

С.К. Джумамбаев* , Г.К. Иляшова , А.Ж. Досмбек 

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.

*e-mail: s.jumambayev@gmail.com

ҚАЗАҚСТАНДА ЖАЛАҚЫНЫ РЕТТЕУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ

Қазақстан 2001-2007 жылдар аралығында барлық дерлік негізгі макроэкономикалық көрсеткіштер бойынша айтарлықтай табысқа жетті. Бірақ 2008-2009 жылдардағы дағдарыстан кейін ресурсты көп қажет ететін өндіріске негізделген Қазақстан экономикасының өсу қарқыны төмендеді. Бұл елдегі жалақы деңгейіне кері әсерін тигізді. Соған қарамастан, біздің ойымызша, қазақстандық экономиканың прогрессивті дамуының салыстырмалы түрде төмен траекториясы жағдайында да жалақы деңгейін арттыру мүмкіндіктері әлі де соңына дейін таусылған жоқ.

Жалақының өсуінің неғұрлым іргелі, ұзақ мерзімді факторы жалпы ішкі өсімі (ЖІӨ) болып табылады. Сонымен қатар, жалақының өсуіне қосымша дем беру үшін жалақыны реттеу процесінде үш институционалдық факторларды дұрыс үйлестіру мәселесі туады. Бұл факторлардың жалақының өсуіне үлесінің мөлшері икемді және жылдан жылға өзгеруі мүмкін, ол ел дамуының белгілі бір кезеңіндегі нақты әлеуметтік-экономикалық жағдайларға байланысты. Ғылыми әдебиеттерді және қолда бар статистикалық материалдарды зерделеу негізінде авторлар Қазақстанда жалақыны реттеу тәжірибесін талдап, оны жетілдірудің мүмкін жолдарын іздестірді.

Нарықтық экономикадағы жалақыны реттеу механизмі бір-бірімен тығыз байланысты үш бөліктен тұратын жүйе ретінде қарастырылады:

- еңбек нарығында тепе-теңдік жалақы мөлшерлемесін қалыптастыру;
- әлеуметтік серіктестік жүйесін пайдалану;
- мемлекеттік ықпал ету шараларын жүзеге асыру.

Қазақстан тәжірибесін талдау еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс арақатынасының нарықтық жалақы мөлшерлемесінің қалыптасуына барабар әсеріне қол жеткізу қажет екенін көрсетеді. Әлеуметтік әріптестік қатынастарының даму деңгейінің төмендігіне және еңбекақыны реттеудегі ұжымдық шарттардың тиімділігінің төмен болуына байланысты жұмыс берушілер мүдделерін қызметкерлердің мүдделерінен жоғары қою тәжірибесі дамыды. Әлеуметтік әділеттілік пен экономикалық тиімділік арасындағы нақты қатынасқа қол жеткізудегі мемлекеттің рөлі жеткілікті түрде көрсетілмеді. Қазір Қазақстан экономикасы өз дамуының жаңа кезеңіне аяқ басып отыр. Соған байланысты жалақы деңгейі мен динамикасының өсуін қамтамасыз ететін реттеуші факторлардың осындай үйлесіміне қол жеткізу бойынша шаралар ұсынылуда.

Бұл жұмыстың практикалық маңыздылығы мынада: жалақыны жоғарылату мақсатында оны реттеудің қазіргі тәжірибесін жетілдіру бойынша ұсынылған шараларды жүзеге асыру ел экономикасының қосымша өсуіне ықпал етеді.

Түйін сөздер: жалақы, жалақыны реттеу, әлеуметтік серіктестік, ең төменгі жалақы, мемлекеттің ықпалы.

S.K. Jumambayev*, G.K. Ilyashova, A.Zh. Dosmbek

Al-Farabi Kazhakh National University, Kazakhstan, Almaty

*e-mail: s.jumambayev@gmail.com

Improving the system of wage regulation in Kazakhstan

In the period 2001-2007 Kazakhstan has made significant progress in almost all major macroeconomic indicators. But after the crisis of 2008-2009, the growth rate of the Kazakh economy based on resource-intensive production slowed down. This had a negative impact on the level of wages in the country. Nevertheless, in our opinion, even in the case of a relatively low trajectory of the progressive development of the Kazakhstani economy, the possibilities of increasing the level of wages have not been exhausted. A more fundamental and long-term driver of wage growth is gross domestic growth (GDP). Based on the study of scientific literature and available statistical materials, the authors analyzed the practice of wage regulation in Kazakhstan and looked for possible ways to improve it.

The wage regulation mechanism in a market economy is considered as a system consisting of three closely related parts:

- formation of an equilibrium wage rate in the labor market;
- use of the system of social partnership;
- implementation of measures of state influence.

An analysis of the practice of Kazakhstan shows that it is necessary to achieve an adequate impact of the ratio of supply and demand in the labor market on the formation of a market wage rate. Due to the low level of development of social partnership relations and the low effectiveness of collective agreements in regulating wages, the practice of dominating the interests of employers over the interests of employees has developed.

The practical significance of this work lies in the fact that the implementation of the proposed measures to improve the current practice of wage regulation in order to increase it will also contribute to the additional growth of the country's economy.

Key words: wages, wage regulation, social partnership, minimum wage, state influence.

С.К. Джумамбаев*, Г.К. Иляшова, А.Ж. Досмбек

Казахский Национальный Университет им. аль-Фараби, Казахста, г. Алматы

*e-mail: s.jumambayev@gmail.com

Совершенствование системы регулирования заработной платы в Казахстане

В период 2001–2007 гг. Казахстан добился значительных успехов практически по всем основным макроэкономическим показателям. Но после кризиса 2008–2009 годов темпы роста казахстанской экономики, основанной на ресурсоемком производстве, снизились. Это негативно сказалось на уровне заработной платы в стране. Тем не менее, на наш взгляд, даже в случае относительно невысокой траектории поступательного развития казахстанской экономики возможности повышения уровня оплаты труда не исчерпаны. Более фундаментальным и долгосрочным фактором роста заработной платы является валовой внутренний рост (ВВП). Вклад этих факторов в рост заработной платы носит гибкий характер и может изменяться из года в год в зависимости от конкретных социально-экономических условий на определенном этапе развития страны. На основе изучения научной литературы и доступных статистических материалов авторы проанализировали практику регулирования заработной платы в Казахстане и искали возможные пути ее совершенствования.

Механизм регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики рассматривается как система, состоящая из трех тесно связанных между собой частей:

- формирование равновесной ставки заработной платы на рынке труда;
- использование системы социального партнерства;
- осуществление мер государственного воздействия.

Анализ практики Казахстана свидетельствует о том, что необходимо добиться адекватного воздействия соотношения спроса и предложения на рынке труда на формирование рыночной ставки заработной платы. Из-за низкого уровня развитости отношений социального партнерства и низкой результативности коллективных договоров в регулировании заработной платы сложилась практика доминирования интересов работодателей над интересами наемных работников. Недостаточно проявилась роль государства в достижении конкретного соотношения между социальной справедливостью и экономической эффективностью. Ныне казахстанская экономика вступает в новый этап своего развития и применительно к нему предлагаются меры по достижению такого сочетания факторов регулирования, которое обеспечивает рост уровня и динамику заработной платы.

Практическое значение данной работы состоит в том, что реализация предложенных мер по совершенствованию нынешней практики регулирования зарплаты с целью ее повышения будет также способствовать дополнительному росту экономики страны.

Ключевые слова: заработная плата, регулирование зарплаты, социальное партнерство, минимальная заработная плата, государственное воздействие.

