

МРНТИ 06.77.00
УДК 331.52
JEL E24, J01

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2023-1-4-39-53>

Э.М. ЕРАЛИНА,*¹

PhD, постдокторант.

*e-mail: e.eralina@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-2238-7782

Р.А. АЛШАНОВ,¹

д.э.н., профессор.

e-mail: r.alsharov@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0001-8053-9257

¹Университет «Туран»,

г. Алматы, Казахстан

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В КАЗАХСТАНЕ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ВЛИЯЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Аннотация

Заработная плата является основным источником дохода населения Казахстана и влияет на благосостояние казахстанцев. В связи с этим важное значение приобретает управление уровнем заработной платы на разных уровнях, что требует выявления основных показателей, на которые необходимо воздействовать. Целью данной статьи является определение факторов, влияющих на заработную плату, и основных тенденций изменения заработной платы в Казахстане. Основными методами достижения цели были экономико-статистический и корреляционный анализ с расчетом коэффициента роста и коэффициента корреляции Пирсона. Источниковой базой послужили статистические данные Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан за период с 2011 по 2022 гг. В ходе исследования были определены основные тенденции изменения заработной платы в Казахстане. В разных отраслях экономики наблюдается рост заработной платы. Однако уровень заработных плат в разных отраслях значительно различается. Значительные различия наблюдаются и среди разных должностей и квалификации работников. К числу факторов, влияющих на заработную плату в Казахстане, относятся регион, гендер, отрасль экономики, квалификация, минимальный размер заработной платы, производительность труда, ВВП и ВВП на душу населения, среднегодовая численность населения и численность занятого населения, естественный прирост населения. Результаты исследования могут послужить научным обоснованием для эффективной реализации Программы повышения доходов населения до 2029 г.

Ключевые слова: тенденции, рынок труда, заработная плата, минимальная заработная плата, занятость, структура экономики, отрасль экономики, валовый внутренний продукт, производительность труда.

Введение

Мировой экономический кризис, вызванный пандемией COVID-19, последующее за ним снижение благосостояния населения и трагические события января 2022 г. выявили острую необходимость модернизации социально-экономической политики Казахстана, особенно в моногородах – главных источниках социальной напряженности и протестного поведения. Низкий уровень благосостояния населения, межрегиональная дифференциация социально-экономического развития требуют принятия своевременных решений, основанных на комплексном анализе данной проблемы. Одним из главных аспектов благосостояния казахстанцев на сегодняшний день является заработная плата, поскольку заработная плата является основным источником дохода населения [1].

В связи с этим важное значение приобретает управление уровнем заработной платы на разных уровнях. Так, уровень заработной платы становится одной из основных целей экономической политики. Так, три из пяти инициатив, направленных на повышение благосостояния казахстанцев, озвученных в Послании Главы государства «Единство народа и системные ре-

формы – прочная основа процветания страны» (1 сентября 2021 г.) [2], связаны с заработной платой. В частности, обозначена задача повышения уровня минимальной заработной платы, разработки мягких мер стимулирования предпринимателей к повышению заработных плат работников (льготы, приоритетный доступ к государственной поддержке) и повышения заработной платы государственных служащих. В Послании Главы государства «Экономический курс справедливого Казахстана» (1 сентября 2023 г.) [3] отмечено, что поэтапное повышение уровня минимальной заработной платы будет продолжено. На сегодняшний день она составляет 70 000 тенге. Планируется, что с 1 января 2024 г. она составит 85 000 тенге. С 2022 г. в Казахстане реализуется «Программа повышения доходов населения до 2029 г.» [4], в рамках которой предполагается как прямое повышение заработных плат за счет бюджета и предприятий, так и косвенное посредством повышения производительности труда, профессиональных навыков, развития человеческого капитала, обеспечения солидарной ответственности в этом направлении среди предприятий, участвующих в программах государственной поддержки.

Минимальная заработная плата, производительность труда, профессиональные навыки, человеческий капитал являются одними из факторов, влияющих на уровень заработной платы. Существуют и другие факторы, прежде всего определяемые спросом и предложением на труд. На рынке труда субъектами предложения труда выступают домашние хозяйства, субъектами спроса – государство и бизнес. В интересах эффективного взаимодействия экономических агентов на рынке труда и управления уровнем заработной платы необходимо выработать прямые и косвенные инструменты государственного регулирования процессов по установлению заработной платы на рынке труда, что требует выявления основных показателей, на которые необходимо воздействовать. Целью данной статьи является определение факторов, влияющих на заработную плату, и основных тенденций изменения заработной платы в Казахстане.

Материалы и методы

Исследование было построено на отраслевом подходе с применением таких методов, как системный литературный обзор на базе анализа, обобщения, систематизации научной литературы отечественных и зарубежных авторов, а также экономико-статистического, сравнительного и корреляционного анализа.

Системный литературный обзор был направлен на изучение факторов, влияющих на заработную плату. Источниковой базой для литературного обзора послужили такие базы данных, как Mendeley, Cyberleninka, Google Scholar, Research Gate и др. Системный литературный обзор проведен по таким ключевым словам, как «заработная плата», «факторы, влияющие на заработную плату», «Казахстан» и др.

Для выявления факторов, влияющих на заработную плату на рынке труда Казахстана, и определения ее основных тенденций был использован корреляционный анализ и экономико-статистический анализ. В первом случае рассчитывался коэффициент корреляции Пирсона, во втором – коэффициент роста (таблица 1, стр. 41).

Источниковой базой для анализа послужили такие базы данных, как статистика труда и занятости Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Были проанализированы такие показатели, как среднемесячная и среднечасовая заработная плата работников, валовый внутренний продукт, количество занятых. Данные показатели были рассмотрены по видам экономической деятельности. Отдельно изучена заработная плата работников по укрупненным группам занятий (таблица 2, стр. 41).

Рассматриваемый период исследования – 2011–2022 гг., определившие основные точки трансформации экономики Казахстана, в частности 2011–2015 гг. (формирование и развитие Таможенного союза в рамках Евразийской экономической интеграции), 2015–2016 гг. (кризис из-за снижения мировой цены на нефть) и 2020–2022 гг. (пандемия и постпандемийный период). Статистические данные обрабатывались с помощью Microsoft Excel.

