

REPORTS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN
ISSN 2224-5227

Volume 2, Number 312 (2017), 184 – 190

UDC 331.2

A.ZH. Panzabekova¹, G.K. Turabaev², T.A. Zhunisbekova³

¹Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan Institute of economy,
Republic of Kazakhstan, Almaty;

²Kazakh National Pedagogical University named after Abai, The Republic of Kazakhstan, Almaty;

³Taraz innovation and Humanities University, The Republic of Kazakhstan, Taraz
e-mail: aksanat@mail.ru

SALARY INFLUENCE ON LABOUR PRODUCTIVITY
IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Annotation. *Work goal* is to determine the role of the salary in enhancing the labor productivity in the Republic of Kazakhstan under modern conditions.

Methodology – during the investigation and analysis of the information, such methods as system, logical and comparative analysis were used basing on statistical data characterizing the state and tendency of the investigation object development, as well as monographic and statistical analysis for the period 2010 – 2015. During the investigation, different *methods* joined by a systematic approach to the study of labor payment system peculiarity were used.

Results: the characteristics of the labor payment system in Kazakhstan is provided, the level of monthly average salary per employee in RK was analyzed by economic activity types. Regional disproportions in average salary size were revealed. Also, there was an attempt to determine the interconnection of the labor productivity and salary in the Republic of Kazakhstan. It was established that the forthcoming changes in the tax legislation along with imposition of obligatory contributions into the fund of health insurance for every employee at the expense of employer in the nearest time will increase the load onto the labor payment fund that could urge the employers on to application of unofficial forms of labor payment.

The investigation results application field. The main conclusions and practical recommendations can be applied as a methodical basis for further deep investigations on the matter.

Key words: salary, labor productivity, labor payment system, minimum size of labor payment.

УДК 331.2

А.Ж. Панзабекова¹, Г.К. Турабаев², Т.А. Жунисбекова³

¹Институт экономики Комитета науки Министерства образования и науки Республики Казахстан, г. Алматы;

²Казахский национальный педагогический университет им.Абая, Республика Казахстан, г. Алматы;

³Таразский инновационно-гуманитарный университет, Республика Казахстан, г. Тараз

ВЛИЯНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ
ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация. *Цель работы* – определение роли заработной платы в повышении производительности труда в Республике Казахстан в современных условиях.

Методология – в процессе исследования и анализа информации применялись методы системного, логического и сравнительного анализа на основе статистических данных, характеризующих состояние и тенденции развития объекта исследования, а также монографический и статистический анализ данных за период 2010-2015 гг. В ходе исследования использованы различные *методы*, объединенные системным подходом к изучению особенностям систем оплаты труда.

Результаты: Дана характеристика системы оплаты труда в Казахстане, проведен анализ уровня среднемесячной заработной платы на одного работника в РК по видам экономической деятельности.

Выявлены региональные диспропорции в размерах средней заработной платы. Также сделана попытка определить взаимосвязь уровня производительности труда и заработной платы в Республике Казахстан. Установлено, что предстоящие изменения налогового законодательства наряду с введением обязательных взносов в фонд оплаты медицинского страхования и дополнительных пенсионных взносов за каждого работника за счёт работодателей в ближайшее время, увеличат нагрузку на фонд оплаты труда, что может подтолкнуть работодателей к переходу на неофициальные формы оплаты труда.

Область применения результатов исследования. Основные выводы и практические рекомендации могут быть использованы в качестве методической основы для дальнейшего углубления исследований по данной проблеме.

Ключевые слова: заработная плата, производительность труда, система оплаты труда, минимальный размер оплаты труда.