Кіріспе

Елімізде жалақыны арттырудың төтенше өзектілігі жайлы Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев 2019 жылғы 2 қыркүйектегі өзінің Халыққа Жолдауында атап өткен еді: «Ұлттық табыстың өсуінен түсетін пайданың әділ бөлінуіне, тиімді әлеуметтік «лифттеріне» деген қоғамдық сұраныстың артуы міндетті түрде оң жауап табуға тиіс». Жалданып жұмыс істейтін және жалақы алатын тұлғалар Қазақстандағы жұмыспен қамтылған халықтың төрттен үш бөлігінен астамын құрайды. Жалақы өз кезегінде халықтың ақшалай табыстарының жетпіс пайызынан көп бөлігін құрайды, және де ол шын мәнінде қоғамның көп бөлігінің материалдық әл-ауқатының негізін қалайды. Нақты жалақының өсуі халықтың төлемқабілетті сұранысына жағымды әсер етеді, сондай-ақ ол ел экономикасының динамикалық өсуіне ықпалын тигізеді. Ұлттық табыс өсуінен болатын пайданы әділетті бөлудегі шешімнің әділдігі көп жағдайда, жалақының табиғатын, оның деңгейі мен динамикасына әсер ететін факторларды айқындай білу, проблемаларды ашу және оның шешімінің мүмкін болатын жолдарын анықтау негізінде жалақыны реттеудің тиімді механизмін құруға көп байланысты болады.

Әдебиеттерге шолу

Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) кең ауқымды анықтама береді: «жалақы» термині, атауына және есептелу әдісіне байланыссыз, ақшамен есептелетін, белгілі бір келісіммен немесе ұлттық заңмен белгіленген, жалдау туралы жазбаша немесе ауызша келісім-шарт бойынша жұмыс беруші жұмыскерге орындалған жұмыс үшін, не болмаса орындалуы керек, не көрсетілетін қызмет үшін төлейтін кез-келген сыйақы немесе кез-келген жалақы». Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде (ҚР ЕК) өте қысқа анықтама беріледі: «жалақы – жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына байланысты Еңбек үшін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер».

Факторларды және олардың жалақы деңгейіне әсер ету деңгейін анықтау анағұрлым күрделі міндет болып табылады. Дж. Б. Кларк (1934), статикалық жағдайда жалақы деңгейі шекті өніммен анықталады деген тұжырымды негіздеді: «әрбір бірлік, жұмыс күшіне қосылған кезде

біраз уақытқа дейін шекті болып табылады және ол төлем стандартын белгілейді». Д.Рикардо (1955) еңбек нарығындағы сұраныс және ұсыныс арақатынасының статикалық жағдайындағы жалақы деңгейінің басқа негіздемесін берген: «Тауар бағасы, жиі айтылатын ұсыныс пен сұраныс арасындағы арақатынас емес, төтеп келгенде өндіріс шығындарымен реттеледі». Басқаша айтқанда, еңбек бағасы немесе жалақы деңгейі оның жұмыс күшінің ұдайы өндірісі құнына тәуелділігіне негізделген. Бұған қоса ол ұсыныс пен сұраныс арасындағы қарым-қатынастың әсерін жоққа шығармады, бірақ мұндай әсердің уақытша сипатын атап өтті. А.Маршалл (1993) да, «өндіріс техникасында немесе қоғамның жалпы экономикалық жағдайында күрт өзгерістер болмаған кезде, әр фактордың ұсынысы оны өндірудегі шығындармен негізді түрде реттеледі» деп көрсеткен. Осы келтірілген классик-экономистердің жалақы деңгейін қалыптастыру туралы көзқарастарын қорытындылай келе, мынандай қорытынды жасауға болады: кәсіпорындағы жұмысшылардың жалақысы, еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныстың қалыптасқан қатынасына байланысты жұмыс күшінің ұдайы өндірісі құнының айналасында өзгеретін еңбектің нарықтық бағасы негізінде қалыптасады. Жалақы деңгейін қалыптастыру мәселелері қазіргі шетелдік авторлардың, ресейлік зерттеушілердің оқу әдебиеттерінде және ғылыми еңбектерінде жан жақты қарастырылған. Солардың ішінде мақаламыздың тақырыбына тікелей қатысы бар ресейлік ғалым А.Л.Жуковтың (2019) және отандық автор С.Х.Берешевтің (2001) монографияларын ерекше атап өтуге болады.

С.Х.Берешевтің (2001) еңбегінде Қазақстанның нарықтық экономикаға өту кезеңіндегі жалақыны реттеу мәселелері қарастырылған. Қазақстанды нарықтық экономикасы бар ел ретінде танығаннан бері жиырмадан астам жыл өтті, елде экономиканың серпінді өсуіне түрткі болған нарықтық қатынастар қалыптасты. Алайда, осыған орай, ел Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев дәл атап өткендей, ұлттық табыстың өсуіне қарай пайданы әділ бөлуге қатысты қоғамдық сауал күшейді. Біздің зерттеуіміздің негізгі ережелері келесі жағдайға келіп тіреледі: егер 2001-2021 жылдары Қазақстан экономикасының қарқынды өсуі кезеңінде жалақының адекватты емес өсуіне алып келген себептер болса және факторлар әрекет етсе, онда олар жалақыны реттеу механизмінің жеткіліксіз тиімділігінен көрінуі тиіс.

Осыған байланысты дамыған елдердегі орын алған жалақыны реттеу механизмдерінің кейбір ерекшеліктерін айта кету керек. Либералды нарықтық экономикасы бар американдық модельде жалақы мәселелері бойынша барлық өзара қарым-қатынастар кәсіпорындар деңгейінде тікелей жұмыс берушілер мен жалдамалы жұмыскерлердің өкілдері арасында келіссөздер жүргізу арқылы құрылады (David H., 2016).

«Швед моделі» тұжырымдамасында жалақы мәселелері 1938 жылдан бастап еңбек нарығында жұмысшылар кәсіподақтары мен кәсіпкерлер бірлестіктерінің тұрақты келіссөздері арқылы шешіліп келеді, заң шығарушы билік еңбек нарығын басқарудан дерлік толығымен шеттетілген. Еуропалық одақтың мүшесі болғанымен Швеция өзінің заңнамасына ең төменгі жалақы мөлшерін енгізуден үзілді-кесілді бас тартады. Ең төменгі рұқсат етілген жалақы мөлшері кәсіподақтар мен жұмыс берушілер арасында жасалған ұжымдық шартта қамтылған (Chung-Khain, 2021).

Көптеген дамыған елдерде мемлекет тарапынан жалақыны реттеудің негізгі құралдарының бірі оның ең төменгі мөлшерін (ЕТЖ) белгілеу болып табылады. Содан кейін бұл ең төменгі жалақы мөлшері, Бас келісімнен бастап, кәсіпорындағы ұжымдық келісім-шартпен аяқтала отырып, оны өсіру бағытында көбейтілуі мүмкін. Негізінде мұндай тәжірибені Қазақстанда да ұстанады (Ehrenberg R.G., 2014).

Соңғы жылдары әлеуметтік бағдарланған нарықтық экономикасы бар Батыс Еуропа елдерінде келіссөздер деңгейін орталықсыздандырудағы трендтің айқындылығы байқалды. Мысалы, Германияда бірқатар мәселелерді шешуді көптеген жұмыс берушілердің талабы бойынша кәсіпорын деңгейіне ауыстыру тенденциясы байқалады. Осы өзгерістердің аясында жалақыны зерттеу негізінен еңбек нарығындағы сұраныспен ұсыныстың реттеуші рөліне ауысты. Импакт-факторлары жоғары журналдардың соңғы нөмірлерінде мақалалар негізінен осыған байланысты келесі елеулі мәселелерге арналған (Kim, J. J., 2021). Оның ішінде қалалық немесе елордалық деңгейде жергілікті еңбек нарықтарындағы жалақы теңсіздігінің өзгерістері, ең төменгі жалақының табыс теңсіздігіне әсерін бағалау, ең төменгі жалақы сияқты еңбек нарығы институттары ерлер арасындағы жалақы теңсіздігінің эволюциясына әсері және сол сияқты басқа тақырыптар зерттеледі (Eisenbarth, A., 2022).