Таблица 1 – Используемые в исследовании коэффициенты и их интерпретация

№	Критерий	Коэффициент корреляции Пирсона	Коэффициент роста (темп роста)
1	Сущность	Измеряет тесноту линейной связи между переменными (X, Y)	Отражает интенсивность изменения уровней ряда динамики переменной
2	Формула расчета	$r_{xy} = \frac{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i y_i - \bar{x} \bar{y}}{s_x s_y}$ <p>где $(x_i, y_i), i = \overline{1, n}$ независимая выборка объема n из двумерной генеральной совокупности; \bar{x}, \bar{y} среднеарифметические значения (выборочные средние) переменных X и Y; s_x, s_y выборочные среднеквадратические отклонения переменных X и Y.</p>	$K_i = \frac{Y_i}{Y_0}, T_p = \frac{Y_i}{Y_{i-1}}$ <p>где Y_i измеряемый уровень; Y_0 базовый уровень (постоянная база); Y_{i-1} базовый уровень (переменная база).</p> $T_p = K_i * 100\%$ <p>T_p темп роста коэффициент роста, выраженный в процентах.</p>
3	Возможные принимаемые значения	$-1 \leq r_{xy} \leq 1$	$0 < K_i < 1, T_p < 100\%$ $K_i > 1, T_p > 100\%$
4	Интерпретация полученных значений	$r_{xy} > 0$ наличие положительной (прямой) линейной связи между переменными (X, Y); $r_{xy} < 0$ наличие отрицательной (обратной) линейной связи между переменными (X, Y); $r_{xy} = 0$ отсутствие линейной связи между переменными (X, Y); $r_{xy} = 1 $ сильная (строгая) линейная связь между переменными (X, Y). Согласно шкале Чеддока линейная связь между переменными при: $r_{xy} < 0,3 $ слабая; $ 0,3 < r_{xy} < 0,5 $ умеренная; $ 0,5 < r_{xy} < 0,7 $ заметная; $ 0,7 < r_{xy} < 0,9 $ высокая; $ 0,9 < r_{xy} < 0,99 $ очень высокая.	$K_i > 1, T_p > 100\%$ во сколько раз (на сколько процентов) увеличился уровень по сравнению с базисным; $0 < K_i < 1, T_p < 100\%$ какую часть составляет сравниваемый уровень по сравнению с базисным.

Примечание: Составлено авторами на основе источников [5, 6].

Таблица 2 – Используемые в исследовании показатели

№	Показатель	Ед. изм.	Источник данных
1	Среднемесячная заработная плата	Тенге	Основные показатели оплаты труда. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT102359
2	Индекс номинальной заработной платы	%	
	Индекс номинальной заработной платы	%	
	Минимальный размер заработной платы	Тенге	

Продолжение таблицы 2

	Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по регионам	Тенге	Среднемесячная заработная плата по регионам Республики Казахстан. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT465359
	Среднемесячная номинальная заработная плата работников по гендеру	Тенге	Занятость в Казахстане, 2016–2020 гг. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT425356 Среднемесячная заработная плата по регионам Республики Казахстан (2010–2022 гг.). https://old.stat.gov.kz/api/iblock/element/5676/file/ru/ Гендерный разрыв в оплате труда. https://old.stat.gov.kz/api/iblock/element/56385/file/ru/
	Среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности	Тенге	https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT465353
	Среднемесячная номинальная заработная плата работников по группам занятий	Тенге	Оплата труда в Республике Казахстан. 2011–2015 гг. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT161230 Оплата труда в Республике Казахстан. 2016–2020 гг. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT428888 Оплата труда в Республике Казахстан. 2017–2021 гг. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT464580
	Валовая добавленная стоимость (ВДС) на одного занятого	Тыс. тенге	Производительность труда. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT238264
	Валовой внутренний продукт методом производства, в текущих ценах	Млн тенге	a. ВВП в текущих ценах. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT101984
	Валовой внутренний продукт на душу населения	Тенге	f. ВВП на душу населения. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT101987
	Занятое население	Тыс. человек	Основные индикаторы рынка труда. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT099069
3	Среднегодовая численность населения	Человек	3. Среднегодовая численность. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT359073
	Сальдо внешней миграции населения	Человек	2. Сальдо общей миграции. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT359074
	Естественный прирост населения	Человек	1. Естественный прирост населения. https://old.stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT357281
4	Уровень инновационной активности предприятий	%	Инновационная активность предприятий. https://stat.gov.kz/api/iblock/element/8085/file/ru/
Примечание: Составлено авторами.			

Основные положения

Основное положение при проведении исследования было следующее: на заработную плату влияют различные факторы, в их числе демографические, социальные, экономические и другие, под влиянием которых формируются ее основные тенденции.

Данное положение определило основные исследовательские вопросы и гипотезу исследования. Так, данное исследование призвано ответить на следующие вопросы:

1) Какие факторы влияют на заработную плату на макроуровне, в т.ч. в Казахстане?

2) Какие основные тенденции изменения заработной платы на рынке труда Казахстана в период с 2011 по 2022 гг.?

Гипотеза исследования заключается в следующем: изменение заработной платы в Казахстане имеет положительную тенденцию, определено особенностями рынка труда республики и происходит под влиянием различных демографических (численность населения, естественный прирост, пол и т.д.), социальных (численность занятых, квалификация и т.д.), экономических (производительность труда, отрасль экономики, региональное развитие, уровень экономического и инновационного развития страны и т.д.) и других факторов.

Литературный обзор

Факторы, оказывающие влияние на заработную плату, изучаются на микро- и мезоуровне (отдельных организаций, отдельных профессий, отдельных секторов экономики), где основными факторами, влияющими на заработную плату, являются пол, человеческий капитал, переменные, связанные с работой, семейные характеристики и т.д. [7–10]. На уровень заработной платы на уровне страны оказывает влияние регион страны, тип местности (город, село), отрасль экономики и т.д. [11]. Лехтянская и Римская [12] к числу факторов, влияющих на заработную оплату, относят спрос и предложение на рынке труда. К числу факторов спроса они относят социально-экономическое и научно-техническое развитие страны, уровень жизни населения, размещение трудовых ресурсов, структуру рынка труда (пол, возраст и т.д.). К числу факторов предложения – демографическую структуру населения страны, особенности населения (этнический состав, религия и т.п.), миграцию населения, приоритетность профессий. Авторы разделяют факторы на внутренние и внешние. Внутренние факторы включают в себя миграцию, демографические кризисы, всплески рождаемости, уровень образования работников, уровень развития их профессиональных компетенций. Внешние факторы включают в себя деятельность государства в сфере финансов, изменение структуры производства, стагнацию, состояние армии и др.

