

МРНТИ 06.77.77

УДК 331.2

JEL J3, J5, H2

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2026-1-2-86-97>

ЧУЛАНОВА З.К.,*¹

к.э.н., ведущий научный сотрудник.

*e-mail: zaure.ch@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-9333-7582

БРИМБЕТОВА Н.Ж.,¹

к.э.н., доцент.

e-mail: nbrimbetova@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-5009-8534

БИГЕЛЬДИЕВА З.А.,²

к.э.н., ассоциированный профессор.

e-mail: zaremavip@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-5152-0688

САПАРБЕК Н.К.,¹

PhD, научный сотрудник.

e-mail: usibalieva@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-0405-9624

¹Институт экономики КН МНВО РК,

г. Алматы, Казахстан

²Южно-Казахстанский университет им. М. Ауэзова,

г. Шымкент, Казахстан

ОПЛАТА ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ОПТИМИЗАЦИИ

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы формирования системы оплаты труда в Казахстане. Целью работы является изучение проблем дифференциации заработной платы работников в Республике Казахстан и разработка рекомендаций по оптимизации ее структуры в регионально-отраслевом аспекте. Для проведения анализа ситуации с заработной платой по отраслям и регионам использовался системный подход, были применены экономико-статистический метод, классификация, структурный анализ, историко-сравнительный анализ, метод включенного наблюдения в разных организациях страны. Было определено, что внедрение рыночного механизма регулирования оплаты труда в значительной степени зависит от оптимизации отдельных структурных элементов заработной платы. Размер заработной платы устанавливается в результате коллективных переговоров работников и работодателей на рынке труда на всех уровнях: отраслевом, региональном, национальном. Реализация данного положения предполагает необходимость законодательного регулирования трудовых отношений с участием профсоюзов.

Ключевые слова: оплата труда, тарифы, фонд заработной платы, регионы, виды экономической деятельности, надтарифные выплаты, диверсификация.

Введение

Как свидетельствует мировой опыт, заработная плата остается основным источником доходов для наемных работников, стимулом повышения производительности труда и производства в целом. Известно, что размер заработной платы определяется уровнем экономического развития в прямой пропорциональности. На величину заработной платы оказывает влияние высокая инфляция, обусловленная ростом цен на товары и услуги, что сокращает покупательную способность денег. В этой связи правомерно утверждать о взаимосвязи размеров оплаты труда, уровня экономического роста и производительностью труда [1].

Соответственно, компаниям были предоставлены субсидии на поддержание занятости, управленческая поддержка для увеличения возможностей по поддержанию занятости, отсрочка уплаты взносов по социальному страхованию за совмещение рабочих мест, сокращение рабочего времени и использование системы неполного рабочего дня [2].

Ситуация в области оплаты труда в Казахстане с начала проведения реформ характеризовалась дисбалансом в уровне заработной платы работников производственной и бюджетной сфер в отраслях и регионах. В структуре ВВП доля заработной платы остается на низком уровне и в последние 10 лет устойчиво снижалась с 33% до 30,8%. По данным Европейской экономической комиссии ООН, доля труда в ВВП с учетом заработной платы и социальных выплат в Казахстане составляет 40,4% и остается в 2 раза ниже, чем в развитых странах, и одной из самых низких в постсоветских странах [3]. Кроме того, имеют место значительные дисбалансы в оплате труда в разрезе регионов и отраслей. Это определяет основную задачу исследования, состоящую в разработке предложений по преодолению дисбаланса в формировании оплаты труда в региональной и отраслевой экономике.

Научная новизна и практическая значимость данного исследования заключаются в разработке рекомендаций по совершенствованию системы распределительных отношений как основы сбалансированного развития экономики и социальной сферы, нацеленной на повышение уровня и качества жизни населения. Ключевой позицией системы распределительных отношений является правовая организация оплаты труда в отраслях и регионах страны. В этом контексте проведено комплексное исследование механизмов формирования заработной платы, роли различных выплат и стимулов, предложен новый порядок организации заработной платы, в котором усиливается роль коллективно-договорных отношений.

Материалы и методы

На основе изучения теории и практики распределительных отношений с учетом законодательных положений Трудового кодекса РК были определены методологические основы исследования [4], уточнены вопросы оплаты труда на основе использования единого тарифно-квалификационного справочника профессий рабочих [5] и квалификационного справочника должностей руководителей [6]. Методический аппарат исследования основан на изучении экономических процессов и явлений в их взаимосвязи, взаимодействии и развитии на основе комплексного подхода к решению рассматриваемой научной задачи.