Әлеуметтік нарықтық экономикасы бар елдер болып келетін Қазақстан мен Германияның

жалақысын реттеу практикасын салыстырмалы талдау, біздің еліміздің әлеуметтік жоғары бағдарланғанын анықтауға, осыған байланысты еліміздің артта қалу себептерін және жалақыны реттеудің тиімді механизмін құруға ықпал ететін факторларды анықтауға мүмкіндік береді. Ол өз ретінде бізге, дамыған елдердің жетістіктеріне бағдарлана отырып, жалақыны арттыру жөнінде ұсыныстар әзірлеуге мүмкіндік береді, бұл деген сайып келгенде тұтастай, елдің әлеуметтік-экономикалық даму деңгейіне оң әсерін тигізеді (Franz W., 2013).

Әдістеме

Мақалада еңбекақы теориясын одан әрі дамыту міндеті қойылмаған, бірақ Қазақстандағы еңбекақыны реттеу тәжірибесін талдағанда, ол экономика ғылымының классиктері мен қазіргі авторлардың теориялық және әдістемелік әзірлемелеріне сүйенеді. Зерттеу тақырыбымызға орай Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде «жалақы» түсінігінің жалпы мойындалған екі анықтамасы алынды. Қазіргі заманғы жалақыны реттеу тәжірибесіне салыстырмалы талдау жүргізу үшін Германия алынды. Осы елдегі әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жүйесін Қазақстан нарықтық қатынастарды өзінде енгізуде негізге алған болатын. Екі елді осылай салыстыру еліміздегі жалақының өсуіне кедергі келтіретін проблемалар мен себептерді нақты анықтауға мүмкіндік береді. Екі елдің экономикасының ауқымындағы айырмашылықтардың әсерін жою үшін негізінен жалақы мен басқа көрсеткіштердің абсолютті мәндері емес, олардың өсу тенденциялары талданады. Жалақыны реттеу тәжірибесін талдау үшін 2001-2021 жж. Қазақстан Республикасының Ұлттық статистика бюросының ресми мәліметтері және де салыстырмалы талдаулар жүргізуге OECD Data мен OECD Statistics статистикалық деректері тартылды. Кейде 2021 жылғы статистикалық деректер болмаған жағдайда, 2020 жылдың деректерімен шектелді. Зерттеу барысында топтастыру, орташа мәндерін анықтау, талдау және синтез, корреляциялық-регрессиялық талдау және басқа да әдістер қолданылды.

Талқылаулар мен нәтижелер

Қазіргі жағдайда жалақыны жан жақты талдау үшін нақты, медианды, модальды, лайықты,

әділетті деген сынды жалақыларды кеңірек қолдану ұсынылады.

Бұл жерде нақты жалақының мәні зор, жұмыскер өзінің жалақысының өзгеруін номиналды мәні бойынша емес, оның сатып алу қабілеті бойынша бағалайтындығында. Нақты жалақының төмендеуі, номиналды жалақының өсуі тұтыну тауарлары мен қызметтер бағасының өсу қарқынынан артта қалуы кезінде пайда болады. Қазақстанда ол 2015 және 2017 жж. болған: номиналды орташа жалақының өсімі тиісінше 4,2% және 5,5% – ды құрды, ал нақты жалақының индекстері осы жылдары төмендеп, тиісінше 0,977% және 0,983%-ды құрды. Бұл жұмысшылардың наразылығының өршуіне және қоғамдағы әлеуметтік шиеленістің одан әрі өсуіне әсер етті. Егер статистикада кеңінен қолданылып жүрген медианалық және модальдық жалақыны анықтауға қатысты мәселелер туындамаған болса, онда лайықты және әділ жалақы деңгейін белгілеу мәселесі бойынша жүріп жатқан әртүрлі пікірталастар бар және оларды анықтауға бірыңғай жалпы қабылданған тәсіл әлі әзірленбеген.

Лайықты жалақыны айқындаудың бірыңғай тәсілін әзірлеудің күрделілігі халық менталитетін, әрбір елдің тарихи, әлеуметтік-экономикалық, табиғи-климаттық және басқа да ерекшеліктерін ескеру қажеттілігіне саяды. Бұл мәселе қазақстандық қоғамға қатысты жеке зерттеу пәні болуға тиіс.

Жалақы әділеттілігінің маңызды белгілерінің бірі – еңбек пен капитал арасында қайта жасалынған құнды әлеуметтік тұрғыдан негіздеп бөлу. Еңбек ақы әділеттілігін бағалау критеріі ретінде ұлттық экономика деңгейінде ЖІӨ-де, ал сала немесе ұйым деңгейінде жалпы қосылған құнда (ЖҚҚ) жалақы үлесін алуға болады. Жалдамалы жұмыскерлер мен меншік иелері арасындағы қайта жасалынған құн әлеуметтік бағдарланған елдерде және әлеуметтік жауапты компанияларда әділетті бөлінеді, деп санауға болады. Табысты әлеуметтік нарықтық экономиканың классикалық мысалы Германия болып келеді, оның әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жүйесіне Қазақстан нарықтық қатынастарға көшуінің бастапқы кезеңдерінде көп жүгінген. Бірақ кейінде олардың арасында біраз айырмашылықтар пайда бола бастады. Екі елдегі жалақыны реттеудің заманауи тәжірибелеріне салыстырмалы талдау жүргізу, біздің еліміздегі жалақы деңгейінің өсуіне кедергі келтіретін проблемалар мен себептерді анықтауға мүмкіндік береді.

Әлемнің дерлік бар елдерінің көптеген зерттеулері мен ресми статистикаларында аналитикалық мақсаттар үшін әдетте бір жұмыскердің орташа айлық номиналды жалақысы алынады. Сондықтан салыстырмалы талдау үшін негізінен осы көрсеткіш және оның жиырма бір жылдық кезеңдегі динамикасы пайдаланылды. Ол өз ретінде елдің нарықтық дамуы кезеңіндегі оның даму трендін анықтауға, сондай-ақ экономикалық және әлеуметтік көрсеткіштер арасындағы қалыптасқан байланыстарға сипаттама беруге, жалақы деңгейі бойынша дамыған елдерден Қазақстанның артта қалуының себептері мен факторларын анықтауға, олардың әлеуметтік-экономикалық даму деңгейлерін жақындастыру бойынша ұсыныстар әзірлеуге мүмкіндік берді.

Тағы бір мәселені ашып алу керек, атап айтқанда, «жалақы» және «еңбек ақы» терминдері бірдей ұғымдар ретінде қолданылады, бұл дұрыс емес. Жалақыны реттеу механизмін қарастыру тұрғысынан Ұлттық шоттар жүйесінде (ҰШЖ) және Қазақстанның Ұлттық статистика бюросының жинақтарында қабылданғанындай, оларды ажырату қажет. Еңбек ақы, жалақыдан басқа, жұмысқа жалдаушылар төлейтін әлеуметтік сақтандыру аударымдарын да қамтиды. Оларды ажырату маңызды, біріншіден, қайта жасалынған құнды еңбек пен капитал арасында бөлуді бағалау үшін; екіншіден, Қазақстандағы ЖІӨ-дегі еңбекақы үлесін басқа елдердегі осындай көрсеткішпен салыстыру кезінде шынайы көріністі алу үшін маңызы зор.

1-суретте екі елдің ЖІӨ-дегі еңбекақы үлесі көрсетілген, олар өз мүдделерін қорғауда кәсіподақтар мен жұмыс берушілер арасындағы күштердің арақатынасын айқын көрсетеді.

2-суретте өзара тығыз байланысқан үш бөліктен тұратын жүйе ретінде нарықтық экономикадағы жалақыны реттеу механизмі ұсынылған.

