

DOI 10.22394/1818-4049-2018-85-4-120-126
УДК 331.28(571.6)

О. Г. Поливаева

Территориальные особенности формирования заработной платы: дальневосточный аспект

В статье в ретроспективном аспекте рассматривается роль заработной платы как инструмента привлечения и закрепления населения на Дальнем Востоке. Показан механизм территориальной дифференциации заработной платы, сложившийся в советский период. Сделан акцент на том, что экономическая природа дифференциации заработной платы по территориальному признаку обусловлена необходимостью обеспечения равных условий воспроизводства рабочей силы, а также привлечения и закрепления работников на Дальнем Востоке. Обосновано, что сложившийся порядок формирования заработной платы не оказывает существенного влияния на преодоление негативных демографических процессов в Дальневосточном федеральном округе. На основе использования исторически сложившихся классических подходов к заработной плате как инструменту воспроизводства рабочей силы сделан вывод о необходимости сочетания традиционных территориальных выплат в составе заработной платы и льгот для лиц, работающих и проживающих в Дальневосточном федеральном округе, с мерами экономической и социальной поддержки населения Дальнего Востока.

Ключевые слова: заработная плата, льготы, Дальний Восток, Крайний Север, дифференциация заработной платы.

Для современного этапа развития экономики России характерно увеличение масштабов хозяйственного освоения обширных территорий Дальнего Востока с целью опережающего развития народного хозяйства в настоящее время и в перспективе. Наращивание производственного потенциала и освоение природных ресурсов трудонедостаточных районов Дальнего Востока вызывает необходимость привлечения трудовых ресурсов из других регионов страны. Важное место среди стимулов, способствующих привлечению работников на Дальний Восток и закреплению в этом регионе, занимает заработная плата.

Общеизвестно, что заработная плата, направленная на покрытие издержек по воспроизводству рабочей силы, в различных территориальных условиях не может быть одинаковой. «Между отдельными странами, областями и даже местностями

ми всегда будет существовать известное неравенство в жизненных условиях, которое можно будет свести до минимума, но никогда не удастся устранить полностью». [Энгельс. С. 5] Различия в размере издержек, зависящие от региональных особенностей, и невозможность полной ликвидации этих различий вызывают необходимость дифференциации заработной платы по территориальному признаку. Именно эти обстоятельства обуславливают территориальные особенности формирования заработной платы на Дальнем Востоке

Территория Дальневосточного федерального округа (далее – ДФО), в составе которого в настоящее время 11 субъектов РФ, включая Республику Бурятию и Забайкальский край¹, составляет 40,6% площади территории страны (6952,5 тыс. кв. км), при этом население – всего 5,6% (8223 тыс. чел. на 01.01.2018 г.)². Даль-

¹ Указ Президента РФ от 03.11.2018 г. № 632 «О внесении изменений в перечень федеральных округов, утвержденный Указом Президента РФ от 13 мая 2000 г. № 849».

² Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018 : Стат. сб. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru>

Ольга Геннадьевна Поливаева – канд. экон. наук, доцент, заместитель директора, Дальневосточный институт управления – филиал РАНХиГС (680000, Россия, Хабаровск, ул. Муравьева Амурского, д. 33). E-mail: polivaeva@list.ru

ний Восток, преобладающая часть которого относится к районам Крайнего Севера и местностям, к нему приравненным (далее Север), характеризуется суровыми природно-климатическими условиями, более слабым развитием производительных сил по сравнению с другими районами страны, меньшей инфраструктурной освоенностью территорий. Так, по ряду основных социально-экономических показателей в 2017 г. ДФО явился аутсайдером среди федеральных округов, о чем, в частности, свидетельствует последнее 8 место (места в порядке убывания значения показателя) в стране по удельному весу автомобильных дорог с твердым покрытием в общей протяженности автомобильных дорог общего пользования, по вводу в действие жилых домов, по производству продукции сельского хозяйства. Предпоследнее 7 место округ занимает по основным фондам в экономике, по объему обрабатывающего производства, обеспечения электроэнергией и газом, водоснабжения, водоотведения, сбора и утилизации отходов, по общей площади жилых помещений, приходящейся на одного жителя, по числу студентов, обучающихся по программам высшего образования. Уровень зарегистрированных преступлений – 2 место. При этом показатель среднемесячной номинальной заработной платы работников организаций занимает 1 место в рейтинге округов, среднедушевые денежные доходы в месяц – 2 место, уровень занятости – 3 место, уровень безработицы – 5 место, число собственных легковых автомобилей на 1000 человек населения – 2 место. Необходимо отметить, что по ряду показателей Дальневосточный федеральный округ достиг достаточно высокого места среди федеральных округов страны: по инвестициям в основной капитал на душу населения, а также объему розничной торговли на душу населения – 2 место, по поступлению налогов и сборов в бюджетную систему страны на душу населения – 4 место, по объему добычи полезных ископаемых – 4 место², что свидетельствует об определенных дости-

жениях дальневосточной экономики в последние годы.