В условиях мирового экономического кризиса предприятия реального сектора Казахстана внедряют новые механизмы управления с целью обеспечения требуемого уровня эффективности деятельности. Перед руководством предприятий стоит задача создать механизмы управления, обеспечивающие максимальную эффективность бизнеса в целом. Для решения этой комплексной задачи необходимо реализовывать целый ряд мероприятий, нацеленных на оптимизацию всех управленческих и экономических процессов функционирования предприятия. С одной стороны, как показала практика антикризисных мер, первостепенными объектами оптимизации стали процессы и системы управления человеческими ресурсами, в особенности система оплаты и стимулирования труда персонала. Оплата труда работников является весомой затратой любых предприятий, собственники которых, хотят получить инструмент управления данной статьёй, понимая, где находятся рычаги возможной оптимизации и влияния на результативность деятельности работников. С другой стороны, существующие на многих предприятиях реального сектора принципы и правила регулирования оплаты и стимулирования труда работников в современных условиях не отвечают требованиям меняющегося рынка и потребностям бизнеса, особенно в ситуации экономического кризиса, вследствие чего возникает объективная необходимость совершенствования оплаты и стимулирования труда персонала предприятий.

Основой повышения заинтересованности работников в результатах труда, повышения его производительности, увеличении объемов произведённой продукции, улучшения ее качества и ассортимента, является заработная плата.

В последние годы в Казахстане проявляется устойчивая тенденция неуклонного роста заработной платы. За 2011-2015 гг. среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по всем видам экономической деятельности выросла с 90028 тенге до 126021 тенге, за 5-летний период она поднялась на 17,3% в реальном выражении (рис. 1).

Выступая одной из важнейших и наиболее массовых форм дохода, заработная плата является основой роста производительности труда. В развитых странах доля заработной платы в себестоимости продукции составляет порядка 50 %. В Казахстане же эта доля существенно занижена. В условиях кризиса многие предприятия предпочитают сокращать производственные затраты путем увольнений, снижения заработной платы, увеличения продолжительности рабочего дня и т.д.

Мировая практика свидетельствует, что при увеличении производительности труда на основе накопления капитала возрастает количество труда и появляется возможность для повышения заработной платы. Повышение заработной платы стимулирует работников выполнять задание быстрее и старательнее. Таким образом, производительность труда представляет собой вознаграждение за труд, чем выше ее уровень, тем больше должна быть заработная плата.

Вопрос о соотношении динамики производительности труда и заработной платы применительно к Казахстану имеет ярко выраженную специфику. В нормальных условиях развития экономики все три показателя имеют тенденцию к устойчивому росту, причем внутренне взаимосопряженному. Сопоставительные количественные характеристики динамики этих показателей призваны отражать тесноту этой взаимосопряженности и способствовать выявлению ее причинной обусловленности.



Примечание – Источник [1]

Рисунок 1 – Среднемесячная номинальная заработная плата в РК за 2011-2015 гг.

Для национальной экономики характерна совершенно иная ситуация: имеют место процессы, предопределившие самостоятельную, а не взаимоувязанную динамику рассматриваемых показателей. Динамика производительности труда в основном зависит от таких факторов, как техническое совершенствование производства, улучшение его организации и личные усилия работников. Однако данные факторы не действовали в полной мере и не действует из-за отсутствия соответствующих условий. О несоответствии динамики показателей производительности труда, реальной и денежной заработной платы свидетельствуют данные таблицы (табл. 1).

Таблица 1 – Индексы производительности, денежной и реальной заработной платы в Республике Казахстан в 2011-2015 гг.

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Индекс производительности труда, к предыдущему году в %	105,1	102,8	104,9	104,6	100,2
Индекс номинальной заработной платы, к предыдущему году в %	116,1	112,5	107,8	110,9	104,5
Индекс реальной заработной платы, к предыдущему году в %	107,1	107,0	101,9	103,9	98,1

Примечание – Источник [2]

В Республике Казахстан показатель производительности труда в среднем за 2011-2015 гг. составил 3,5% в год. При этом в 2015 г. по данному показателю зафиксирован самый небольшой прирост этого коэффициента – всего 0,2%. Возможно, что столь значительное уменьшение роста производительности труда обусловлено снижением цен на экспортные товары и энергоносители.

Согласно данным таблицы 2 наиболее высокая заработная плата в реальном секторе складывается у работников горнодобывающей промышленности и строительства, наиболее низкая в сельском хозяйстве.