Теңгерімді жалақы мөлшерлемесін қалыптастыру процесі еңбек нарығында, еңбек бағасының жалпы деңгейін анықтай отыра еңбек сұранысы мен ұсынысының өзара әрекеттесу ықпалымен жүреді. Сонымен қатар, еңбек бағасының өзі еңбек сұранысы мен ұсынысының динамикасына қайтара әсер етеді. Жалақының нақты мөлшерлемесі келіссөздер нәтижесінде анықталады және оның деңгейі ұжымдық келісім-шарт жасасу кезінде тараптардың қайсысының күші басым болатындығына байланысты болады.



1-сурет – 2010-2021 жж. Қазақстан және Германияда ЖІӨ-дегі еңбекке ақы төлеу үлесі, в %
 Ескерту: Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің
 Ұлттық статистика бюросы мәліметтері негізінде құрастырылған



2-сурет – Жалақыны реттеу жүйесі
 Ескерту: зерттеу нәтижесі ретінде автормен ұсынылған

Бүгінде келіссөз тараптарының арасындағы өткір қарама-қайшылық «жеңісті аяқталуға» дейін нәтижесіз болып саналады. Қазіргі кезде жалақыны реттеу бойынша әлеуметтік әріптестік қатынастарына үлкен рөл беріледі, ол үш тараптың – жалдамалы жұмысшылардың, жұмыс берушілер мен мемлекеттің тең құқылы ынтымақтастығы негізінде олардың басты мүдделерінің, соның ішінде жалақы мәселесі түйінді болып саналатын ақылға қонымды, ұтымды тепе-теңдігін қамтамасыз етуге арналған.

Қазақстан өз қызметінде Халықаралық Еңбек Ұйымының (ХЕҰ) бірқатар Конвенцияларымен айқындалған әлеуметтік әріптестіктің

құқықтық құрылымына бағдарлануға ұмтылады. Бірақ Қазақстан тәжірибесінде әлеуметтік әріптестіктің көптеген ережелеріне сәйкес еңбек қатынастары кемелдену деңгейге жетпеген. Сол себепті ХЕҰ конвенциялары толық көлемде іске асырылмаған. Мұны еңбек ақы, салынған капитал пайдасы мен ЖІӨ-дегі салық салу сомаларының арақатынасын талдау нәтижелері бойынша бағалау кезінде көруге болады. 1-кестедегі деректер елдегі қалыптасқан тәжірибеде жұмыс берушілердің мүдделері жалдамалы жұмысшылардың мүдделерінен басымдылығын тәжірибені айқын сипаттайды (1-кестені қараңыз).

1-кесте – 2010-2020 жж. Қазақстанда еңбек ақы, таза пайда және салықтардың ЖІӨ-дегі үлестерінің динамикасы, %

№	Көрсеткіштер	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	6	8	9	10	11	12	13
1	Номиналды ЖІӨ өсімінің қарқыны, %	28,3	9,8	10,2	14,9	15,8	13,7	12,5	1,6	18,8
2	ЖІӨ-дегі үлестері, %:									
	еңбек ақы	34,3	32,7	31,4	30,3	30,5	30,5	28,8	31,2	31,2
	таза пайда	45,2	46,2	47,5	51,9	52,0	51,6	50,9	50,8	50,8
	салықтар	6,7	9,1	8,8	7,1	7,0	7,6	9,7	7,3	7,3

Ескерту: Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы мәліметтері негізінде құрастырылған

Номиналды ЖІӨ өсімі нәтижесінде осы мерзім ішінде кезеңде еңбек ақы үлесінің төмендеуі тенденциясы болды, ал жұмыс берушілердің пайда үлесінің өсуі тенденциясы айқын көрініп тұр. Олардың 2020-2021 жылдардағы арақатынасының тұрақтануын ҚР Президентінің жұмыс берушілер мен жұмыскерлер арасында экономикалық өсімінен түсетін пайданы неғұрлым әділ бөлуді қамтамасыз ету жөніндегі нұсқауларын іске асырудың басталуымен түсіндіруге болады. Бірақ экономикалық өсуінен туған пайданы әділетті бөлу, оның ішінде әсіресе жалақы мәселелерінің түбегейлі шешімі келіссөздерді жүргізу процесін тиімді жолға қоюға байланысты болып отыр.

Біздің байқауымызша, тараптар әлі күнге дейін әлеуметтік әріптестіктің қарапайым мағынасын түсінбейді, яғни келіссөздер барысында бір тарап екінші тараптың жеңілуі есебінен жеңіске жету жолдарын іздемей, ортақ жалпы күш-жігер-

мен ЖІӨ-нің өсуіне (салалар мен ұйымдар үшін жалпы қосылған құнға) қол жеткізуге ұмтылу қажет. Нәтижесінде, тараптардың әрқайсысы ЖІӨ-дегі өз үлесін сақтай отырып, оны абсолютті мөлшерде көбейтер еді. Бірақ бұл тәжірибеде іске асырылмайды, оны 2-кесте мәліметтерінен көруге болады.

Әлеуметтік серіктестіктің үш тараптары үшін бизнестің ортақ іс түсінігіне келулері өте маңызды, яғни меншік иесі оған физикалық және ақшалай капиталды салады, жалдамалы қызметкер – адами капиталды, яғни өзінің білімін, шеберлігін, дағдылары мен жинақталған тәжірибесін салады. Бұл жағдайда мемлекет, тұтастай алғанда елдің әлеуметтік-экономикалық дамуының стратегиялық мақсатына қол жеткізу мүддесіне орай жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы өзара қарым-қатынастарды дамытуға және нығайтуға бағытталған саясат жүргізеді.

2-кесте – 2010-2020 жж. Қазақстанда еңбек ақы, таза пайда және салықтардың ЖІӨ-дегі үлестері, %

№	Көрсеткіштер	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	ЖІӨ-дегі еңбек ақы үлесі, %	34,3	32,7	31,4	32,2	30,3	30,5	30,5	28,8	31,2	31,2
2	ЖІӨ-дегі таза пайда үлесі, %	45,2	46,2	47,5	48,8	51,9	52,0	51,6	50,9	50,8	50,8
3	ЖІӨ-дегі салықтар үлесі, %	6,7	9,1	8,8	6,3	7,1	7,0	7,6	9,7	7,3	7,3

Ескерту: Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы мәліметтері негізінде құрастырылған

Жалпы ішкі өнімді бөлу жөніндегі әлеуметтік әріптестердің осындай келісілген ұстанымына қол жеткізу, Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері және кәсіподақтардың республикалық бірлестіктері арасында Бас келісімді жасап бекітуі процесі барысында жүзеге асырылуы тиіс. Өкінішке орай, 2021-2023 жылдарға арналған Бас келісімде оның көптеген ережелері негізінен декларативті сипатта болып отыр, олар нақты сандармен расталмаған. Мысалы, ел Үкіметі ЖІӨ-нің 103,7%-ға, еңбек өнімділігінің алдағы үш жылға 110,4%-ға өсуі жөніндегі де-

ректтерді ұсынды. Алайда, бұл көрсеткіштер ел көлемінде жалақыны көтеру саласындағы сандық өзгерістерге қаншалықты әсер ететіні көрсетілмеген.

Кәсіподақтардың күш-жігері Бас келісімде (және кейіннен өңірлік және салалық келісімдерде) ЖІӨ-дегі еңбек ақы үлесінің негізделген пайыздық өсуін белгілеуіне қол жеткізуге бағытталуы керек, өйткені жалақы деңгейі көбінде осыған байланысты болмақ. Осыған байланысты 3-кестеде ұсынылған Германия мен Қазақстандағы жалақы бойынша салыстырмалы деректер ақпараты ойлануға негіз береді.