Буланкина и Феденюк [13] разделяют факторы, влияющие на заработную плату, на рыночные и нерыночные. К числу первых они относят спрос и предложение на рынке труда, ценовую эластичность спроса на труд, полезность для предпринимателя трудового ресурса, взаимозаменяемость ресурсов и изменение цен на товары, работы и услуги. Ко вторым относят личный вклад труда работника, конечные результаты деятельности предприятия, соотношение сил между работодателями и профсоюзами, а также меры государственного регулирования в сфере заработной платы. Также они выделяют производственные, социальные, собственно рыночные и институциональные факторы. Так, по их мнению, социальные факторы взаимоувязаны и в совокупности способствуют росту минимальной ставки заработной платы (МЗП) и минимального гарантированного размера оплаты труда (МРОТ).

Уровень МЗП является одним из важных факторов, влияющих на заработную плату. В связи с важностью данного показателя Кажыкен и др. [14] поднимают вопрос о необходимости установить в стране национальный МРОТ в качестве стандарта, ниже которого заработная плата работников устанавливаться работодателем не может. Авторы отмечают, что для Казахстана со специфической экономической структурой и недостаточно развитым институтом социального партнерства национальный МРОТ должен устанавливаться государством после консультаций с различными социальными партнерами. Следует отметить, что уровень минимальной заработной платы определяется прожиточным минимумом, на который значительное влияние оказывают такие факторы, как стоимость продуктов питания, стоимость жилья, образования, транспорта, одежды и обуви, что показано в исследовании Inchiem и др. [15]. Также согласно исследованию Giovanis и др. [16] в развитых странах на него оказывают влияние такие показатели, как ВВП на душу населения, доход и плотность населения.

Еще одним важным макроэкономическим показателем является национальный доход. Так, Мухамедовым и Исхаковой [17] на примере профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений предлагается использовать национальный доход на душу населения в качестве базового показателя для расчета заработной платы с семиступенчатым пределом для категории профессоров, исходя из соответствующего коэффициента с нижней границей 0,5 и верхней 2 в зависимости от должности и уровня квалификации. Следует отметить, что с возрастом уровень заработной платы среди «белых воротничков» растет, особенно в Японии, США и странах Европы. В то время как у рабочих заработная плата с возрастом не меняется. При этом в других странах заработная плата рабочих с возрастом растет, однако после 30 лет это повышение не заметно [7].

Согласно исследованию Баяновой О.В. [18] на уровень реальной заработной платы влияют номинальная заработная плата и индекс потребительских цен, первый показатель положительно, второй – отрицательно. Жанкубаев и др. [19] утверждают, что реальная заработная плата реагирует на волатильность валового внутреннего продукта. Эта связь положительная.

Однако, согласно их исследованию, период 2010–2020 гг. в Казахстане характеризуется ростом заработной платы на фоне снижения и отрицательного значения темпов роста ВВП и значительного сокращения количества занятых в реальном секторе экономики. Авторы объясняют это сокращением количества работников низкой квалификации, характеризующейся низким уровнем заработной платы, и сохранением рабочих мест «когнитивного труда», требующих более высокого уровня навыков.

Согласно исследованию Li [20] валовый региональный продукт на душу населения, уровень образования и роль государства в экономической деятельности оказывают существенное положительное влияние на уровень заработной платы, в то время как открытость, измеряемая соотношением общего объема импорта и экспорта к валовому региональному продукту оказывает незначительное влияние, причем разница в уровнях заработной платы между разными регионами значительная. Он также утверждает, что одним из важных факторов, влияющих на заработную плату, стала пандемия. Согласно исследованию Пестуновой и Вечкинзовой [21] во время и после пандемии COVID-19 одним из направлений стратегии повышения доходов предприятий Восточно-Казахстанской области стало сокращение повышения заработной платы или ежегодных премий либо с возможностью их переноса на более поздние сроки. Данную меру выбрало 18,5% опрошенных предприятий. При этом, согласно исследованию Жамбыл и др. [22], в 2020 г. среди стран Евразийского экономического союза Казахстан находился на втором месте по размеру среднемесячной номинальной заработной платы работников (долл. США) после России (714 долл. США, 30%) со значением 515 долл. США и третьим по темпам ее роста по отношению к 2016 г. (%) после Беларуси (40,7%) и России (30%) со значением 23,2%. Следует отметить, что, согласно исследованию 2020 г. Тогайбаевой и др. [23], в этот период в регионах Казахстана наблюдалась четырех-, пятикратная разница в заработной плате по видам экономической деятельности, при этом в 2/3 регионов республики среднемесячная заработная плата была ниже среднереспубликанского значения. Авторы отмечают, что в Казахстане распределение заработной платы в гендерном разрезе неравномерно. На рынке труда Казахстана существует гендерный разрыв в оплате труда [24]. Это отмечают также Емелина и др. [25], что говорит о том, что гендер работника также является одним из факторов, влияющих на заработную плату. Они к числу таких факторов также относят образование и профессиональный опыт работника. Следует отметить, что, согласно их исследованию, в Казахстане уровень отдачи от образования составляет 8,9%. При этом он отличается для мужчин и женщин, региона проживания и отрасли экономики. В то время как, согласно результатам исследования Тогайбаевой и др., предположение о том, что уровень образования положительно влияет на уровень заработной платы, не подтвердилось. Так, незначительный рост доли мужчин и женщин с высшим образованием в структуре занятого населения происходил на фоне значительного роста доли безработных мужчин и женщин с высшим образованием. Высшее образование не является гарантией занятости и высокого уровня заработной платы.

Хотя уровень образования работников, а также система мотивации, климат в рабочем коллективе, использование инноваций в производстве повышают производительность труда, которая, в свою очередь, положительно влияет на уровень заработной платы, согласно результатам исследования Аранжина [26]. Следует отметить, что влияние данного фактора в инновационно развитых странах ниже, а также то, что степень влияния отличается в зависимости от региона мира: в одних странах заработная плата растет медленнее производительности, в других быстрее, что также зависит от отрасли экономики.

Таким образом, по проведенному литературному обзору можно сделать вывод о том, что на заработную плату на макроуровне влияют различные факторы, которые можно разделить на факторы спроса и предложения труда, внутренние и внешние факторы, рыночные и нерыночные факторы, а также на производственные, социальные, собственно рыночные и институциональные факторы. Важным фактором, предопределяющим уровень заработной платы в стране, является минимальная заработная плата. На заработную плату влияют такие факторы, как ВВП, ВВП на душу населения, национальный доход на душу населения, производительность труда, структура и занятость на рынке труда, демографическая обстановка и т.д. Заработные платы отличаются по региону, типу местности, отрасли экономики, гендеру, возрасту, уровню образования, что говорит о влиянии этих факторов на уровень заработной платы. Пандемия также оказала сильное влияние на заработные платы в стране.

Результаты и обсуждение

В период с 2011 по 2022 гг. среднемесячная номинальная заработная плата Казахстана выросла с 90 208 тенге до 30 9867 тенге, т.е. в 3,44 раза (рисунок 1).