Необходимость ускоренного роста производительности труда в реальном секторе экономики, особенно в сельском хозяйстве и на предприятиях обрабатывающей промышленности, становится очевидной в условиях дальнейшей международной интеграции и расширения экономических связей Казахстана в мировом хозяйстве. Решение этой проблемы является особенно актуальной в условиях реализации стратегии вхождения Казахстана в тридцать наиболее конкурентоспособных стран мира.

Таблица 2 – Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по видам экономической деятельности за 2011-2015 гг., тенге

Виды деятельности	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
По всем видам деятельности	136 094	136 094	136 094	136 094	136 094
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	76 853	76 853	76 853	76 853	76 853
Промышленность	185 699	185 699	185 699	185 699	185 699
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	295 696	295 696	295 696	295 696	295 696
Обрабатывающая промышленность	148 668	148 668	148 668	148 668	148 668
Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование	135 562	135 562	135 562	135 562	135 562
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	86 408	86 408	86 408	86 408	86 408
Строительство	166 993	166 993	166 993	166 993	166 993
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	128 576	128 576	128 576	128 576	128 576
Транспорт и складирование	173 470	173 470	173 470	173 470	173 470
Услуги по проживанию и питанию	124 179	124 179	124 179	124 179	124 179
Информация и связь	199 728	199 728	199 728	199 728	199 728
Финансовая и страховая деятельность	270 799	270 799	270 799	270 799	270 799
Операции с недвижимым имуществом	126 310	126 310	126 310	126 310	126 310
Профессиональная, научная и техническая деятельность	298 851	298 851	298 851	298 851	298 851
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	112 311	112 311	112 311	112 311	112 311
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	115 889	115 889	115 889	115 889	115 889
Образование	80 320	80 320	80 320	80 320	80 320
Здравоохранение и социальные услуги	96 165	96 165	96 165	96 165	96 165
Искусство, развлечения и отдых	113 480	113 480	113 480	113 480	113 480
Предоставление прочих видов услуг	212 658	212 658	212 658	212 658	212 658
Примечание – Источник [1]					

Уровень заработной платы работников реального сектора экономики определяется в зависимости от сложности выполняемых работ, рисков, связанных с тем или иным ответственным участком, квалификации, опыта работы и т.д. Кроме того, на уровень заработной платы в реальном секторе экономики в Казахстане, влияет территориальное расположение предприятия. Так, по уровню среднемесячной номинальной зарплаты одного работника в период 2010-2015 гг. лидерами традиционно являются Атырауская, Мангистауская области и города Алматы и Астана. Минимальную же среднемесячную зарплату получали жители Жамбылской и Северо-Казахстанской областей (табл. 3).

Динамика соотношения максимального и минимального значений в период с 2010 по 2015 год показывает, что в целом региональные различия по уровню среднемесячной номинальной зарплаты одного работника имеют тенденцию к сокращению, но все еще значительны.

Отчасти, эти различия обусловлены разной политикой государства и бизнеса. Государство неоднократно повышало заработную плату бюджетникам, составляющим в отстающих регионах заметную группу занятых. В то же время политика бизнеса по снижению издержек, раньше других начатая крупными компаниями реального сектора, привела к сокращению занятости и более медленному росту уже достаточно высокой заработной платы в ресурсодобывающих отраслях. В регионах, специализирующихся на добыче ресурсов, динамика заработков занятых в сырьевых отраслях сильно влияет на среднерегиональные показатели, поскольку зарплаты нефтяников, газовиков и металлургов достаточно велики. Как следствие, средняя заработная плата в таких регионах растет медленнее.