В Казахстане практика распределительных отношений имеет традиционную структуру основных элементов заработной платы (рисунок 1):



Рисунок 1 – Заработная плата и ее традиционная структура

Примечание: Составлено авторами.

В основе заработной платы лежит тарифная система. Она характеризуется тем, что устанавливает комплекс параметров для оценки сложности выполняемых работ и квалификации работников.

Для определения ситуации с заработной платой в статье проведен анализ динамики изменения доли оплаты по тарифу в фонде оплаты труда. Был рассчитан удельный вес оплаты по тарифу, надтарифных выплат в фонде заработной платы по всем видам экономической деятельности в Казахстане в процентах к фонду заработной платы. Для определения состава фонда заработной платы наемных работников для всех видов экономической деятельности в Казахстане был рассчитан фонд заработной платы, включающий заработную плату, начисленную по тарифу, объем единовременных выплат и премий, а также компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда. Для проведения анализа использовался системный подход, были применены экономико-статистический метод, классификация, структурный анализ, историко-сравнительный анализ, метод включенного наблюдения в разных организациях страны.

Результаты и обсуждение

Анализ показывает, что в общих доходах трудовые составляют почти 78%. Улучшение характеристик работы, благоприятствующих психологическому состоянию сотрудников, может привести к повышению внутренней мотивации на рабочем месте, улучшению качества работы и повышению удовлетворенности работой [7].

Нерыночный характер созданной в Казахстане модели организации заработной платы проявился в передаче решения практически всех вопросов оплаты труда на уровень отдельного предприятия, а вернее, работодателю, что вызвало деформации в размерах заработной платы в стране и заложило основы для последующих перекосов в этой сфере. Это, в частности, подтверждается результатами социологического исследования Казахского научно-исследовательского института труда. При опросе руководителей и специалистов служб управления персоналом и организации заработной платы более 150 организаций различных сфер экономической деятельности выявлено, что более чем на 90% из них инициаторами повышения заработной платы работников выступают работодатели. Они же самостоятельно определяют практически все условия оплаты труда в организациях [8]. В результате возникает парадоксальная ситуация, которую невозможно представить в рыночных условиях. Дело в том, что в данном случае покупатель товара (работодатель) является инициатором повышения цены этого товара. По мнению ведущих ученых, в условиях рыночной экономики предприятие выступает как исполнитель, а не как инициатор экономических преобразований. Ключевая задача предприятий в рассматриваемой области – это интеграция норм вознаграждения за труд, которые формируются под влиянием потребностей воспроизводства рабочей силы, уровня экономического развития и общественных отношений, с конкретными метриками, характеризующими вклад каждого работника и обусловленными техникой, технологией и организацией производственного процесса. На предприятии происходит производство продукции, воспроизводство рабочей силы с учетом норм вознаграждения за труд, формирование общественных отношений через трудовую деятельность. Основная функция предприятий заключается в том, чтобы соотнести объективно установленные нормы оплаты труда, которые отражают уровень развития экономики и соответствующие общественные отношения, с индивидуальными показателями трудовой деятельности работников, определяемыми техническими, технологическими и организационными факторами производства [9].

За последние годы наблюдается динамика определенного повышения доли оплаты по тарифу в фонде оплаты труда. При этом в отдельных сферах экономической деятельности данный показатель достиг размеров, сопоставимых с развитыми странами. Например, в сельском хозяйстве он стал равен в 2010 г. 86,9%, а в 2023 г. – 82,5%, в строительстве соответственно 79,0% и 83,6%, образовании – 79,8% и 82,0%.

За годы независимости отечественные предприятия и зарубежные компании, работающие в Казахстане, накопили значительный опыт в построении эффективных тарифных систем оплаты труда. В качестве базовых сложились три варианта тарифной оплаты:

Раздельная тарификация рабочих и служащих (руководителей, специалистов, технических исполнителей).

Этот вариант тарифной оплатой труда представлен в виде тарифной сетки рабочих с совокупностью тарифных коэффициентов и ставок. При этом предполагается полная автономность тарифной оплаты работников.

Единая тарифная сетка определяет величину оплаты занятых на предприятии. При этом бизнес-структуры сами устанавливают количество разрядов сетки, величину тарифных коэффициентов и т.д.