Трудовые ресурсы ДФО характеризуются сокращением численности постоянного населения (табл. 1), значительным удельным весом населения старше трудоспособного возраста (табл. 2), отрицательными миграционными процессами, сопровождающимися продолжением оттока населения (табл. 3).

Указанные тенденции характерны в целом для ряда, прежде всего, северных территорий страны, однако в ДФО они носят наиболее острый характер. Следует подчеркнуть, что, не смотря на то, что по уровню заработной платы и среднедушевых доходов округ занимает лидирующие позиции в РФ, эти инструменты не являются в настоящее время весомым стимулом для привлечения и закрепления кадров на Дальнем Востоке.

При этом в нашей стране имеется положительный исторический опыт территориальной дифференциации заработной платы на Дальнем Востоке в советский период с использованием различных инструментов региональной и в том числе отраслевой поддержки кадров на Дальнем Востоке, краткая характеристика которого представлена ниже.

Рассматривая в ретроспективном аспекте процесс территориальной дифференциации заработной платы в стране и в том числе на Дальнем Востоке, можно сделать вывод о том, что этим вопросам уделялось значительное внимание органов государственного управления. Так, 20.12.1917 г. ВСНХ было принято постановление о нормировании заработка рабочих и служащих в государственных учреждениях³, в котором отмечалась необходимость определения границ районов для дифференциации заработной платы. В первые годы Советской власти районное регулирование заработной платы осуществлялось путем установления единых тарифных поясов, которые были введены в соответствии с постановлением ВЦИК от 21.02.1919 г. В основу деления страны на пояса были положены различия в стоимости жизни по районам страны [Сажин, Семичасная, 1969. С. 38]. В эти же годы был принят Декрет СНК РСФСР (обна-

³ Постановление ВСНХ от 20 декабря 1917 г. «О переименовании Особого Совещания по обороне в совещание по финансированию и о функциях этого совещания; о нормировании заработка рабочих и служащих в государственных учреждениях» <http://istmat.info/node/28269>

Таблица 1

**Динамика численности населения Дальневосточного федерального округа
(на конец года, тыс. чел.)**

	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Российская Федерация	143236	142865	146545	146804	146880
<i>В том числе:</i>					
Дальневосточный федеральный округ*	8551	8363	8260	8246	8223
<i>В том числе:</i>					
Республика Саха (Якутия)	954	958	960	963	964
Камчатский край	337	322	316	315	316
Приморский край	2007	1953	1929	1923	1913
Хабаровский край	1376	1343	1334	1333	1328
Амурская область	861	829	806	802	798
Магаданская область	170	156	147	146	144
Сахалинская область	521	497	487	487	490
Еврейская автономная область	182	176	166	164	162
Чукотский автономный округ	52	51	50	50	50
Республика Бурятия**	967	972	982	984	985
Забайкальский край**	1124	1106	1083	1079	1073

*численность населения ДФО указана с учетом всех субъектов РФ, входящих в округ, включая Республику Бурятию и Забайкальский край;

**субъекты РФ, вошедшие в состав ДФО в соответствии с Указом Президента РФ от 03.11.2018 г. № 632 «О внесении изменений в перечень федеральных округов, утвержденный Указом Президента РФ от 13 мая 2000 г. № 849»⁴.

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: Стат. сб. / Росстат. М., 2018. 1162 с. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. URL: <http://www.gks.ru>

Таблица 2

**Темпы изменения возрастной структуры населения РФ и Дальневосточного
федерального округа (2005 – 2017 гг., в %)**

	Население моло- же трудоспособ- ного возраста	Население в трудоспособном возрасте	Население стар- ше трудоспособ- ного возраста
Российская Федерация	12,7	-11,1	23,9
Дальневосточный федеральный округ	10,0	-12,2	37,4

Составлено автором по данным: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: Стат. сб. / Росстат. М., 2018. 1162 с. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. URL: <http://www.gks.ru>

Таблица 3

Динамика коэффициента миграционного прироста*

	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Российская Федерация	20	19	17	18	14
Дальневосточный федеральный округ	-80	-49	-39	-28	-28

* коэффициент миграционного прироста населения – величина разности между числом прибывших на данную территорию и числом выбывших за пределы этой территории, деленная на 10000 чел. населения

Составлено автором по данным: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: Стат. сб. / Росстат. М., 2018. 1162 с. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. URL: <http://www.gks.ru>

⁴ Указ Президента РФ от 03.11.2018 г. № 632 «О внесении изменений в перечень федеральных округов, утвержденный Указом Президента РФ от 13 мая 2000 г. № 849». <http://base.garant.ru>

родован от 10.09.1921) «Основные положения по тарифному вопросу»⁵.