Таблица 3 – Среднемесячная номинальная заработная плата работника за 2011-2015 гг., тенге

Регион	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Республика Казахстан	90028	101263	109 141	121 021	125 335
Акмолинская	64495	74685	79 127	85 412	94 080
Актюбинская	79878	90241	96 575	106 265	113 431
Алматинская	67638	77320	81 596	89 283	95 781
Атырауская	165975	180406	192 356	221 664	254 178
Западно-Казахстанская	87503	90728	98 360	108 222	125 341
Жамбылская	61825	72296	76 742	81 873	87 778
Карагандинская	77940	92382	99 339	107 821	118 547
Костанайская	67252	76647	83 451	90 602	100 772
Кызылординская	81518	93361	98 812	104 485	106 817
Мангистауская	151041	157358	183 914	222 294	236 372
Южно-Казахстанская	67721	75467	78 705	84 550	88 785
Павлодарская	75338	85844	93 639	102 310	119 663
Северо-Казахстанская	61712	68921	74 853	81 062	87 341
Восточно-Казахстанская	73677	84872	90 263	99 130	111 274
г. Астана	132612	148287	159 537	177 808	221 009
г. Алматы	121674	134378	142 310	155 242	178 480
Соотношение максимального и минимального значений	2,4	2,3	2,6	2,7	2,9
Примечание – Источник [1]					

В настоящее время в Республике Казахстан система оплаты труда регулируется Трудовым Кодексом РК, Законами «О социальном партнерстве в Республике Казахстан», «Об акционерных обществах», «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», «О коллективных договорах», Указом Президента Республики Казахстан, имеющий силу закона, «О государственном предприятии», отдельными постановлениями Правительства и инструктивными материалами Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан и других ведомств.

В результате проводимой государственной политики в области оплаты труда в стране создана правовая база, которая позволяет организациям исходя из своей организационно-правовой формы в условиях рыночной экономики решать вопросы оплаты труда в ходе социального диалога посредством принятия коллективных договоров и отраслевых соглашений.

Система оплаты труда представляет собой способы установления зависимости между показателями, характеризующими меру труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда и согласованной ценой рабочей силы между работником и работодателем [3]. В Казахстане Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда на основе тарифной, бестарифной или смешанной системы. Формы и системы оплаты труда устанавливаются организациями самостоятельно и определяются условиями трудового, коллективного договоров и актами работодателя.

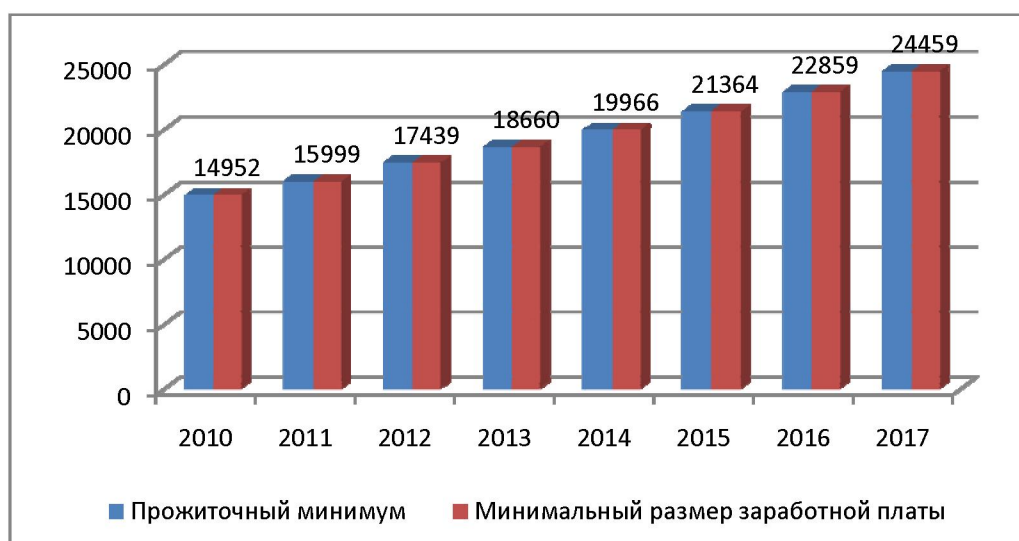
Как известно, в странах с развитой рыночной экономикой почти все вопросы организации системы оплаты труда (установление размеров оплаты труда, индексация и порядок ее оплаты, премии и бонусы) обычно регулируются договорными процессами на уровнях организации, отрасли, региона. В Казахстане же очень велика роль государства в регулировании данного процесса, которая заключается в установлении конкретных гарантий по выплате заработной платы работникам. В частности, государством регламентируются минимальные размеры месячной и часовой оплаты труда, размеры оплаты труда за сверхурочное и ночное время, также за работу в выходные и праздничные дни, размеры минимальных надбавок к заработной плате за вредность,