Совокупность коэффициентов к минимальному уровню оплаты схожа с оплатой труда бюджетников и может быть применена только к категории служащих, поскольку тарифная оплата рабочих может быть основана только на тарифных разрядах, определяемых «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих».

В формировании величины доходов населения важны надтарифные выплаты, к которым относятся компенсационные и стимулирующие вознаграждения, бонусы и т.д. В целом по всем видам экономической деятельности удельный вес этих выплат в 2010 г. составил 31,2% от фонда заработной платы, а в 2023 г. – 27,1%, т.е. позиции оплаты по тарифу несколько укрепились (таблицы 1 и 2).

Таблица 1 – Структура фонда заработной платы по видам экономической деятельности в Казахстане, 2010 г., в % к фонду заработной платы

	Оплата по тарифу	Стимулирующие выплаты	Компенсационные выплаты	Прочие выплаты
Виды экономической деятельности	68,8	15,5	5,6	10,1
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	86,9	5,2	2,0	5,9
Промышленность	58,5	22,7	8,2	10,6
в т.ч.				
- горнодобывающая	55,0	22,6	11,9	10,5
- обрабатывающая	59,9	23,6	5,7	10,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	62,9	19,8	7,3	10,0
Строительство	79,0	10,4	4,5	6,1
Торговля, ремонт автомобилей, бытовых изделий	82,7	22,0	1,8	4,5
Транспорт и связь	54,1	24,2	10,1	11,6
Финансовая деятельность	59,3	33,0	0,6	7,1
Государственное управление	72,9	9,7	3,2	14,2
Образование	79,8	3,2	3,0	14,0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	79,9	3,0	7,3	9,8
Деятельность экстерриториальных организаций	75,1	-	17,0	7,9
Примечание: Рассчитано и составлено по данным Бюро национальной статистики АСПР РК.				

Таблица 2 – Структура фонда заработной платы наемных работников по видам экономической деятельности в Казахстане, 2024 г., в % к фонду зарплаты

Виды деятельности	Фонд заработной платы	Из него:			
		Заработная плата по тарифу	Единовременные выплаты и премии	Компенсационные выплаты	Прочие выплаты
Всего	100,0	76,4	13,0	4,3	6,3
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	100,0	78,3	14,7	2,4	5,9
Промышленность в т.ч.:	100,0	64,5	19,1	8,2	9,1
- горнодобывающая	100,0	56,0	23,7	10,3	10,0
- обрабатывающая	100,0	72,0	17,8	5,3	4,9
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой	100,0	70,0	16,9	7,3	5,8
Строительство	100,0	88,5	5,3	2,6	5,6
Торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов	100,0	73,9	17,5	1,4	7,2
Транспорт и складирование	100,0	70,4	14,0	10,3	5,3
Финансовая деятельность	100,0	64,4	28,4	1,7	5,5
Профессиональная, научная и техническая деятельность	100,0	75,3	15,7	2,9	6,1
Образование	100,0	84,2	7,2	2,8	5,8
Здравоохранение	100,0	78,7	10,0	5,7	5,6
Государственное управление	100,0	63,0	20,1	9,9	7,0

Примечание: Рассчитано и составлено по данным Бюро национальной статистики АСПР РК.

Существенны различия в оплате по тарифу в фонде заработной платы и по регионам (таблица 3). Сравнение данного показателя за 2010–2023 гг. по регионам свидетельствует о достижении устойчивости в оплате труда по тарифу. Это означает, что почти во всех областях соблюдается положение о необходимости достижения 75%-й оплаты в фонде зарплаты, за исключением Кызылординской (58,6%), Мангистауской (67,0%), Актюбинской (67,2%), Восточно-Казахстанской (67,9%) и Павлодарской (68,6%) областей.

Формирование и эволюция внутреннего рынка труда объективно требуют усовершенствования организации заработной платы. Это достигается путем оптимизации пропорций между ее основными компонентами. Актуальность этой проблемы сохраняется и в наши дни. Более того, в период, который можно назвать «экономическим романтизмом» [10] на заре независимости Казахстана, мы считаем, что преждевременное наделение предприятий реального сектора практически безграничными полномочиями в области установления оплаты труда повлекло за собой разрушительные последствия.

Об этом, в частности, свидетельствует сложившаяся и ничем не оправданная высочайшая дифференциация в размерах оплаты по регионам, отраслям и отдельным профессионально-квалификационным группам работников.