Тарифная реформа 1931 – 1934 гг. изменила подход к вопросам районного регулирования заработной платы, которые стали решаться с позиций отраслевого и ведомственного принципов управления. В декабре 1933 г. было принято постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) «О льготах для населения Дальневосточного края»⁶, в котором предусматривалось повышение заработной платы «ввиду значительного притока переселенцев в Дальневосточный край и необходимости всемерного облегчения им хозяйственного устройства в трудных условиях необжитых районов края, а также облегчения условий труда рабочих и служащих края, работающих вдали от культурных центров СССР». Размеры повышения заработной платы дифференцировались в зависимости от отрасли производства и условий труда (рабочим и инженерно-техническим работникам (ИТР) угольной промышленности – на 30%, рабочим и ИТР заводов, фабрик, транспорта, связи, промыслов, совхозов и машинно-тракторных станций, учителям, медперсоналу – на 20%, служащим учреждений и предприятий – на 10%). Такой подход был вызван необходимостью материального стимулирования привлечения и закрепления квалифицированных кадров во вновь осваиваемых районах, а также отдельных отраслях промышленности (этот порядок дифференциации заработной платы использовался в период индустриализации, когда остро стояла проблема комплектования ведущих отраслей народного хозяйства необходимыми квалифицированными кадрами).

Впоследствии ведомственный подход к вопросам регулирования заработной платы явился одной из причин ее неупорядоченности [Аганбегян, Майер, 1959. С. 197]. В частности, до 1960 г. в районах Крайне-

го Севера применялось около 40 разных по величине коэффициентов и надбавок к заработной плате [Шоломицкая, 1982. С. 96].

Мероприятия 1959 – 1961 гг. в области территориального регулирования заработной платы позволили уменьшить общее количество районных коэффициентов, устранить разнорядность в коэффициентах для различных категорий работников. Важное значение для территориального регулирования заработной платы на Дальнем Востоке имело Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 26 сентября 1967 г. «О мерах по дальнейшему повышению благосостояния советского народа»⁷, в соответствии с которым были введены коэффициенты к заработной плате для районов Дальнего Востока, для которых они не были введены ранее.

Специальные льготы для работников Севера были установлены 1 августа 1945 г. Указом Президиума Верховного Совета СССР «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера». В этом же году Постановлением СНК СССР от 18.11.1945 № 2927⁸ был утвержден Перечень отдаленных местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространялось действие данного Указа. Следует обратить внимание на дату принятия решения о введении льгот для «северян»: еще не закончилась Вторая мировая война, но задачи восстановления экономики страны потребовали кардинального решения по созданию стимулов для привлечения работников на Север.

В 1960 г. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 10.02⁹ было осуществлено общее упорядочение этих льгот: применявшиеся ранее льготы для работников, приехавших в районы Севера по договору, распространялись на всех рабочих и служащих. В эти же годы был принят целый ряд законодательных актов,

⁵ Декрет СНК РСФСР (обнародован от 10.09.1921) «Основные положения по тарифному вопросу» https://www.lawmix.ru/docs_cccp/8030

⁶ Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 11.12.1933 «О льготах для населения Дальневосточного края» <http://www.consultant.ru>

⁷ Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 26 сентября 1967 года «О мерах по дальнейшему повышению благосостояния советского народа» <http://www.consultant.ru>

⁸ Постановление СНК СССР от 18 ноября 1945 г. № 2927 «О перечне отдаленных местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указа Президиума Верховного Совета СССР от 1 августа 1945 г. «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера» <http://www.consultant.ru>

⁹ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 года «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» <http://www.alppp.ru/law/trud-i-zanjatost-naselenija/trud/18>

регулирующих предоставление льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним¹⁰. Позже в 1986 г. в соответствии с решениями XXVII съезда КПСС, на котором была поставлена задача совершенствовать районное регулирование заработной платы, было принято Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР и ВЦСПС от 09 января 1986 г. № 53¹¹, в котором были введены надбавки к заработной плате работников предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Республики Бурятия и Забайкальского края за непрерывный стаж работы.