порядок и сроки выплаты заработной платы [4]. Вмешательство государства в определении минимальных гарантий работникам в данной сфере обусловлено недостаточной развитостью рыночных механизмов регулирования оплаты труда в стране, которая выражается в несовершенстве института профсоюзов, формальностью характера системы социального партнерства и т.д.

Наиболее важным направлением государственного регулирования оплаты труда является установление минимального размера заработной платы, гарантирующегося государством в соответствии со статьей 28 Конституции РК [5].

По заключению международных экспертов, справедливой считается минимальная заработная плата, которая достигает 68% от средней заработной платы по стране. В странах Европы уровень минимальной заработной платы варьируется от 30 до 50% средней месячной зарплаты [6]. В Казахстане минимальная зарплата составляет около 18 % от средней, что явно не соответствует реальной стоимости труда.

Еще в начале 2000 годов минимальный размер оплаты труда не достигал уровня минимального прожиточного минимума. Благодаря осуществлению целенаправленной политики, их размер удалось приравнять. Так, в 2010 году это значение составляло 14 952 тенге, а в 2017 году 24 459 тенге (рис. 2).



Примечание – Источник [2]

Рисунок 2 – Динамика роста прожиточного минимума и минимальной заработной платы в РК в 2010-2017 гг.

Несмотря на устойчивую тенденцию роста размера минимальной заработной платы, необходимо отметить, что ее темпы роста (6-7%) отстают от темпов роста инфляции. Вместе с тем, существующий низкий размер прожиточного минимума становится предметом обсуждения в научной и общественной среде. Удорожание продуктов, лекарственных средств и услуг требует пересмотра размера прожиточного минимума в сторону его увеличения.

Еще десять лет назад усилия государства были направлены на стимулирование работодателей официально перечислять заработную плату работникам. Сегодня уже можно говорить о значительных успехах в этой сфере. Однако в связи с грядущими изменениями в сфере налогового законодательства и введением системы медицинского страхования, в самые ближайшие годы ожидается увеличение налоговой нагрузки на фонд оплаты труда. В настоящее время нагрузка на фонд оплаты труда включает в себя обязательные пенсионные отчисления – 10%, подоходный налог – 10%, социальный налог – 6% и социальные отчисления – 5%. С 2018 года ожидается включение отчислений в Фонд оплаты медицинского страхования в размере 1% с ежегодным увеличением до 3%. Помимо этого, с 2018 года работодателей обязали отчислять 5% от заработной платы каждого работника. Также прорабатывается новая инициатива министерства национальной

экономики по введению прогрессивной шкалы индивидуального подоходного налога. Таким образом, есть все предпосылки для возобновления практики выплаты заработной платы работодателями «в конвертах» в целях уклонения от налоговых и других отчислений. Помимо снижения поступлений в бюджет, такая практика будет способствовать искажению статистических данных о размерах заработной платы в стране, что может снизить эффективность социальной политики. Поэтому, меры должны быть направлены на стимулирование доходов населения. На наш взгляд, в условиях повышения безработицы, падения доходов населения следует перенести увеличение налоговой нагрузки на фонд оплаты труда на неопределенный срок. Было бы целесообразно разработать меры, направленные на поощрение работодателей поднимать заработную плату своим работникам.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Оплата труда в Республике Казахстан / Статистический сборник / г. Астана: Типография ИП «Сармад», 2016. – 121 с.
- [2] [Электронный ресурс] Официальный сайт Комитета по статистике МНЭ РК / URL: <http://www.stat.gov.kz> (дата обращения: 06.01.2017)
- [3] Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций // Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2009. – 112с.
- [4] Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК «Казахстанская правда» от 25.11.2015 г., № 226 (28102);
- [5] Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года // Ведомости Парламента Республики Казахстан, 1996 г., N 4, ст. 217
- [6] [Электронный ресурс] Оплата труда / Официальный сайт Федерация профсоюзов Республики Казахстан / URL: <http://www.fprk.kz/ru/node/18> (дата обращения: 15.02.2017)