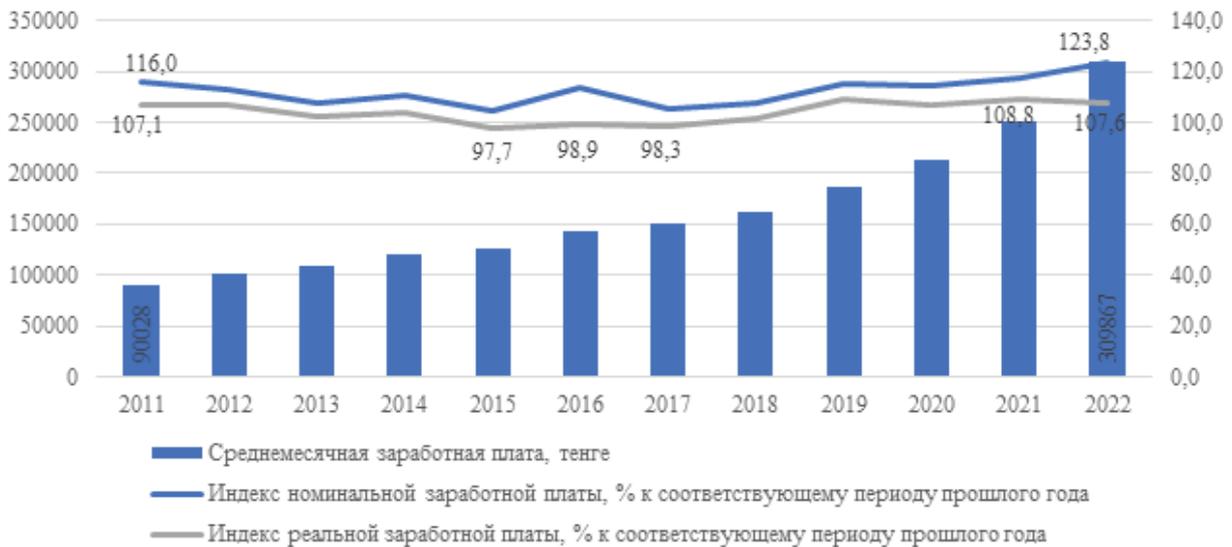


Рисунок 1 – Динамика среднемесячной заработной платы Казахстана, тенге, 2011–2022 гг.

Примечание: Составлено авторами.

В период с 2011 по 2022 гг. наблюдается устойчивый рост средней заработной платы. С 2016 г. рост более значителен, в 2020 и 2021 гг. он усилился. Так, индекс номинальной заработной платы, показывающий, насколько заработная плата в номинальных значениях увеличилась в сравнении с предыдущим годом, колебался каждый год, но общая тенденция к росту сохранялась весь рассматриваемый период. В 2022 г. индекс номинальной заработной платы резко вырос на 23,8%, что является очень высоким значением. Индекс реальной заработной платы, учитывающий инфляцию, также показывал рост за исключением 2015–2017 гг. в период кризиса из-за снижения мировой цены на нефть. Этот рост менее выражен по сравнению с индексом номинальной заработной платы. В 2022 г. данный показатель увеличился на 7,6%, что свидетельствует о том, что заработная плата по-прежнему растет, но с учетом инфляции.

В Казахстане наблюдается региональная дифференциация в заработной плате. По данным 2022 г., в 75% регионов Казахстана среднемесячная номинальная заработная плата ниже среднереспубликанского уровня. Самые высокие заработные платы в Атырауской (523 210 тенге), Мангистауской (459 953 тенге) и Туркестанской (402 561 тенге) областях, а также в г. Алматы (409 021 тенге) и Астане (354 860 тенге). Самая низкая в Северо-Казахстанской области (227 021 тенге) и области Жетысу (229 760 тенге). Существует значительный региональный разрыв в заработной плате в 2,3 раза (таблица 3, стр. 46).

За рассматриваемый период Атырауская, Мангистауская, Акмолинская и Карагандинская области продемонстрировали более быстрый рост заработной платы. Города Астана и Алматы показывают стабильный рост заработной платы, что типично для крупных экономических центров.

В разрезе гендера рост заработной платы у женщин выше, чем у мужчин. Однако среднемесячная номинальная заработная плата у мужчин выше, чем у женщин. В стране имеется существенный гендерный разрыв в оплате труда. По данным 2022 г., он составил 25,2%. При этом до 2021 г. гендерный разрыв уменьшался начиная с 2018 г. (рисунок 2, стр. 46).

Таблица 3 – Динамика среднемесячной номинальной заработной платы Казахстана в разрезе регионов, тенге, 2011–2022 гг.

Регион	2011 г.	2016 г.	2021 г.	2022 г.	Коэффициент роста (2011 г. базовый)
Республика Казахстан	90 028	142 898	250 311	309 867	3,44
Абай	-	-	-	258 941	
Акмолинская	64 495	104 816	203 006	250 155	3,88
Актюбинская	79 878	117 446	217 597	274 401	3,44
Алматинская	67 638	104 903	207 592	261 228	3,86
Атырауская	165 975	268 441	406 166	523 210	3,15
Западно-Казахстанская	87 503	136 675	226 537	276 191	3,16
Жамбылская	61 825	96 044	195 922	234 526	3,79
Жетысу	-	-	-	229 760	-
Карагандинская	77 940	125 705	240 608	283 803	3,64
Костанайская	67 252	107 997	201 923	250 943	3,73
Кызылординская	81 518	118 963	212 777	265 738	3,26
Мангистауская	151 041	250 787	349 503	459 953	3,05
Южно-Казахстанская	67 721	99 182	-	-	-
Павлодарская	75 338	122 633	220 291	273 505	3,63
Северо-Казахстанская	61 712	97 344	187 501	227 021	3,68
Туркестанская	-	-	195 302	237 189	-
Улытау	-	-	-	402 561	-
Восточно-Казахстанская	73 677	118 736	224 700	287 063	3,90
г. Астана	132 612	212 848	344 691	409 021	3,08
г. Алматы	121 674	178 678	295 985	354 860	2,92
г. Шымкент	-	-	193 682	234 729	-

Примечание: Составлено авторами.



Рисунок 2 – Динамика среднемесячной номинальной заработной платы Казахстана в разрезе гендера, тенге, 2011–2022 гг.

Примечание: Составлено авторами.

За рассматриваемый период в большинстве отраслей наблюдается рост средней номинальной заработной платы (таблица 4).

Таблица 4 – Динамика среднемесячной номинальной заработной платы Казахстана в разрезе отраслей экономики, тенге 2011–2022 гг.