3-кесте – 2015-2021 жж. Германия және Қазақстандағы көрсеткіштер динамикасы, %

№	Көрсеткіштер	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Германия:							
	Өсім қарқыны, %:							
	- орташа жалақы	2,9	2,2	2,6	2,9	2,9	-0,1	3,3
	- нақты ЖІӨ	1,5	2,2	2,7	1,0	1,1	-3,7	2,6
	- бір жұмысбастыға деген нақты ЖІӨ	0,6	-0,4	1,7	0,4	-0,1	-2,5	1,9
	- тұтыну бағалары	0,5	0,5	1,5	1,7	1,5	0,5	3,1
	- өнеркәсіп өнімдерін өндірушілер бағасы	-1,3	-0,5	2,6	2,1	0,9	-0,4	5,8
2	ЖІӨ-дегі еңбек ақы, %	57,4	57,5	57,5	58,4	59,2	60,6	59,4
3	Орташа жалақыға қатысты ең төменгі жалақы	45,3	44,3	45,2	43,9	44,2	43,8	43,8

№	Көрсеткіштер	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Қазақстан:							
	Өсім қарқыны, %:							
	- орташа жалақы	4,1	13,4	5,5	7,9	14,8	14,0	17,5
	- нақты ЖІӨ	1,2	1,1	4,1	4,1	4,5	-2,5	4,1
	- бір жұмысбастыға деген нақты ЖІӨ	2,1	-0,3	3,7	2,8	3,5	-1,9	3,2
	- тұтыну бағалары	13,6	8,5	7,1	5,3	5,4	7,5	8,4
	- өнеркәсіп өнімдерін өндірушілер бағасы	-4,8	15,5	17,6	12,4	1,4	-4,2	46,1
5	ЖІӨ-дегі еңбек ақы, %	32,2	30,3	30,5	30,5	28,8	31,2	31,2
6	Орташа жалақыға қатысты ең төменгі жалақы	17,0	16,0	16,2	17,4	22,7	20,0	17,0

Ескерту: Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы мәліметтері негізінде құрастырылған

3-кесте мәліметтері орташа жалақының әртүрлі факторларға тәуелділігіндегі қарама-қайшылықтың бейнесін көрсетеді, бірақ солардың ішінде номиналды ЖІӨ және еңбек өнімділігі (нақты ЖІӨ-нің жұмыспен қамтылған халық санына қатынасы ретінде есептелген) жалақыға үлкен әсер етеді.

2001-2020 жылдар кезеңіндегі деректер негізінде жүргізілген корреляциялық-регрессиялық талдау келесі корреляция коэффициенттерін берді: Қазақстанда орташа жалақы мен жан басына шаққандағы ЖІӨ арасындағы – 0,67349, ал орташа жалақы мен еңбек өнімділігі арасында – 0,44847; Германияда ұқсас коэффициенттер тиісінше 0,74343 және 0,58321.

Қазақстанның статистикалық деректері бойынша 2001-2020 жылдар аралығындағы кезеңде жүргізілген көптеген регрессияның нәтижелері бойынша, орташа номиналды жалақы мен екі тәуелсіз параметрлер: жан басына шаққандағы ЖІӨ және еңбек өнімділігі (жұмыспен қамтылған бір адамға есептегендегі ЖІӨ) арасындағы тәелділікті белгілейтін келесідей теңдеу шығарылды:

$$y=63,3492+0,4072*X_1+0,0344*X_2 \quad (1)$$

Осы теңдеудің негізінде ЖІӨ-нің жоспарланған мәндеріне, халық санына және алдағы кезеңдерге деген еңбек өнімділігіне байланысты

орташа номиналды жалақының мәнін болжауға болады.

2001-2020 жылдар аралығында Қазақстанда орташа жылдық өсімдерінің қарқыны: нақты ЖІӨ – 5,8%-ға, номиналды ЖІӨ – 18,0%, еңбек өнімділігінің – 4,0%-ға, ал номиналды жалықының – 14,4%-ға тең болды. Германияда ұқсас көрсеткіштері тиісінше: 1,0%-ға, 2,4%, 0,3% және 2,1% тең болды. Көріп отырғанымыздай, соңғы екі көрсеткіштің арасындағы алшақтық Германияда 1,8 пунктке, ал Қазақстанда 10,4 пунктке тең. Басқаша айтқанда, Германияда Қазақстанға қарағанда орташа жалақы мөлшері еңбек өнімділігінен едәуір көбірек тәуелді. Германияның Қазақстаннан ерекшелігі ЖІӨ көрсеткіштерінің, тұтыну бағаларының, өнім өндірушілердің бағаларының өсіміне/төмендеуіне қарамай ЖІӨ-дегі еңбек ақы төлеу үлесі айтарлықтай өсу тенденциясына ие болып отыр. 2020 жылы Қазақстанда жан басына шаққандағы ЖІӨ Германиядағы ұқсас көрсеткішінің 16,2%-ын құрды, тиісінше жұмыспен қамтылған бір адамға шаққандағы ЖІӨ – 17,0%-ын, ал орташа жалақы 10,7%-ын ғана құрды.

Жоғарыдағы сандар Қазақстандағы еңбекақы төлеу практикасындағы әділетсіздік бар екенін және жұмыскерлердің мүдделерін қорғаудағы кәсіподақтар рөлінің әлсіздігін көрсетеді.

Қазақстанда 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (ҚР

ЕК) қабылдануымен құқықтық реттеу саласындағы бірқатар әлеуметтік-еңбек мәселелері ұжымдық келіссөздер саласына ауыстырылды. Кәсіподақтар мен жұмыс берушілер бірлестіктері шын мәнінде келіссөздер процесінің белсенді субъектілері болуы үшін алғышарттар жасалды. Ресми деректер бойынша, 2020 жылы Қазақстанда жалдамалы жұмыскерлерді кәсіподақтың қамтуы 43,1% -ды, ал ұжымдық шарттармен қамту деңгейі 95,5% құрады. Алайда, тәжірибе көрсетіп отырғандай, жалақыны реттеуде бұл құралдың жоғары нәтижелілігіне қол жеткізілгендігі жайлы айтуға әлі ерте, бүгінгі күнге дейін ол өте төмен деңгейде қалып отырғаны белгілі.

Көрсеткіштердің айтарлықтай жоғары мәніне қарамастан, жалдамалы жұмысшылардың жалақысын арттыруда және еңбек жағдайларын жақсартуда ұйымдасқан жұмыс күшінің рөлі, инерттілігі мен сауаттылығының төмендігі тіпті жай көзге де көрінеді. Әлеуметтік-еңбек саласындағы негізгі параметрлерді билік пен бизнес белгілейді, ал кәсіподақтардың жұмысшылардың мүдделерін жеткізе білу және оны қорғау бойынша қабілеті жеткілікті түрде көрінбейді. Өкінішке орай, бұл мәселеге жоғары билік органдары тарапынан, академиялық ортада және жалпы қоғамда тиісті деңгейде көңіл бөлінбей келеді. Бірінші қадам ретінде, құқық қорғау практикасын пассивті позициядан жылжыту үшін АҚШ тәжірибесіндегі кәсіподақтарды сертификаттау жүйесін енгізу орынды болар еді. АҚШ-та оны жүзеге асыруды аймақтық бөлімшелері бар еңбек қатынастары жөніндегі Ұлттық басқармасы қамтамасыз етіледі. Біздің елімізде кәсіподақтарды солай сертификаттауды енгізу, олардың жұмысшылардың лайықты жалақысы үшін күрестегі қызметін жандандырар еді.

Жоғарыда айтылғандарды келесідей қорытындыға болады: бүгінгі таңда отандық еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс жалақының нарықтық мөлшерлемесін қалыптастыруға адекватты әсер етпейді, ал әлеуметтік серіктестік жүйесі өзінің қалыптасу кезеңін әлі аяқтай алмауда. Сол себепті Жаңа Қазақстан экономикасын қалыптастыру жағдайында мемлекет жалақыны реттеу жүйесін жетілдіруде өз рөлін күшейту қажет. Әлеуметтік-экономикалық саясатында жалақы деңгейі мен динамикасы, әлеуметтік әділдік пен экономикалық тиімділік арасындағы нақты арақатынасты орнату мемлекеттің аса назарында болу керек.