Таблица 3 – Состав фонда заработной платы наемных работников в разрезе областей Казахстана, 2023 г., в %

Регионы Казахстана	Фонд заработной платы	Из них				
		Заработная плата, начисленная по тарифным ставкам и должностным окладам		Единовременные выплаты и премии	Компенсационные выплаты	Оплата за неотработанное время
		2010 г.	2023 г.			
Республика Казахстан	100,0	72,9	68,8	14,2	4,9	8,0
Абайская	100,0	72,0	-	11,3	7,1	9,6
Акмолинская	100,0	75,9	76,2	10,8	4,2	9,0
Актюбинская	100,0	67,2	61,4	15,5	8,3	9,0
Алматинская	100,0	83,6	79,8	8,1	2,3	6,0
Атырауская	100,0	78,1	73,3	10,7	5,1	6,1
Западно-Казахстанская	100,0	73,1	76,1	13,7	4,5	8,7
Жамбылская	100,0	77,5	73,6	9,5	3,9	9,1
Жетысуская	100,0	80,2	-	10,3	1,6	7,9
Карагандинская	100,0	70,6	60,5	13,9	5,9	9,6
Костанайская	100,0	72,2	71,3	14,5	4,1	9,2
Кызылординская	100,0	58,6	54,7	12,4	18,8	10,2
Мангистауская	100,0	67,0	58,1	20,5	4,7	7,8
Павлодарская	100,0	68,6	62,3	15,7	6,5	9,2
Северо-Казахстанская	100,0	75,7	75,0	12,5	3,7	8,1
Туркестанская	100,0	76,4	71,8	7,4	6,1	10,1
Улытауская	100,0	59,4	-	25,8	6,9	8,0
Восточно-Казахстанская	100,0	67,9	62,6	17,6	5,3	9,2
г. Астана	100,0	71,9	68,7	18,8	3,3	6,0
г. Алматы	100,0	75,2	74,6	15,8	1,9	7,1
г. Жамбыл	100,0	78,5	-	10,4	3,0	8,1
Примечание: Рассчитано и составлено по данным Бюро национальной статистики АСПР РК. Информация за 2024 г. по регионам РК на ноябрь 2025 г. недоступна						

Анализ тенденций оплаты труда демонстрирует, что фонд заработной платы работников списочного и несписочного состава и совместителей ежегодно снижается, что нельзя объяснить снижением уровня заработной платы. Причина кроется в происходящих структурных изменениях экономики: создание экономических единиц нового типа с преобладающей долей частной собственности, например, в сельском хозяйстве образованы рыночного характера сельские формирования, в частности, крестьянские хозяйства.

Согласно теории оплаты труда правомерно, когда 1% роста производительности труда сопровождается увеличением заработной платы только на 0,6–0,8%. При этом покупательная способность населения будет в пределах нормы и даже позволит делать сбережения [11].

Работодатели самостоятельно устанавливают размеры тарифных ставок и должностных окладов, различных видов стимулирующих доплат и надбавок, премий и иного рода вознаграждений [12]. В этой связи достаточно предсказуемы последствия такой политики организации оплаты труда. В частности, речь идет о неоправданно высокой дифференциации размеров заработной платы не только по отраслям и регионам страны, но и однотипным профессиональ-

но-квалификационным группам работников. Например, по данным статистики, достаточно высокие различия в оплате труда в горнодобывающей отрасли, где зафиксирован самый высокий размер заработной платы работников. Коэффициент различий между максимальными и минимальными размерами среднемесячной заработной платы в горнодобывающей промышленности Казахстана находится в пределах 9–20 раз. В этой отрасли среднемесячная заработная плата превышает среднереспубликанский уровень в 2,1 раза, а уровень ее в сельском хозяйстве, водоснабжении, искусстве – в 3,5 раза, в строительстве, науке и информации – в 1,5 раза [13]. Это внешние аспекты дифференциации в оплате труда, а ее истинная природа наблюдается в изменениях структуры компонентов.

По данным Агентства Республики Казахстан по статистике, среднемесячная заработная плата экономиста в 2010 г. на предприятиях по производству одежды составила 23 642 тенге. В то же время такой же экономист, выполняющий идентичную работу, но занятый на предприятиях по добыче сырой нефти и природного газа, получал в среднем 161 369 тенге, или в 6,8 раза больше [14]. Таким образом, практически полная бесконтрольность работодателей в сфере оплаты во многом способствовала созданию такого положения, при котором вариационный размах доли тарифной оплаты в общем заработке на отдельных предприятиях республики, по нашей оценке, составляет от 20 до 90%.