Таким образом, к началу 90-х гг на Дальнем Востоке и в Забайкалье сформировалась система территориальной дифференциации заработной платы, направленная на решение следующих задач:

во-первых, обеспечить равные условия воспроизводства рабочей силы в различных районах страны (с этой целью установлены районные коэффициенты, компенсирующие территориальные различия в условиях труда и жизни);

во-вторых, способствовать привлечению и закреплению кадров в труднедостаточных, отдаленных районах с суровыми природно-климатическими условиями (в роли стимулов выступают установленные для этих районов специальные льготы – например, процентные надбавки к заработной плате, дополнительные отпуска, оплата проезда к месту проведения отпуска и другие).

Следует обратить внимание, что в различные периоды развития экономики в отечественной практике территориальной дифференциации заработной платы на Дальнем Востоке использовались не только инструменты, связанные с фактом работы и проживания в этой территории

(районные коэффициенты, процентные надбавки, льготы), но и трудовой деятельностью квалифицированных кадров в ведущих отраслях народного хозяйства.

Однако в современной экономике, сложившаяся модель государственного регулирования территориальной дифференциации заработной платы во многом потеряла свое стимулирующее значение. «Необходимы новые подходы к организации заработной платы и ее составной части – районному регулированию, соответствующие новым экономическим условиям». [Волгин, Широкова, Мосина, 2018. С. 42] Об этом также свидетельствуют результаты демографических процессов на Дальнем Востоке, при которых «прогнозируемый рост демографической нагрузки приведет к обострению количественного и структурного дисбаланса на рынке труда, а поддержание темпов экономического роста будет затруднено в силу сокращения численности рабочей силы». [Грицко, 2016. С. 75]

При этом государство несет значительные расходы по привлечению кадров в районы Дальнего Востока. Современные задачи опережающего развития дальневосточных территорий требуют существенного увеличения объемов финансирования на эти цели. В частности, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 19.12.2018 г. № 1593 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения»¹² установлен размер финансовой поддержки, предоставляемой работодателю для привлечения одного работника, который равен от 225 тыс. руб. до 1 млн. руб. для работодателей, осуществляющих деятельность на территориях субъектов РФ, входящих в состав ДФО.

Указанная финансовая поддержка предоставляется работодателю для по-

¹⁰ Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 № 12 (ред. от 27.02.2018) «О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утв. Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029» (вместе с «Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. «О льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях», утв. Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029)». <http://www.consultant.ru>

¹¹ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 п 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области» <http://docs.pravo.ru/>

¹² Постановление Правительства РФ от 19 декабря 2018 г. № 1593 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения». <http://www.consultant.ru>

следующего оказания работникам одной или нескольких мер поддержки, включая транспортные расходы работника и членов его семьи по переезду к месту работы; расходы, связанные с провозом личного имущества работника и членов его семьи; расходы по найму, аренде жилья, оплате коммунальных услуг; расходы на профессиональное обучение работника и (или) дополнительное профессиональное образование; расходы на обустройство работника и членов его семьи.

Направленность таких государственных расходов следует признать обоснованной и рассматривать как один из инструментов территориальной дифференциации заработной платы работников на Дальнем Востоке. По сути, заработная плата как экономическая категория может иметь двойное понимание - в широком и узком смысле слова. Академик С. Г. Струмилин писал: «Заработная плата по своему назначению – служить источником средств для воспроизводства рабочей силы – должна обеспечить по крайней мере следующие элементы: 1) производство сырой рабочей силы работника, т. е., говоря проще, его личное содержание, 2) обработку этой сырой силы в более квалифицированную, т. е. школьное и профессиональное обучение рабочего, 3) текущий и капитальный ремонт его рабочей силы, т.е. нормальный отдых и лечебную помощь, 4) «амортизацию» нормального износа, т. е. содержание семьи и подготовку себе смены в лице детей и 5) «страхование» от преждевременного износа, например, ранней инвалидности во вредных производствах и всякого рода иных несчастных случаев [Струмилин, 1982. С. 377]. Таким образом, в широком понимании заработная плата складывается из фонда личного потребления, распределяемого в соответствии с количественными и качественными показателями труда и фонда общественного потребления, который распределяется по потребностям и включает затраты на медицинское обслуживание, пенсионное обеспечение, образование, и т. п. [Струмилин, 1982. С. 379–380]. Более узкое понятие заработной платы (оплаты труда работника) определяет ее как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности,

количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)»¹³.