Отрасль экономики	2011 г.	2016 г.	2021 г.	2022 г.
В целом по экономике	90 028	142 898	250 311	309 867
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	44 986	81 572	150 705	190 086
Промышленность	107 442	195 295	327 090	418 811
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	169 656	312 572	503 930	653 345
Обрабатывающая промышленность	90 105	153 571	276 544	349 930
Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование	81 125	136 732	213 455	268 615
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	52 991	93 856	154 587	189 274
Строительство	110 169	179 205	300 887	416 940
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	84 598	131 091	217 783	268 469
Транспорт и складирование	112 847	176 825	292 124	386 787
Услуги по проживанию и питанию	78 562	127 837	206 349	272 811
Информация и связь	128 652	204 192	340 545	436 980
Финансовая и страховая деятельность	180 047	284 330	465 580	560 459
Операции с недвижимым имуществом	78 121	123 346	188 520	228 393
Профессиональная, научная и техническая деятельность	171 794	323 661	378 797	458 832
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	94 402	115 041	243 518	308 465
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	84 987	118 868	208 859	263 843
Образование	59 221	94 542	205 183	248 575
Здравоохранение и социальные услуги	67 755	106 049	227 618	249 834
Искусство, развлечения и отдых	65 234	110 320	160 499	185 040
Предоставление прочих видов услуг	136 206	218 893	248 249	292 656
Примечание: Составлено авторами.				

По данным 2022 года, самые высокие среднемесячные заработные платы были в следующих отраслях экономики: горнодобывающая промышленность и разработка карьеров (653 345 тенге), финансовая и страховая деятельность: (560 459 тенге), профессиональная, научная и техническая деятельность (458 832 тенге). Самые низкие заработные платы были в сфере операций с недвижимым имуществом (228 393 тенге), образования (248 575 тенге), здравоохранения и социальных услуг (249 834 тенге).

Следует отметить, в период с 2011 по 2022 гг. наибольший рост среднемесячной номинальной заработной платы наблюдался среди квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыбководства и рыболовства (220%), относительно меньший рост – среди специалистов высшего уровня квалификации (167%). Самая высокий показатель у руководителей и специалистов высшего уровня квалификации, самый низкий – у неквалифицированных рабочих (таблица 5, стр. 48).

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод, что к числу факторов, влияющих на заработную плату в Казахстане, относятся регион, гендер, отрасль экономики, квалификация. Следует отметить, что на уровень среднемесячной заработной платы в Казахстане положительно и сильно влияют минимальный размер заработной платы, производительность труда, ВВП и ВВП на душу населения, среднегодовая численность населения и численность занятого населения, высокое влияние оказывает уровень инновационного развития страны и заметное – естественный прирост населения (таблица 6, стр. 48).

Таблица 5 – Динамика среднемесячной номинальной заработной платы Казахстана в зависимости от должности, тыс. тенге, 2011–2022 гг.

Должность (квалификация)	2011 г.	2016 г.	2021 г.	2022 г.
Руководители органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций	428,2	416,6	522,3	602,0
Специалисты высшего уровня квалификации	1154,8	1465,2	2062,0	2130,2
Специалисты среднего уровня квалификации	887,8	1026,5	797,2	764,4
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	263,5	500,2	387,3	402,4
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	1188,5	1430,8	1244,0	1255,4
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыбоводства и рыболовства	977,7	407,2	541,0	504,1
Квалифицированные рабочие промышленных организаций, строительства, транспорта и связи, геологии и разведки недр	868,0	895,4	813,7	842,1
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	623,3	685,1	890,5	945,1
Неквалифицированные рабочие	1865,5	1664,3	1456,7	1425,5
Прочие	44,3	62,2	92,5	100,5
Примечание: Составлено авторами.				

Таблица 6 – Корреляционный анализ показателей, влияющих на заработную плату в Казахстане

№	Показатель	Значение коэффициента корреляции Пирсона	Статистическая значимость	Интерпретация
1	Минимальный размер заработной платы, тенге	0,968894628	Статистически значим на 1% уровне значимости	Очень высокая положительная линейная связь
2	Валовая добавленная стоимость (ВДС) на одного занятого, тыс. тенге	0,988619852		
3	Валовый внутренний продукт методом производства, в текущих ценах, млн тенге	0,992946501		
4	Валовый внутренний продукт на душу населения, тенге	0,986360302		
5	Занятое население, тыс. человек	0,924836029		
6	Среднегодовая численность населения, человек	0,964486882		
7	Сальдо внешней миграции населения, человек	-0,343967279	Статистически не значим	Корреляции нет
8	Естественный прирост населения, человек	0,57808701	Статистически значим на 5% уровне значимости	Заметная положительная линейная связь
9	Уровень инновационной активности предприятий, %	0,788600694	Статистически значим на 1% уровне значимости	Высокая положительная линейная связь
Примечание: Рассчитано авторами на основе MS Excel.				

Таким образом, говоря об основных тенденциях заработной платы в Казахстане, можно отметить, что в период с 2011 по 2022 гг. среднемесячная заработная плата в Казахстане показывала рост на протяжении всего рассматриваемого периода. При этом индекс номинальной заработной платы рос быстрее, чем индекс реальной заработной платы, что может свидетельствовать о том, что рост заработной платы частично компенсировался инфляцией. Существуют значительные различия в уровне заработной платы между регионами Казахстана, неравномерен рост заработных плат в регионах. Несмотря на рост заработной платы как у мужчин, так и у женщин, существует значительный разрыв в оплате труда между полами, и этот разрыв изменяется со временем, но остается существенным. В разных отраслях экономики наблюдается рост заработной платы. Однако уровень заработных плат в разных отраслях значительно различается. Значительные различия наблюдаются и среди разных должностей и квалификации работников. К числу факторов, влияющих на заработную плату в Казахстане, относятся регион, гендер, отрасль экономики, квалификация, минимальный размер заработной платы, производительность труда, ВВП и ВВП на душу населения, среднегодовая численность населения и численность занятого населения, естественный прирост населения, уровень инновационного развития страны.

Заключение

Результаты исследования подчеркивают важность учета различных факторов при формировании заработной платы на рынке труда и дают представление об основных тенденциях изменения заработной платы в Казахстане. Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что изменение заработной платы в Казахстане имеет положительную тенденцию, определено особенностями рынка труда республики и происходит под влиянием различных демографических (численность населения, естественный прирост, пол и т.д.), социальных (численность занятых, квалификация и т.д.), экономических (производительность труда, отрасль экономики, региональное развитие, уровень экономического и инновационного развития страны и т.д.) и других факторов.