Анализ опыта развитых стран показывает, что в структуре заработка работников тарифная оплата составляет подавляющую долю – от 85% до 95% [15]. Эти тарифные, или компенсационные условия являются ключевым фактором, определяющим фактические различия в уровне заработной платы. Это связано с тем, что в таких экономиках заработная плата функционирует как цена труда на рынке. Соответственно, установление размеров оплаты труда происходит исключительно на основе договорных отношений, при условии выполнения заранее определенных количественных и качественных критериев работы как отдельных сотрудников, так и коллективов [16]. Переменная составляющая оплаты труда применяется лишь в случаях, когда необходимо стимулировать достижение исключительных результатов или выдающихся личных качеств. Для вознаграждения таких достижений, как правило, используются бонусные схемы, направленные на поощрение как командной работы над проектами, так и индивидуальных успехов, способствующих достижению стратегических целей компании [17].

Действующие подходы к регулированию заработной платы в Республике Казахстан дают основания полагать, что в отличие от развитых стран, здесь продолжает доминировать остаточный принцип формирования фонда оплаты труда. Отмечается тенденция к широкому применению выплат, которые не коррелируют с индивидуальными трудовыми достижениями, а являются следствием недостатков в организации труда и производства. В результате стимулирующие надтарифные выплаты (доплаты, надбавки, премии и другие формы вознаграждения) утратили свою стимулирующую функцию и стали инструментами для поддержания заданного уровня оплаты труда. Этот вывод подтверждается данными анализа структуры фонда заработной платы по отраслям экономики и регионам страны.

На первый взгляд создается впечатление, что в целом по стране структура фонда оплаты труда приближается к оптимальной. Действительно, наблюдается ежегодный рост удельного веса относительно-постоянной (тарифной) части заработной платы, который с 2010 г. по настоящее время достиг с 68,8% до 72,9% от фонда заработной платы. Увеличивается доля выплат стимулирующего характера при сокращении удельного веса компенсационных доплат и надбавок.

Дальнейший анализ выявляет, что высокая доля оплаты труда по тарифу обусловлена главным образом особенностями депрессивных отраслей экономики. В этих сферах возможности для повышения заработной платы существенно ограничены. К таким отраслям относятся, например, сельское хозяйство, где в 2010 г. тарифная часть составляла 86,9% фонда оплаты труда (в 2023 г. – 82,5%), рыболовство (86,1%), образование (79,8% в 2010 г., 82% в 2023 г.) и здравоохранение (79,9% в 2010 г., 79,3% в 2023 г.). Совершенно иная картина наблюдается в наиболее развитых видах экономической деятельности. Так, в горнодобывающей промышленности республики этот показатель за тот же период составил лишь 55,0%, а на транспорте и связи – 54,1%. Позиции этих отраслей в 2023 г. сохранились. На этой основе можно утверждать, что в базовых отраслях экономики республики стимулирующая роль тарифной оплаты сведена

к минимуму и, следовательно, противоречит рыночным подходам к организации заработной платы [18].

Обращает на себя внимание дифференцированный подход к установлению персональных надбавок. У сотрудников, занимающих более высокие позиции, данный вид оплаты труда, как правило, выше, чем у тех, кто находится на более низких ступенях карьерной лестницы, а главным специалистам и специалистам надбавки не устанавливаются.

Преодоление дисбаланса в структуре оплаты труда и достижение высоких стандартов следует проводить по следующим направлениям:

- ♦ заработная плата как цена труда;
- ♦ совершенствование разного рода надтарифных выплат;
- ♦ соответствие величины заработной платы трудовой деятельности работников;
- ♦ регулярная оценка востребованных профессий работников;
- ♦ периодический пересмотр соотношений между различными элементами заработной платы по всем видам деятельности.

На данном этапе развития экономики страны требуется увеличение гарантированной оплаты труда, что предусматривает существенный пересмотр нормативно-правовой базы в сфере трудовых отношений и повышение роли профсоюзов в договорном процессе.