REFERENCES

- [1] *Oplata truda v Respublike Kazahstan*. Statisticheskij sbornik. Astana: Tipografija IP «Sarmad», 2016. 121 p.
- [2] [Elektronnyj resurs] Ofic. sajt Komiteta po statistike MNJe RK. URL: <http://www.stat.gov.kz>
- [3] Frolova T.A. *Jekonomika predprijatija: konspekt lekcij*. Taganrog: TTI JuFU, 2009. 112 p.
- [4] *Trudovoj kodeks Respubliki Kazahstan*. Kodeks Respubliki Kazahstan ot 23 nojabrja 2015 goda № 414-V ZRK «Kazahstanskaja pravda» ot 25.11.2015 g., № 226 (28102);
- [5] *Konstitucija Respubliki Kazahstan ot 30 avgusta 1995 goda*. Vedomosti Parlamenta Respubliki Kazahstan, 1996, N 4, st. 217
- [6] [Elektronnyj resurs] *Oplata truda*. Ofic. sajt Federacija profsojuzov Respubliki Kazahstan. URL: <http://www.fprk.kz/ru/node/18>

А.Ж. Панзабекова¹, Г.К. Турабаев², Т.А. Жунисбекова³

¹Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті Қазақстан Республикасы, Алматы қ.;

²Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, Қазақстан Республикасы, Алматы қ.;

³Тараз инновациялық-гуманитарлық университеті Қазақстан Республикасы, Тараз қаласы

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЕҢБЕК ӨНІМДІЛІККЕ ЕҢБЕКАҚЫНЫҢ ӘСЕРІ

Түйін. Жұмыстың мақсаты – қазіргі жағдайларда Қазақстан Республикасындағы еңбек өнімділігін арттыруда еңбекақының рөлін анықтау. Әдіснамасы – зерттеу және ақпаратты талдау процесінде зерттеу объектісінің жай-күйі мен даму үрдісін сипаттайтын статистикалық мәліметтер негізінде жүйелік, логикалық және салыстырмалы талдау әдістері, сондай-ақ 2010-2015 жж. кезеңіндегі монографиялық және статистикалық деректерді талдау қолданылды. Зерттеу барысында еңбекақы жүйесінің ерекшеліктерін зерттеудің жүйелі тәсілдеріне кіріктірілген әртүрлі әдістер пайдаланылды.

Нәтижелері: Қазақстандағы еңбекке ақы төлеу жүйесіне сипаттама берілді, ҚР-дағы экономикалық қызмет түрлері бойынша бір қызметкердің орташа айлық жалақысы деңгейіне талдау жасалынды. Орташа айлық жалақы мөлшеріндегі аймақтық үйлеспеушіліктер анықталды. Сондай-ақ, Қазақстан Республикасында еңбек өнімділігі мен еңбекақы деңгейі арасындағы өзара байланысты анықтауға тырысты. Әрбір қызметкерге жұмыс берушілердің есебінен төленетін медициналық сақтандыру төлеу қорына міндетті жарналар және қосымша зейнетақы жарналарын енгізумен қатар, алдағы салық заңнамасына енгізілетін өзгертулер жақын арада еңбекақы төлеу қорының жүктемесін арттырады, ол өз кезегінде жұмыс берушілердің бейресми еңбекақы төлеуге көшуіне мәжбүрлеуі мүмкін екендігі анықталды.

Зерттеу нәтижелерінің қолданылу саласы. Басты тұжырымдар мен тәжірибелік ұсыныстар аталмыш мәселені ары қарай терең зерттеуге арналған әдістемелік негіз ретінде пайдаланылуы мүмкін.

Тірек сөздер: жалақы, еңбек өнімділігі, еңбекақы төлеу жүйесі, ең төмен еңбекақы мөлшері.