Основной тенденцией заработной платы в Казахстане можно отметить ее рост на протяжении исследуемого периода. При этом индекс номинальной заработной платы рос быстрее, чем индекс реальной заработной платы, что может свидетельствовать о том, что рост заработной платы частично компенсировался инфляцией. Различия в заработной плате характеризуются особенностями рынка труда Казахстана: межрегиональная дифференциация социально-экономического развития, гендерный разрыв в оплате труда, престижность определенных отраслей науки и должностей и т.д.

На основе проведенного анализа можно предложить следующие рекомендации в сфере регулирования уровня среднемесячной заработной платы: увеличение размера МЗП, разработка и внедрение МРОТ, поддержка развития отраслей с высокой валовой добавленной стоимостью и подготовка соответствующих кадров, создание новых рабочих мест с высоким уровнем квалификации, внедрение мер по содействию занятости, особенно среди молодежи и лиц с низкой квалификацией, привлечение предприятий к повышению заработной платы посредством мер государственной поддержки, анализ региональных различий в заработных платах и факторов, на нее влияющих, для разработки целевых программ поддержки. Эти рекомендации могут помочь государству создать условия для устойчивого роста среднемесячных заработных плат и улучшения экономического благосостояния населения. Результаты исследования могут послужить научным обоснованием для эффективной реализации Программы повышения доходов населения до 2029 г.

Благодарность, конфликт интересов. Статья подготовлена в рамках проекта грантового финансирования Министерства науки и высшего образования «Жас Галым» («Исследования рынка труда Республики Казахстан в условиях трансформации экономики», ИРН AP13268610). Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Ковязина К. Особенности потребления и финансового поведения казахстанцев. URL: <https://ekonomist.kz/kovyazina/osobennosti-potrebleniya-i-finpovedeniya/> (дата обращения: 11.08.2023)
- 2 Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Единство народа и системные реформы прочная основа процветания страны». URL: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-183048> (дата обращения: 11.08.2023)
- 3 Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана». URL: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskii-kurs-spravedlivogo-kazahstana-18588> (дата обращения: 11.08.2023)
- 4 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Комплексного плана «Программа повышения доходов населения до 2029 года»: утв. 14 апреля 2022 года, № 218. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000218> (дата обращения: 11.08.2023)
- 5 Эконометрика: электронный учебник для студентов экономических специальностей. URL: <http://elib.kstu.kz/fulltext/books/@Ekonometrika/> (дата обращения: 05.08.2023)
- 6 Красильникова О.А., Афанасьев Е.А. Анализ абсолютных, средних и относительных показателей протяженности внутренних водных судоходных путей // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 8. – С. 126–127.
- 7 Байдыбекова С.К. К вопросу совершенствования оплаты труда в бюджетных организациях Республики Казахстан // Учет. Анализ. Аудит (Accounting. Analysis. Auditing). – 2021. – № 3(8). – С. 17–30. URL: <https://doi.org/10.26794/2408-9303-2021-8-3-17-30>
- 8 Нурмахан Е.Г. Инновационные методы оплаты и стимулирования труда: зарубежный опыт и внедрение в практике Казахстана // «Вестник науки». – 2019. – № 6(15). – С. 160–165.
- 9 Оплата труда в государственном секторе: сравнительный обзор. Астана: Астанинский хаб государственной службы, 2023. – 78 с.
- 10 Ria S., Faridi M.Z. Unraveling the Enigma; Exploring Factors Influencing The Regional Wage Disparity in Pakistan: Review of Applied Management and Social Sciences. 2023, no. 2(6), pp. 243–255. URL: <https://doi.org/10.47067/ramss.v6i2.320>
- 11 Панина Е.Б., Зотова А.А., Малашенко В.В. Факторы, влияющие на заработную плату // Управление инновационным развитием агропродовольственных систем на национальном и региональном уровнях: Материалы международной научно-практической конференции, в 2-х частях. Воронеж, 13–14 июня 2019 г. / Ответственные за выпуск: Е.В. Закшевская, Т.В. Сабетова. Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2019. – С. 139–143.
- 12 Лехтянская Л.В., Римская Т.Г. Факторы, влияющие на формирование и развитие рынка труда // Российское предпринимательство. – 2016. – № 5(17). – С. 603–608. URL: <https://doi.org/10.18334/gr.17.5.34989>
- 13 Буланкина Н.Н., Феденюк Ю.О. Система факторов, формирующих заработную плату // Евразийский союз ученых. Экономические науки. – 2016. – № 3(24). – С. 33–35.
- 14 Қажықен М., Сатпаева З., Сыздықов Б. Методологические подходы к оценке благосостояния: международная и казахстанская практика // Экономика и статистика. – 2019. – № 3. – С. 12–20. URL: <https://stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT324747&lang=ru>
- 15 Inchiem N.A., Bujang I., Matahir H., Nipo D.T. Factors Influencing the Living Wage in East Malaysia: Malaysian Journal of Business and Economics (MJBE). 2020, no. 1(7), pp. 95–111. URL: <https://doi.org/10.51200/mjbe.vi.2834>
- 16 Giovanis N., Konstantinidis C., Tsiouni M. Factors Affecting Minimum Wage In Developed And Less Developed Countries // International Journal of Scientific Research and Innovative Studies. 2021, no. 1, pp. 1–11. URL: <https://doi.org/doi.org/10.33500/ijrsris.2021.01.001>
- 17 Мухаммедов М.М., Исхакова С.А. Усиление влияния материального стимулирования на конечные результаты труда научных работников // Экономика труда. – 2022. – № 3(9). – С. 639–654. URL: <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114404>
- 18 Баянова О.В. Факторы роста реальной заработной платы // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2023. – № 1. – С. 103–110. <https://doi.org/10.26726/1812-7096-2023-1-103-110>
- 19 Жанкубаев Б.А., Молчановская А.С., Шумекоев Д.Н. Занятость населения в республике Казахстан: структура и вектор развития // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 4(49). – С. 29–36. URL: <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-49-4-29-36>.
- 20 Li Y. A Comprehensive Analysis of the Factors Influencing Regional Wage Level Differences in China // Journal of Education, Humanities and Social Sciences. 2022, no. 4, pp. 7–14. URL: <https://doi.org/10.54097/hess.v4i.2714>

21 Пестунова Г.Б., Вечкинзова Е.А. Удаленная работа во время пандемии COVID-19 на примере Республики Казахстан: мнение работодателей // *Управление*. – 2023. – № 1(11). – С. 84–94. URL: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2023-11-1-84-94>.