Оптимизация структуры заработной платы во многом зависит от качественной оценки профессий и должностей. Эта оценка позволяет объективно определить ценность каждой позиции в организации, основываясь на комплексном анализе должностных обязанностей. Результатом является справедливое установление базовой заработной платы для каждого сотрудника. Важным преимуществом оценки является возможность учета уникальных характеристик каждой профессии или должности, включая количественные показатели, зоны ответственности и масштаб решаемых задач. Это позволяет учитывать факторы, которые в казахстанской практике часто компенсируются переменной частью заработной платы. Аналитическая балльная оценка – относительно новый инструмент для классификации работ в Казахстане, и дальнейшее развитие практики позволит создать более эффективные методы оценки.

Нынешняя практика начисления заработной платы в подавляющем большинстве организаций, охватывающих все отрасли экономики, не ориентирована на достижение конкретных показателей эффективности ни отдельных работников, ни коллективов. Следовательно, возникает настоятельная потребность в разработке методов, которые бы эффективно связывали размер вознаграждения с реальными трудовыми результатами.

Заключение

На основе проведенного анализа ситуаций по организации заработной платы по регионам и отраслям республики, обобщения выводов, сделанных в разделе «Результаты», даны следующие рекомендации:

1. Новый порядок организации заработной платы, обусловленный объективными экономическими условиями, предполагает усиление роли коллективно-договорных отношений. В коллективных договорах должны быть четко определены все элементы оплаты труда, включая тарифные ставки, оклады, коэффициенты, доплаты, надбавки и порядок индексации. Это свидетельствует о внедрении рыночных механизмов регулирования зарплат.

С учетом требований Трудового кодекса РК предлагаем повысить долю тарифной оплаты в общем объеме заработной платы, что соответствует мировым стандартам. Система оплаты и стимулирования труда должна обеспечивать, чтобы основная, стабильная часть зарплаты составляла не менее 75–80% от среднемесячного заработка (без учета разовых выплат). Это станет реальной основой для благополучия и достойной жизни граждан.

Однако существует проблема: многие предприятия самостоятельно устанавливают условия оплаты труда, игнорируя рыночные реалии. Это создает неоправданно высокую дифференциацию размеров заработной платы не только по отраслям и регионам страны, но и однотипным профессионально-квалификационным группам работников (разница в оплате труда казахстанских работников и иностранцев).

2. Коренное совершенствование механизма организации оплаты труда в Казахстане будет способствовать:

1) созданию условий для того, чтобы покупательная способность зарплаты не снижалась, а ее рост превосходил рост других ключевых доходов граждан. В этой связи весьма своевременно Правительством страны предложена методика по определению минимального размера месячной заработной платы в соответствии со ст. 15, п.п. 8 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. Расчет вводится на три года на основе медианной заработной платы, размер которой находится в центре ряда распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы и делит его на две равные части – с заработной платы ниже и выше медианной. Размер медианной заработной платы предполагается взвешивать показателем эффективности производства, т.е. производительностью труда, что придает объективность формированию оплаты труда;

2) укреплению позиций тарифной заработной платы в системе оплаты труда;

3) усилению государственного влияния на выполнение заработной платой своей стимулирующей функции;

4) укреплению значения соглашений и договоров в определении условий оплаты труда на всех уровнях взаимодействия между сторонами социального партнерства.

Приведенные механизмы совершенствования организации заработной платы тесно взаимосвязаны. Внедрение рыночного механизма регулирования оплаты труда в значительной степени зависит от оптимизации отдельных структурных элементов заработной платы (оплата по тарифу, компенсационные и стимулирующие выплаты).

Для оптимизации структуры заработной платы необходимо, чтобы она рассматривалась как цена труда, формируемая в результате переговоров между представителями сотрудников и компаний на рынке рабочей силы. Величина заработка наемных работников изначально должна определяться в коллективно-договорных отношениях на всех уровнях: отраслевом, региональном, национальном. Чтобы реализовать это, необходимо фундаментально пересмотреть законодательство о трудовых отношениях и дать профсоюзам возможность реально участвовать в заключении договоров.

Информация о финансировании. Статья подготовлена в рамках программно-целевого финансирования Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан исследования «Устойчивое развитие экономики Казахстана в условиях новых вызовов: форсайт, стратегии и сценарии модернизации» (ИРН BR 28713593)

ЛИТЕРАТУРА

1 Seubert C., Hopfgartner L., Glaser J. Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021, no. 30(6), pp. 808–823. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>

2 Lee Y.-M. Active Labor Market Policies in an Industrial Crisis: Case of Korean Shipbuilding Industry and Public Employment Services // *Review of Integrative Business and Economics Research*. 2023, no. 13(3), pp. 42–58.