Қазақстанның экономикалық саясаты негізінен кейнсиандық теорияға сүйенеді: оған сәй-

кес мемлекет нарықтық экономикада жұмыспен қамту мен жалақы деңгейіне әсер етуі тиіс. Дж.Кейнстің көзқарасы бойынша, дағдарыстық құбылыстарды жиынтық сұранысқа әсер ету механизмі арқылы мемлекет еңбек нарығын реттеу жолымен болдыртпауға болады. Жалпы ұлттық өнімнің ұлғаюы инвестициялар есебінен қамтамасыз етіледі және осы негізде жұмыспен қамтуға және нақты жалақы деңгейін арттыруға қол жеткізіледі. Шынында да, бұл тезис Қазақстанның 2000 жылдан кейінгі тәжірибесі растайды, мемлекеттің экономиканың динамикалық өсуіне арналған саясатын табанды жүргізуінің арқасында халықты жұмыспен қамту және нақты жалақыны арттыру көрсеткіштері едәуір жоғарылады.

Қазақстан Президенті Қ-Ж. Тоқаев ел дамуының жаңа кезеңінде экономикалық саясаттың басым мақсаты ЖІӨ-нің өсуі болып қала береді, деп белгіледі. Біздің ойымызша, бұған қоса бірқатар қоғамдық маңызы бар мақсаттарды, соның ішінде жұмыскерлердің жалақысын арттыруға, оның ішінде, төменгі ақы төленетін санаттардың жалақысының сатып алу қабілетін арттыруға арналған бағдарлама ерекше орын алу керек. 2020 жылы сағаттық жалақы медианасының үштен екісінен төмен алатындардың үлесі 29,3%-ды құрды.

Осыған байланысты қарапайым, біліктілік қажет емес еңбекпен айналысатын жұмысшылардың ұдайы өндірісі үшін қалыпты жағдайларды қамтамасыз ететін деңгейдегі ең төменгі жалақының мемлекеттік мөлшерін белгілеу ерекше маңызды. ҚР ЕК-нің 104-бабында «тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңда белгіленетін айлық жалақының ең төмен мөлшері ең төмен күнкөріс деңгейінен төмен болмауы тиіс» деп айқындалған. Ең төменгі жалақы мөлшерін (ЕТЖ) ең төменгі күнкөріс деңгейінде белгілеу елде 2010 жылдан бастап 2018 жылға дейін тәжірибеде қолданылды. 2019 жылдан бастап ЕТЖ күтпеген жерден жоғарылап кетті, оның мөлшері бірден 1,5 есе өсті. ЕТЖ орташа жалақыға қатынасы 17,4% – дан 22,7% – ға дейін өсті, бірақ 2021 жылы 17% -ға дейін төмендеді. 2022 жылы ЕТЖ шамасы 1,41 есеге ұлғайып, 60000 теңгені құрады. Оның 2022 жылғы бірінші тоқсандағы орташа жалақыға қатынасы 21%-дан төртінші тоқсанда 17,7%-ға төмендеді. Германияда ең төменгі жалақының орташа жалақыға қатынасы әрдайым шамамен 44%-ды құрайды. 2023 жылға

ең төменгі жалақы 70 мың теңгеге көтерілді, бірақ оны есептеу әдісін ашылмады.

Біздің есептеулеріміз бойынша, Қазақстандағы орташа жалақы мен ЕТЖ мөлшері арасындағы корреляция коэффициенті бар болғаны 0,28374-ке тең, бұл осы көрсеткіштер арасындағы әлсіз тәуелділікті көрсетеді. Осыдан шығатын қорытынды: ЕТЖ мөлшерін арттыруды тек ең төменгі жалақы алатын жұмыскерлерді материалдық қолдауға арналған құрал ретінде ғана қарастыруға болады. ХЕҰ 131 конвенциясы жұмыскердің ғана емес, оған қоса оның отбасы мүшелерінің де қажеттіліктерін ескере отырып, ең төменгі жалақы белгілеуді ұсынады. 2019 жылдан бастап елдегі ЕТЖ мөлшері ең төмен-

гі күнкөріс деңгейінен 45%-ға асатын деңгейде белгіленді. ХЕҰ-ның ЕТЖ-ны арттыру жөніндегі ұсынымдары қалай және қаншалықты дәрежеде іске асырылғаны жария етілмеді.

Қазір мемлекет ең төменгі жалақыны біртіндеп ұлғайту әдісін іздестіруде. Бұл туралы Германияның кейінгі кездегі тәжірибесін қабылдауға болар еді.

Қазақстанда жалпы экономика бойынша орташа номиналды жалақының өсуі 2001-2020 жылдар аралығындағы зерттеу кезеңі ішінде еңбек өнімділігінің өсуінен әрқашан алда келеді, осы көрсеткіштер арасында белгілі бір бекітілген арақатынас байқалмайды (4-кестені қараңыз).

4-кесте – Орташа жалақының, еңбек өнімділігінің және үлестік еңбек шығындарының өсу қарқыны 2001-2020 жж. Қазақстан және Германияда %

№	Көрсеткіштер	2001	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Қазақстан:									
	Өсу қарқыны, %:									
	- бір жұмыскердің орташа жалақысы	120,4	120,2	115,3	104,1	113,4	105,5	107,9	114,8	114,0
	- бір жұмысбастыға деген нақты ЖІӨ	105,1	108,5	104,5	102,1	99,7	103,7	102,8	103,5	98,0
	- үлестік еңбек шығындары	117,1	120,9	115,8	105,9	106,9	98,5	114,4	119,1	115,8
2	Германия:									
	Өсу қарқыны, %:									
	- бір жұмыскердің орташа жалақысы	102,8	101,5	102,5	102,9	102,2	102,6	102,9	102,9	99,9
	- бір жұмысбастыға деген нақты ЖІӨ	101,4	99,4	105,5	100,6	99,6	101,7	100,4	99,9	97,5
	- үлестік еңбек шығындары	99,9	99,3	98,9	102,5	101,4	101,0	103,2	103,2	104,8

Ескерту: Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы мәліметтері негізінде құрастырылған

Үлестік еңбек шығындарының төмендеу тенденциясы да байқалмайды, олар орташа жалақы сияқты қарқынмен өскен. Бірақ біз жұмыс күшінің қымбаттауы (салыстырмалы түрде) экономиканың барлық салаларында болады деп айтпаймыз. Бұл бөлек, егжей-тегжейлі, бөлінген деңгейде зерттеуді қажет етеді.

Германияның мысалында басқа көріністі көреміз, еңбек өнімділігінің өсу қарқынынан орташа жалақының өсу қарқыны аздап асқанымен, үлестік еңбек шығындарының өсу қарқыны

жалақының өсу қарқынынан көбінесе төменде болады.

Жоғарыда айтылғандардан жалақының өсуі мен бағаның қозғалысы арасында себеп-салдарлық байланыс бар екені білінеді, бірақ оның себебі неде және салдары неде екенін анықтау қиын. Іс жүзінде біз жалақының озық өсуі шығындардың өсуіне әкелетінін байқаймыз, бұл өндірушілерді шығарылатын өнімдер мен көрсетілетін қызметтердің бағасын көтеруге итермелейді. Өз кезегінде, жалақы бағаның өсуіне

жоғары қозғалыспен жауап береді. Бұл жабық шеңбер болып шығады, оның ішінен қолайлы жол табу керек.