Опираясь на теоретические и практические аспекты территориальной дифференциации заработной платы, можно сделать вывод о том, что реализация стратегической цели опережающего развития Дальнего Востока требует соответствующего территориального механизма формирования заработной платы, который на Дальнем Востоке следует рассматривать как сочетание

с одной стороны традиционных территориальных выплат и льгот для лиц, работающих и проживающих в Дальневосточном федеральном округе (их требуется сохранить как элемент заработной платы в узком смысле),

с другой стороны, мер экономической и социальной поддержки населения Дальнего Востока (в форме увеличения доступности и качества предоставления образовательных, медицинских, транспортных, жилищно-коммунальных и др. услуг), в том числе на поддержку высококвалифицированных кадров (включая оплату расходов на переезд на Дальний Восток и обустройство в этих районах работника и членов его семьи и др.). Требуется систематизация и стоимостная оценка этих мер как элемента заработной платы в широком смысле.

Список литературы:

1. Аганбегян А. Г., Майер В. Ф. Заработная плата в СССР. М.: Госпланиздат, 1959. С. 240.
2. Волгин Н. А., Широкова Л. Н., Мосина Л. Л. Актуальные вопросы развития российского севера: компенсационные и стимулирующие системы, направленные на привлечение и закрепление населения в северных и арктических регионах //

¹³ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2daf98fda536fce2a991a111c7dded9267900baf/)

Уровень жизни населения регионов России. № 2, 2018. С. 34–46.

3. Грицко М. А. Тенденции на рынке труда в условиях сокращения человеческого потенциала и роста демографической нагрузки (на примере субъектов Дальнего Востока // Власть и управление на Востоке России. № 3. 2016. С. 68–75.

4. Сажин С. Х., Семичасная И. А. Материальное стимулирование эффективности производства на Севере. Сыктывкар,

1969. С. 95.

6. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. С. 471.

7. Шоломицкая Л.А. Воспроизводство рабочей силы и заработная плата при социализме. – Минск: Наука и техника, 1982. С. 104.

8. Энгельс Ф. Письмо А. Бабею // К. Маркс, Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 19. С. 1–8.

Библиографическое описание статьи

Поливаева О. Г. Территориальные особенности формирования заработной платы: дальневосточный аспект // Власть и управление на Востоке России. 2018. № 4 (85). С. 120–126. DOI 10.22394/1818-4049-2018-85-4-120-126

Olga G. Polivaeva – Deputy director, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPА (33, Str. Muravyev-Amurskiy, Khabarovsk, 680000, Russian Federation). E-mail: polivaeva@list.ru

Territorial features of salary forming: the Far-Eastern aspect

In this article the role of salary as an instrument of attracting and fixing of population in the Far East in the retrospective aspect is given. The mechanism of salary differentiation in the Soviet period is shown. The accent is made on that the economic nature of salary differentiation on the territorial sign is caused with the need of ensuring the equal conditions of reproduction of labor and also attracting and fixing of workers in the Far East. Developed order of salary forming doesn't have significant effect on the overcoming the negative demographic processes in the FEFD. On the basis of using the historically developed classic approaches to the salary as an instrument of reproduction of labor the conclusion is made about the need of combination of traditional payments as a part of the salary and privileges for the persons working and living in the FEFD with the measures of economic and social support of population of the Far East.

Keywords: salary, privileges, the Far East, the Far North, salary differentiation.

References:

1. Aganbegyan A. G., Mayer V. F. Salary in the USSR. M.: Gosplanizdat, 1959, p. 240.

2. Volgin N. A., Shirokova L. N., Mosina L. L. Actual issues of the development of the Russian north: compensatory and stimulating systems aimed at attracting and fixing the population in the northern and arctic regions *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [The standard of living of the population of the regions of Russia] no. 2, 2018. pp. 34 – 46.

3. Gritsko MA. Tendencies in the labor market in the face of a reduction in human

potential and an increase in demographic load (by the example of subjects of the Far East *Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii* [Power and Administration in Eastern Russia], no. 3, 2016, p. 68–75.

4. Sazhin S. Kh., Semichasnaya I. A. Material Incentives for Production Efficiency in the North. Syktyvkar, 1969. p. 95.

6. Strumilin S. G. Problems of labor economics. M.: Science, 1982, p. 471.

7. Sholomitskaya L.A. Reproduction of labor and wages under socialism. - Minsk: Science and technology, 1982, p. 104.

8. Engels F. Letter to A. Babel K. Marx, Engels F. Op. 2nd ed. Vol. 19, pp. 1–8.

Reference to the article

Polivaeva O. G. Territorial features of salary forming: the Far-Eastern aspect // Power and Administration in the East of Russia. 2018. No. 4 (85). Pp. 120–126. DOI 10.22394/1818-4049-2018-85-4-120-126