3 Statistics Publications. Economic Commission for Europe (ECE). URL: <https://unece.org/ru/node/6> (accessed: 21.06.2025)

4 Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

5 Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. URL: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/UCH00000343> (дата обращения: 27.06.2025)

6 Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. URL: <https://id-saf.kz/directory/sds> (дата обращения: 27.06.2025)

7 Pham T.T. The Meaning of Public Service Motivation: Human Resource Management Practices in the Public Sector // *Review of Integrative Business and Economics Research*. 2022, no. 12(2), pp. 1–27.

8 Берешев С.Х. Организация заработной платы и нормирования труда на предприятиях Республики Казахстан. Вопросы и ответы. – Алматы: Изд. Дом «ЭКО», 2011. – 472 с.

9 Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МЦФЭР, 2005. – 528 с.

10 Бартенев С.А. Экономические теории и школы (история и современность). – М.: БЕК, 1996. – 352 с.

11 Sankaran K. Inclusive Labour Markets. Geneva: ILO, 2022. – 27 p.

- 12 Anker R., Anker M. Living wages around the world: Manual for measurement. UK: Edward Elgar Publishing, 2017. – 392 с. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781786431462>
- 13 Заработная плата и условия труда. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/> (дата обращения: 27.06.2025)
- 14 Регионы Казахстана в 2010 г. Статический сборник. – Астана, 2011. – 447 с.
- 15 McLaren J. Globalization and labor market dynamics, *Annual Review of Economics*. 2017, no. 9, pp. 177–200.
- 16 Giovannetti G., Marvasi E., Vivoli A. The asymmetric effects of 20 years of tariff reforms on Egyptian workers // *Economia Politica*. 2021, no. 38, pp. 89–130. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40888-020-00199-0>
- 17 Clemens J., Strain M.R. The heterogeneous effects of large and small minimum wage changes: evidence over the short and medium run using a pre-analysis plan // *Working Paper*. 2021. No. 29264. 71 p.
- 18 Neumark D. The effects of minimum wages on (almost) everything? // A review of recent evidence on health and related behaviors. *Labour*. 2024, no. 38, pp. 1–65. DOI: 10.1111/labr.1226

REFERENCES

- 1 Seubert C., Hopfgartner L., Glaser J. (2021) Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 30. No. 6. P. 808–823. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094> (In English)
- 2 Lee Y.-M. (2023) Active labor market policies in an industrial crisis: case of Korean shipbuilding industry and public employment services // *Review of Integrative Business and Economics Research*. Vol. 13. No. 3. P. 42–58. (In English)
- 3 Economic Commission for Europe (ECE). Statistics Publications. URL: <https://unece.org/ru/node/6> (accessed: 21.06.2025) (In English)
- 4 Trudovoj kodeks Respubliki Kazahstan: Kodeks Respubliki Kazahstan ot 23 nojabrja 2015 g. № 414-V ZRK. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (data obrashhenija: 27.06.2025) (In Russian)
- 5 Edinyj tarifno-kvalifikacionnyj spravocnik rabot i professij rabochih. URL: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/UCH00000343> (data obrashhenija: 27.06.2025) (In Russian)
- 6 Kvalifikacionnyj spravocnik dolzhnostej rukovoditelej, specialistov i drugih sluzhashhih. URL: <https://id-saf.kz/directory/sds> (data obrashhenija: 27.06.2025) (In Russian)
- 7 Pham T.T. (2022) The meaning of public service motivation: human resource management practices in the public sector // *Review of Integrative Business and Economics Research*. Vol. 12. No. 2. P. 1–27. (In English)
- 8 Bereshev S.H. (2011) Organizacija zarabotnoj platy i normirovanija truda na predprijatijah Respubliki Kazahstan: voprosy i otvety. Almaty: Izd. dom «JeKO». 472 p. (In Russian)
- 9 Jakovlev R.A. (2005) Oplata truda v organizacii. 2-e izd., pererab. i dop. M.: MCFJeR. 528 p. (In Russian)
- 10 Bartenev S.A. (1996) Jekonomicheskie teorii i shkoly (istorija i sovremennost'). M.: BEK. 352 p. (In Russian)
- 11 Sankaran K. Inclusive labour markets. Geneva: ILO, 2022. 27 p. (In English)
- 12 Anker R., Anker M. Living wages around the world: manual for measurement. – Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2017. 392 p. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781786431462> (In English)
- 13 Zarabotnaja plata i uslovija truda. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/> (data obrashhenija: 27.06.2025) (In Russian)
- 14 Regiony Kazahstana v 2010 g.: statisticheskij sbornik. Astana, 2011. 447 p. (In Russian)
- 15 McLaren J. (2017) Globalization and labor market dynamics // *Annual Review of Economics*. Vol. 9. P. 177–200. (In English)
- 16 Giovannetti G., Marvasi E., Vivoli A. (2021) The asymmetric effects of 20 years of tariff reforms on Egyptian workers // *Economia Politica*. Vol. 38. P. 89–130. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40888-020-00199-0> (In English)
- 17 Clemens J., Strain M.R. (2021) The heterogeneous effects of large and small minimum wage changes: evidence over the short and medium run using a pre-analysis plan // *Working Paper*. No. 29264. 71 p. (In English)
- 18 Neumark D. (2024) The effects of minimum wages on (almost) everything? A review of recent evidence on health and related behaviors // *Labour*. Vol. 38. P. 1–65. DOI: 10.1111/labr.1226 (In English)