Қазақстандық жағдайда кәсіпорындардағы орташа жалақы өсіміне жол берілетін пайызын, жоспарланып отырған еңбек өнімділігін арттырумен айқындаған жөн, бұл тәуелділіктің дәрежесінің өзі жұмыс берушілер мен жалдамалы жұмыскерлер атынан келетін кәсіподақтар арасындағы ұжымдық келіссөздер барысында айқындалуы тиіс. Бұл өнім бірлігіне еңбек шығындарының төмендеуіне әкеледі, ал ол өнім бағасын белгілі бір деңгейде ұстап тұруға әсер етеді. Өз кезегінде мұндай баға оның бәсекеге қабілеттілігін сақтауға ықпал етеді және өндірілетін өнімге сұраныс артуының факторына айналуы мүмкін. Өсіп келе жатқан сұранысты қанағаттандыру мақсатында өнім шығарудың өсуі жалақының кейінгі өсуіне оң әсер етеді, осылайша жалақы мен бағалар арасындағы байланыс ғылыми негізделген сипатқа ие болар еді.

2021 жылы Германияда орташа жалақы Қазақстандағы ұқсас көрсеткіштің мәнінен 8 есе, жан басына шаққандағы ЖІӨ – 5,7 есе, жұмысбасты бір адамға шаққандағы ЖІӨ – 5,3 есе асып түсті. Яғни, дамыған елдердің орташа жалақы деңгейіне жақындау үшін өндірілетін өнімге деген ішкі және сыртқы сұраныстың жоғары талаптарын қанағаттандыруға бағдарланған экономиканың өсу моделін жасау керек, оны іске асыру негізінде еңбек өнімділігін күрт көтеруге болады. Егер экономикалық өсу моделі тек қолда бар ресурстарды неғұрлым толық пайдалануға негізделетін болса, жұмыскерлерді лайықты жалақымен қамтамасыз ету міндеті орындалмауы мүмкін.

Нақты жалақыны көтеруді экономика өсуінің нәтижесі ретінде ғана емес, олардың қатынасын екі жақты қозғалыс процесі ретінде қарастырған жөн. Жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасында қайта жасалынған құнды ғылыми негізделген жолмен бөлу мемлекеттік әлеуметтік саясатына байланысты. Мемлекет тұтыну бағасының күрт өсуі кезінде жалақыны құнсызданудан қорғауды табанды түрде қолға алуы керек. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 157-бабының 2-тармағына сәйкес ұжымдық келісім-шартқа жұмыскерлер мен жұмыс берушінің жалақыны индексстеу тәртібі бойынша өзара міндеттемелері енгізілуі мүмкін, деп екіұшты айтылған. Яғни, индексстеу тәртібі ұжымдық келісім-шартқа енгізілуі мүмкін, бірақ міндетті емес. Сөйтіп жұмыс берушілердің қазіргі үстем-

дігі жағдайында қолданыстағы еңбек заңнамасы жұмыс берушілерге жалақыны индексстеу туралы мәселені дербес шешуге мүмкіндік береді. Елдегі тұтыну бағасының жоғары өсуі жағдайында жалақыны индексстеудің болмауы оның сатып алу қабілетінің төмендеуіне әкеледі, бұл жағымсыз әлеуметтік салдарға әкелуі мүмкін. Сондықтан ҚР ЕК-де инфляцияның белгілі бір деңгейінде, мысалы, бес пайызға жеткен кезде жұмыс берушінің жалақыны индексстеуді міндетті түрде жүргізуі туралы шартты қайта қарастырған жөн.

Сөзсіз, жалақыны жоғарылатудағы мемлекеттің бүкіл мүмкіндіктер спектріне толық тоқтауды мақала форматы шектейді. Дегенмен, мемлекет ықпалының басқа шараларының ішінде мемлекетке тиесілі кәсіпорындар мен акционерлік қоғамдар басшыларының, бюджеттік сала қызметкерлерінің жалақысын реттеу, дамыған елдердегідей табыс салығының прогрессивті шкаласын енгізу табысы аз халық бөлігінің төлемқабілетті сұранысының өсуі үшін жағдай тудыра еді.

Сонымен қатар, дамыған елдерде дағдарыс кезеңінде инфляцияны шектеу мақсатында мемлекет жалақының өсу қарқынына шектеулер енгізе алатындығын атап өткен жөн. Қазақстанда мемлекет өз тәжірибесінде жалақыны реттеудің ондай құралына әлі күнге дейін айқын түрде жүгінбеген, бірақ оны ерекше дағдарыстық жағдайларда қолдану мүмкіндігін жоққа шығаруға болмайды.

Қорытынды

Жаңа Қазақстан экономикасын қалыптастыру кезеңінде жалақыны көтерудің бір көзі ретінде жалақыны реттеу жүйесін жетілдіру болып келеді. Қазір жан басына шаққандағы ЖІӨ жалақыға ең көп әсер етеді, екінші орында – еңбек өнімділігі. Бірақ олардың әсері Германиядағы ұқсас коэффициенттерімен салыстырсақ айтарлықтай төмен. Бұл жағдайдың себептері жалақыны реттеу жүйесінің мүмкіндіктері барынша пайдаланылуда. Осының арқасында бұл елде 2021 жылғы Қазақстандағы көрсеткіштермен салыстырғанда: ЖІӨ-дегі еңбек ақы үлесі 1,9 есе артық, орташа жалақы 8 есе артық, ал еңбек өнімділігі (жұмыспен қамтылған бір адамға есептегендегі нақты ЖІӨ) тек 3,6 есе артық. Бұл көрсеткіштер Қазақстандағы еңбекақы төлеу практикасындағы әділетсіздік бар екенін, жалақыны реттеу жүйесіндегі жұмыскерлердің

мүдделерін қорғаудағы әлеуметтік серіктестікті пайдаланылуының, оның ішінде, кәсіподақтар рөлінің әлсіздігін анық көрсетуде. Жалақыны реттеу жүйесінің үш құрамдас бөлігін бір бірімен үйлестіріп, жалақыны өсуіне бағдарлау үшін, ең алдымен, оның еңбек нарығында қалыптасу заңдары есепке алыну керек. Барлық деңгейдегі кәсіподақтардың жұмыскерлердің мүддесін қорғаудағы инерттілігі мен төмен сауаттылығы байқалады, олардың белсенділігін күрт арттыру үшін оларды сертификаттау тәжірибесіне көшу орынды болар еді. Мемлекет экономикалық саясаттың басым мақсаты ЖІӨ-нің өсуі деп белгілеген, бұған қоса бірқатар қоғамдық маңызы бар мақсаттарды, соның ішінде жұмыскерлердің жалақысын арттыруға, оның ішінде, төменгі ақы

төленетін санаттардың жалақысының сатып алу қабілетін арттыруға арналған бөлек жоба әзірлеу қажет. Бұл жобада дамыған елдердің орташа жалақы деңгейіне жақындау үшін экономиканың серпінді өсу моделі еңбек өнімділігі деңгейінің күрт өсуіне негізделу керек. Сонда біздің кәсіпорындардағы орташа жалақының өсуі мен еңбек өнімділігінің артуы арасындағы тәуелділік дәрежесі ұжымдық келіссөздер барысында анықталады. Қазақстанның қазіргі жағдайында мұндай тәртіп дәйекті түрде жүзеге асырылса өнім бағасының тежелуіне әкеледі, бұл шығарылатын өнімге сұраныстың арту факторына айналуы мүмкін және жалақының кейінгі өсуіне оң әсер етеді. Осы ретте нақты жалақының өсуі экономикалық өсудің драйверіне айналады.