22 Жамбыл Ж.Ж., Чылабаева А.К., Жакшылыккызы Р. Регулирование безработицы и социальной защиты населения Кыргызстана и Казахстана в условиях ЕАЭС // *Региональная экономика и управление*. – 2022. – № 4(72). Номер статьи: 7201. URL: <https://eee-region.ru/article/7201/>

23 Тогайбаева Л.И., Вечкинзова Е.А., Байкенова Д.Х. Современные тенденции гендерного равенства занятости и бедности в Казахстане // *Экономика труда*. – 2020. – № 7(12). – С. 1201–1216. URL: <https://doi.org/10.18334/et.7.12.111424>

24 COVID-induced inequalities: education, health services, digital access, and female labor force participation: case studies from Azerbaijan, Kazakhstan, Pakistan, and Uzbekistan: Central Asia Regional Economic Cooperation (CAREC) Institute. 2023, 114 p. URL: <https://www.carecinstitute.org/wp-content/uploads/2023/03/COVID-induced-inequalities-for-publication-20230306.pdf> (дата обращения: 09.08.2023)

25 Yemelina N.K., Assanova M.A., Kozlova N.G. Models for Wages' Formation in the Republic of Kazakhstan: Economics: the strategy and practice. 2018, no. 4, pp. 101–109.

26 Аранжин В.В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики // *Экономика труда*. – 2019. – № 1(6). – С. 523–534. URL: <https://doi.org/10.18334/et.6.1.39938>

REFERENCES

1 Kovjazina K. Osobennosti potrebleniya i finansovogo povedeniya kazahstancev. URL: <https://ekonomist.kz/kovyazina/osobennosti-potrebleniya-i-finpovedeniya/> (data obrashheniya: 11.08.2023). (In Russian).

2 Poslanie Glavy gosudarstva Kasym-Zhomarta Tokaeva narodu Kazahstana «Edinstvo naroda i sistemnye reformy prochnaja osnova процветания страны». URL: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-183048> (data obrashheniya: 11.08.2023). (In Russian).

3 Poslanie Glavy gosudarstva Kasym-Zhomarta Tokaeva narodu Kazahstana «Jekonomicheskij kurs Spravedlivogo Kazahstana». URL: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskij-kurs-spravedlivogo-kazahstana-18588> (data obrashheniya: 11.08.2023). (In Russian).

4 Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazahstan. Ob utverzhdenii Kompleksnogo plana «Programma povysheniya dohodov naselenija do 2029 goda»: utv. 14 aprelja 2022 goda, no. 218. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000218> (data obrashheniya: 11.08.2023). (In Russian).

5 Jekonometrika: jelektronnyj uchebnyj dlja studentov jekonomicheskijh special'nostej. URL: <http://elib.kstu.kz/fulltext/books/@Ekonometrika/> (data obrashheniya: 05.08.2023). (In Russian).

6 Krasil'nikova O.A., Afanas'ev E.A. (2013) Analiz absoljutnyh, srednih i otnositel'nyh pokazatelej protjazhennosti vnutrennih vodnyh sudohodnyh putej // *Sovremennye naukoemkie tehnologii*. No. 8. P. 126–127. (In Russian).

7 Bajdybekova S.K. (2021) K voprosu sovershenstvovaniya oplaty truda v bjudzhetnyh organizacijah Respubliki Kazahstan // *Uchet. Analiz. Audit (Accounting. Analysis. Auditing)*. No. 3(8). P. 17–30. URL: <https://doi.org/10.26794/2408-9303-2021-8-3-17-30>. (In Russian).

8 Nurmahan E.G. (2019) Innovacionnye metody oplaty i stimulirovaniya truda: zarubezhnyj opyt i vnedrenie v praktike Kazahstana // «*Vestnik nauki*». No. 6(15). P. 160–165. (In Russian).

9 Oplata truda v gosudarstvennom sektore: sravnitel'nyj obzor. Astana: Astaninskij hab gosudarstvennoj sluzhby, 2023. 78 p. (In Russian).

10 Ria S., Faridi M.Z. (2023) Unraveling the Enigma; Exploring Factors Influencing The Regional Wage Disparity in Pakistan: Review of Applied Management and Social Sciences, no. 2(6), pp. 243–255. URL: <https://doi.org/10.47067/ramss.v6i2.320>. (In English).

11 Panina E.B., Zotova A.A., Malashenko V.V. (2019) Faktory, vlijajushhie na zarabotnuju platu // *Upravlenie innovacionnym razvitiem agroproduktivnyh sistem na nacional'nom i regional'nom urovnjah: Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, v 2-h chastjah. Voronezh, 13–14 ijunja 2019 g. / Otvetstvennye za vypusk: E.V. Zakshevskaja, T.V. Sabetova. Voronezh: Voronezhskij gosudarstvennyj agrarnyj universitet im. Imperatora Petra I. P. 139–143. (In Russian).*

12 Lehtjanskaja L.V., Rimskaja T.G. (2016) Faktory, vlijajushhie na formirovanie i razvitie rynkatruda // *Rossijskoe predprinimatel'stvo*. No. 5(17). P. 603–608. URL: <https://doi.org/10.18334/rp.17.5.34989>. (In Russian).

13 Bulankina N.N., Fedenjuk Ju.O. (2016) Sistema faktorov, formirujushhijh zarabotnuju platu // *Evrazijskij sojuz ucheny. Jekonomicheskie nauki*. No. 3(24). P. 33–35. (In Russian).

14 Kazhyken M., Satpaeva Z., Syzdykov B. (2019) Metodologicheskie podhody k ocenke blagosostojaniya: mezhdunarodnaja i kazhastanskaja praktika // Jekonomika i statistika. No. 3. P. 12–20. URL: <https://stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT324747&lang=ru>. (In Russian).

15 Inchiem N.A., Bujang I., Matahir H., Nipo D.T. (2020) Factors Influencing the Living Wage in East Malaysia: Malaysian Journal of Business and Economics (MJBE), no. 1(7), pp. 95–111. URL: <https://doi.org/10.51200/mjbe.vi.2834>. (In English).

16 Giovanis N., Konstantinidis C., Tsiouni M. (2021) Factors Affecting Minimum Wage In Developed And Less Developed Countries // International Journal of Scientific Research and Innovative Studies, no. 1, pp. 1–11. URL: <https://doi.org/doi.org/10.33500/ijrsis.2021.01.001>. (In English).

17 Muhammedov M.M., Ishakova S.A. (2022) Usilenie vlijaniya material'nogo stimulirovaniya na konechnye rezul'taty truda nauchnyh rabotnikov // Jekonomika truda. No. 3(9). P. 639–654. URL: <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114404>. (In Russian).

18 Bajanova O.V. (2023) Faktory rosta real'noj zarabotnoj platy // Regional'nye problemy preobrazovaniya jekonomiki. No. 1. P. 103–110. <https://doi.org/10.26726/1812-7096-2023-1-103-110>. (In Russian).

