Available at : <http://base.consultant.ru>

17. *Ob utverzhdenii Instruktsii o poryadke predostavleniya l'got litsam, rabotayushchim v raionakh Krainego Severa i v mestnostyakh, priravnennykh k raionam Krainego Severa : Postanovlenie Gosudarstvennogo komiteta Soveta Ministrov SSSR po voprosam truda i zarabotnoi platy i Prezidiuma VTsSPS ot 11.03.1960 № 342/P-7* [On approval of the Instruction about the order of granting benefits to persons working in the Far North and in localities equated with the Far North : Resolution of the State Committee of the USSR Council of Ministers for Labor and Wages and the Presidium of the AUCCTU of March 11, 1960 No. 342/D-7]. Available at : libussr.ru/doc_ussr/usr_5510.htm
18. *Ob utverzhdenii Instruktsii o poryadke predostavleniya l'got litsam, rabotayushchim v raionakh Krainego Severa i v mestnostyakh, priravnennykh k raionam Krainego Severa : Postanovlenie Gosudarstvennogo komiteta Soveta Ministrov SSSR po voprosam truda i zarabotnoi platy i Prezidiuma VTsSPS ot 16.12.1967 № 530/P-28* [On approval of the Instruction about the order of granting benefits to persons working in the Far North and in localities equated with the Far North : Resolution of the State Committee of the USSR Council of Ministers for Labour and Wages and the Presidium of the AUCCTU of December 16, 1967 No. 530/R-28]. Available at : http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6713.htm
19. Pliskevich N. M. "Sistema nizkikh zarabotnykh plat" – institutsional'naya lovushka postsotsialisticheskoi ekonomiki ["Low wages" – institutional trap of post-socialist economy]. *Postsovetское prostranstvo: realii i perspektivy* [Post-Soviet space: realities and prospects]. Executive editor B. A. Shmelev. Moscow : IE RAN, 2009, pp. 126–146.
20. Smirnov D. A. *Ponyatiinyi apparat instituta oplaty truda: kompleksnyi analiz : avtoref. dis. kand. jurid. nauk* [Conceptual apparatus of the institute of remuneration: comprehensive analysis]. Saint-Petersburg, 2009.
21. *Sotsial'no-ekonomicheskoe polozhenie Khanty-Mansiiskogo avtonomnogo okruga – Yugry v yanvare – dekabre 2014 goda : statisticheskii doklad* [Socio-economic situation of Khanty-Mansi Autonomous Okrug in January – December 2014 : statistical report]. *Territorial'nyi organ Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Khanty-Mansiiskomu avtonomnomu okrugu – Yugre* [Territorial Body of Federal State Statistics Service in Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Yugra]. Kh-M., 2014. 93 p.
22. *Trudovoi Kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 06.04.2015)* [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (ed. of April 6, 2015)]. *Spravочно-poiskovaya sistema Konsul'tantPlyus* [Reference-search system Consultant plus]. Available at : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683
23. *Khanty-Mansiiskii avtonomnyi okrug – Yugra v tsifrakh, 2013 god : stat. sb.* [Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Yugra in figures, 2013 : statistical collection]. *Territorial'nyi organ Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Khanty-Mansiiskomu avtonomnomu okrugu – Yugre* [Territorial Body of Federal State Statistics Service in Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Yugra]. 2014. 160 p.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Kiyantsyna Liliya Nikolaevna – Deputy Head on Economic Issues. Public institution of Khanty-Mansi Autonomous Okrug–Yugra "Bureau of judicial-medical examination". 40D, Kalinin Street, Khanty-Mansiysk, Tyumen Oblast, Khanty-Mansi Autonomous Okrug–Yugra, 628012, Russian Federation. E-mail: kiyanitsyna@yandex.ru. Phone: +7(3467) 39-03-16.