Әдебиеттер

- Chung-Khain and Elya Nabila Abdul Bahri. How does employment respond to minimum wage adjustment in China? *The Economic and Labour Relations Review* Volume 32, Issue 1, March 2021, Pages 90-114.
- David H., Alan Manning, and Christopher L. Smith. 2016. "The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment." *American Economic Journal: Applied Economics*, 8 (1): 58-99.
- Ehrenberg R.G., Smith R.S. (2014) *Modern Labor Economics: theory and public policy*. 12th ed. HarperCollins College Publishers. – 688 p.
- Eisenbarth, A., Chen, Z.F. The evolution of wage inequality within local U.S. labor markets. *J Labour Market Res* 56, 2 (2022).
- Franz W. (2013) *Arbeitsmarktoekonomik*. 8. Auflage. Springer-Verlag,– 481 S.
- Kim, J. J., & Allmang, S. (2021). Wage theft in the United States: Towards new research agendas. *The Economic and Labour Relations Review*, 32(4), 534–551.
- Koeniger, W., Leonardi, M., & Nunziata, L. (2007). Labor Market Institutions and Wage Inequality. *ILR Review*, 60(3), 340–356.
- Moretti, Enrico. 2013. "Real Wage Inequality." *American Economic Journal: Applied Economics*, 5 (1): 65-103.
- OECD Data – <https://data.oecd.org/>
- OECD Statistics – <https://data.oecd.org/>
- Pensiero, N. (2022). The effect of computerisation on the wage share in United Kingdom workplaces. *The Economic and Labour Relations Review*, 33(1), 158–177.
- Périsse, M., & Séhler, C. (2019). Analysing wages and labour institutions in China: An unfinished transition. *The Economic and Labour Relations Review*, 30(3), 400–421.
- Берешев С.Х. (2001) Регулирование заработной платы в Республике Казахстан. Алматы: ТОО «Баспа», 224 с.
- Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан – <https://stat.gov.kz>
- Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профсоюзов на 2021-2023 годы. – https://mssi.kz/wp-content/uploads/2020/08/gen_sogl_rus.pdf
- Гимпельсон В.Е. Зарплата и потоки на российском рынке труда в условиях коронакризиса // *Вопросы экономики*, 2022, № 2. – С. 69-94.
- Жуков А.Л. Современные методы регулирования заработной платы: монография / А.Л. Жуков – Москва; Берлин: Ди-рект-Медиа, 2019. – 412 с.
- Капелюшников Р. И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. // **Вопросы экономики.** – 2014, № 3. – С. 36-61.
- Кейнс Дж. М. (2020) *Общая теория занятости, процента и денег.* – Гелиос АРВ, – 352 с.
- Кларк Дж. Б. (1934) *Распределение богатства.* / Пер. Д. Страшунского, А. Бесчинского. Предисловие В. Серебрякова. – М.-Л.: Госсоцэкономиздат, – С. 99, 137. ⁷
- Конвенция Международной организации труда 95 «Об охране заработной платы» – <https://www.ilo.org>
- Конвенция Международной организации труда № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран» – <https://www.ilo.org>
- Конвенция Международной организации труда № 154 (1984 г.) «О содействии коллективным переговорам» – <https://www.ilo.org>

Конвенция Международной организации труда №98 (1949 г.) «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» – <https://www.ilo.org>

Кондратьев Н. Каждый сварщик может править в королевстве – <https://novayagazeta.ru/articles/2022/01/04/kazhdyi-svarshchik-mozhet-pravit-v-korolevstve> М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

Маршалл А. (1993) Принципы экономической науки: Пер. с англ. Том 2. – М.: Прогресс, – 312 с.

Рикардо Д. Сочинения / Под ред. М.Н. Смит. Т.1. — М.: Госполитиздат, 1955. – С. 314.

Рошин С.Ю., Разумова Т.О. (2001) Экономика труда: экономическая теория труда. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, – 400 с.

Токаев К-Ж.К. Послание народу Казахстана, 2 сентября 2019 г. «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» – <https://www.akorda.kz>

Трудовой кодекс Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 27.06.2022 г.) – https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#sub_id=0

References

Bereshev S.H. (2001) Regulirovanie zarabotnoj platy v Respublike Kazahstan. Almaty: TOO «Baspa», 224 s.

Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazahstan – <https://stat.gov.kz>
Chung-Khain and Elya Nabila Abdul Bahri. How does employment respond to minimum wage adjustment in China? The Economic and Labour Relations Review Volume 32, Issue 1, March 2021, Pages 90-114.

David H., Alan Manning, and Christopher L. Smith. 2016. “The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment.” American Economic Journal: Applied Economics, 8 (1): 58-99.

Ehrenberg R.G., Smith R.S. Modern Labor Economics: theory and public policy. 12th ed. HarperCollins College Publishers. 2014. – 688 p.

Eisenbarth, A., Chen, Z.F. The evolution of wage inequality within local U.S. labor markets. J Labour Market Res 56, 2 (2022).

Franz W. (2013) Arbeitsmarktoekonomik. 8. Auflage. Springer-Verlag, – 481 S.

General'noe soglasenie mezhdru Pravitel'stvom Respubliki Kazahstan, respublikanskimi ob'edineniyami (associaciyami, soyuzami) rabotodatelej i respublikanskimi ob'edineniyami (associaciyami, soyuzami) profsoyuzov na 2021-2023 gody. – https://mssi.kz/wp-content/uploads/2020/08/gen_sogl_rus.pdf

Gimpel'son V.E. (2022) Zarplata i potoki na rossijskom rynke truda v usloviyah koronakrizisa // Voprosy ekonomiki, № 2. – S. 69-94.

Kapelyushnikov R. I. (2014) Proizvoditel'nost' i oplata truda: nemnogo prosto arifmetiki. // Voprosy ekonomiki. № 3. – S. 36-61.

Kejns Dzh. M. (2020) Obshchaya teoriya zanyatosti, procenta i deneg. – Gelios ARV, – 352 s.

Kim, J. J., & Allmang, S. (2021). Wage theft in the United States: Towards new research agendas. The Economic and Labour Relations Review, 32(4), 534–551.

Klark Dzh. B. (1934) Raspredelenie bogatstva. / Per. D. Strashunskogo, A. Beschinskogo. Predislovie V. Serebryakova. – M.-L.: Gossoekonomizdat, – S. 99, 137. 7

Koeniger, W., Leonardi, M., & Nunziata, L. (2007). Labor Market Institutions and Wage Inequality. ILR Review, 60(3), 340–356.

Kondrat'ev N. Kazhdyj svarshchik mozhet pravit' v korolevstve – <https://novayagazeta.ru/articles/2022/01/04/kazhdyi-svarshchik-mozhet-pravit-v-korolevstve>

Конвенция Международной организации труда 95 «Об охране заработной платы» – <https://www.ilo.org>

Конвенция Международной организации труда № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» – <https://www.ilo.org>

Конвенция Международной организации труда № 154 (1984 г.) «О содействии коллективным переговорам» – <https://www.ilo.org>

Конвенция Международной организации труда №98 (1949 г.) «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» – <https://www.ilo.org>

Marshall A. (1993) Principy ekonomicheskoy nauki: Per. s angl. Tom 2. – М.: Progress, – 312 с.

Moretti, Enrico. 2013. “Real Wage Inequality.” American Economic Journal: Applied Economics, 5 (1): 65-103.

OECD Data – <https://data.oecd.org/>

OECD Statistics – <https://stats.oecd.org>

Pensiero, N. (2022). The effect of computerisation on the wage share in United Kingdom workplaces. The Economic and Labour Relations Review, 33(1), 158–177.

Рикардо Д. Сочинения (1955) Под ред. М.Н. Смит. Т.1. — М.: Госполитиздат, – С. 314.

Рошин С.Ю., Разумова Т.О. (2001) Экономика труда: экономическая теория труда. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, – 400 с.

Токаев К-Ж.К. Послание народу Казахстана, 2 сентября 2019 г. «Конструктивный общечественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» – <https://www.akorda.kz>

Трудовой кодекс Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 27.06.2022 г.) – https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#sub_id=0

ZHukov A.L. (2019) Sovremennye metody regulirovaniya zarabotnoj platy: monografiya / A.L. ZHukov – Moskva; Berlin: Direkt-Media, 412 s.