19 Zhankubaev B.A., Molchanovskaja A.S., Shumekov D.N. (2022) Zanjatost' naselenija v respublike Kazahstan: struktura i vektor razvitija // Social'no-trudovye issledovanija. No. 4(49). P. 29–36. URL: <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-49-4-29-36>. (In Russian).

20 Li Y. (2022) A Comprehensive Analysis of the Factors Influencing Regional Wage Level Differences in China // Journal of Education, Humanities and Social Sciences, no. 4, pp. 7–14. URL: <https://doi.org/10.54097/ehss.v4i.2714>. (In English).

21 Pestunova G.B., Vechkinzova E.A. (2023) Udalennaja rabota vo vremja pandemii COVID-19 na primere Respubliki Kazahstan: mnenie rabotodatelej // Upravlenie. No. 1(11). P. 84–94. URL: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2023-11-1-84-94>. (In Russian).

22 Zhambyl Zh.Zh., Chylabaeva A.K., Zhakshylykkyzy R. (2022) Regulirovanie bezraboticy i social'noj zashhity naselenija Kyrgyzstana i Kazahstana v uslovijah EAJeS // Regional'naja jekonomika i upravlenie. No. 4(72). Nomer stat'i: 7201. URL: <https://eee-region.ru/article/7201/>. (In Russian).

23 Togajbaeva L.I., Vechkinzova E.A., Bajkenova D.H. (2020) Sovremennye tendencii gendernogo ravenstva zanjatosti i bednosti v Kazahstane // Jekonomika truda. No. 7(12). P. 1201–1216. URL: <https://doi.org/10.18334/et.7.12.111424>. (In Russian).

24 COVID-induced inequalities: education, health services, digital access, and female labor force participation: case studies from Azerbaijan, Kazakhstan, Pakistan, and Uzbekistan: Central Asia Regional Economic Cooperation (CAREC) Institute. 2023, 114 r. URL: <https://www.carecinstitute.org/wp-content/uploads/2023/03/COVID-induced-inequalities-for-publication-20230306.pdf> (data obrashhenija: 09.08.2023). (In Russian).

25 Yemelina N.K., Assanova M.A., Kozlova N.G. (2018) Models for Wages' Formation in the Republic of Kazakhstan: Economics: the strategy and practice, no. 4, pp. 101–109. (In English).

26 Aranzhin V.V. (2019) Vzaimosvjaz' zarabotnoj platy i proizvoditel'nosti truda: tendencii v uslovijah cifrovizacii jekonomiki // Jekonomika truda. No. 1(6). P. 523–534. URL: <https://doi.org/10.18334/et.6.1.39938>. (In Russian).

Э.М. ЕРАЛИНА,*¹

PhD, постдокторант.

*e-mail: e.eralina@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-2238-7782

Р.А. АЛШАНОВ,¹

э.ғ.д., профессор.

e-mail: r.alshanov@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0001-8053-9257

¹«Тұран» университеті,

Алматы қ., Қазақстан

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖАЛАҚЫ: НЕГІЗГІ ТЕНДЕНЦИЯЛАР МЕН ӘСЕР ЕТЕТІН ФАКТОРЛАР

Аңдатпа

Жалақы – Қазақстан халқының негізгі табыс көзі және қазақстандықтардың әл-ауқатына әсер етуші фактор. Осыған байланысты әсер етуді және негізгі көрсеткіштерді анықтауды талап ететін әртүрлі деңгейдегі еңбекақыны басқару маңызды. Бұл мақаланың мақсаты – Қазақстандағы жалақыға әсер ететін факторларды,

жалақының өзгеруінің негізгі тенденцияларын анықтау. Мақсатқа жетудің негізгі әдістері өсу коэффициентін және Пирсон корреляция коэффициентін есептеу арқылы экономикалық-статистикалық және корреляциялық талдау. Дереккөз базасы Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросының 2011–2022 жж. статистикалық деректерінен тұрады. Зерттеу барысында Қазақстандағы жалақының өзгеруінің негізгі тенденциялары анықталды. Экономиканың әртүрлі салаларында жалақы өсімі байқалады. Дегенмен әр саланың жалақы деңгейі әртүрлі. Жұмысшылардың лауазымдары мен біліктіліктері арасында да айтарлықтай айырмашылықтар бар. Қазақстандағы жалақыға әсер ететін факторларға аймақ, жыныс, экономикалық сектор, біліктілік, ең төменгі жалақы, еңбек өнімділігі, ЖІӨ және жан басына шаққандағы ЖІӨ, орташа жылдық халық және жұмыспен қамтылғандар саны, халықтың табиғи өсімі жағады. Зерттеу нәтижелері 2029 жылға дейінгі Халық кірісін арттыру бағдарламасын тиімді жүзеге асыруға ғылыми негіз бола алады.

Тірек сөздер: тенденциялар, еңбек нарығы, жалақы, ең төменгі жалақы, жұмыспен қамту, экономика құрылымы, экономика саласы, жалпы ішкі өнім, еңбек өнімділігі.

E.M. YERALINA,*¹

PhD, postdoctoral student.

*e-mail: e.eralina@turana.edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-2238-7782

R.A. ALSHANOV,²

Doctor of Economics, Professor.

e-mail: r.alsharov@turana.edu.kz

ORCID ID: 0000-0001-8053-9257

²Turan University,

Almaty, Kazakhstan

WAGES IN KAZAKHSTAN: MAIN TRENDS AND INFLUENCING FACTORS

Abstract

Wages are the main source of income for Kazakhstan's population and affect the well-being of Kazakhstanis. In this regard, managing wages at different levels becomes important, which requires identifying the main indicators that need to be influenced. The purpose of this article is to determine the factors influencing wages and the main trends in wage changes in Kazakhstan. The main methods of achieving the goal were economic-statistical and correlation analysis with the calculation of the growth coefficient and the Pearson correlation coefficient. The source base was statistical data from the Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan for the period from 2011 to 2022. The study identified the main trends in wage changes in Kazakhstan. Wages are rising in different sectors of the economy. However, wage levels vary significantly across industries. Significant differences are also observed among different positions and qualifications of workers. Factors influencing wages in Kazakhstan include region, gender, economic sector, qualifications, minimum wage, labor productivity, GDP and GDP per capita, average annual population and number of employed people, natural population growth. The results of the study can serve as a scientific basis for the effective implementation of the Program to increase population incomes until 2029.

Key words: trends, labor market, wage, minimum wage, employment, structure of the economy, sector of the economy, gross domestic product, labor productivity.