ЧУЛАНОВА З.К.,*¹

Э.Ғ.К., жетекші ғылыми қызметкер.

*e-mail: zaure.ch@mail.ru

БРИМБЕТОВА Н.Ж.,¹

Э.Ғ.К., доцент.

e-mail: nbrimbetova@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-5009-8534

БИГЕЛДИЕВА З.А.,²

Э.Ғ.К., қауымдастырылған профессор.

e-mail: zaremavip@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-5152-0688

САПАРБЕК Н.К.,¹

PhD, ғылыми қызметкер.

e-mail: usibalieva@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-0405-9624

¹ҚР ҒЖБМ ҒК Экономика институты,

Алматы қ., Қазақстан

²М. Әуезов атындағы

Оңтүстік Қазақстан университеті,

Шымкент қ., Қазақстан

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖАЛАҚЫ: Өңірлік-өнеркәсіптік ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯЛАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ ЖӘНЕ Оңтайландыру ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ

Андатпа

Бұл мақалада Қазақстандағы еңбекақы жүйесінің дамуы қарастырылады. Бұл зерттеудің мақсаты – Қазақстан Республикасындағы қызметкерлердің еңбекақысының дифференциациясын зерттеу және оның құрылымын аймақтар мен салалар бойынша оңтайландыру бойынша ұсыныстар әзірлеу. Салалар мен аймақтар бойынша жалақыны талдау үшін экономикалық және статистикалық әдістерді, жіктеуді, құрылымдық талдауды, тарихи және салыстырмалы талдауды және ел бойынша әртүрлі ұйымдарда қатысушыларды бақылауды қолдану үшін жүйелік тәсіл қолданылды. Жалақыны реттеудің нарықтық механизмін жүзеге асыру көп жағдайда жалақының жекелеген құрылымдық элементтерін оңтайландыруға байланысты екені анықталды. Бұл мәселені шешудің маңызды тәсілі еңбек нарығындағы қызметкерлер мен жұмыс берушілер өкілдерінің ұжымдық келісім-шарттары арқылы белгіленген еңбек бағасы ретінде жалақыны іс жүзінде тану болып табылады. Жалдамалы жұмысшылардың жалақысының мөлшері бастапқыда барлық деңгейдегі: салалық, аймақтық және республикалық ұжымдық шарттар арқылы анықталуы керек. Бұл ережені іске асыру еңбек қатынастарын реттейтін барлық заңнамалық базаны түбегейлі қайта қарауды және кәсіподақтарды келіссөздер процесінде нақты күшке айналдыруды талап етеді.

Тірек сөздер: жалақы, тарифтер, еңбекақы қоры, аймақтар, экономикалық қызмет түрлері, тарифтен жоғары төлемдер, диверсификация.

CHULANOVA Z.K.,*¹

c.e.s., leading researcher.

e-mail: zaure.ch@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-9333-7582

BRIMBETOVA N.Zh.,¹

c.e.s., associate professor.

e-mail: nbrimbetova@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-5009-8534

BIGELDIEVA Z.A.,²

c.e.s., associate professor.

e-mail: zaremavip@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-5152-0688

SAPARBEK N.K.,¹

PhD, leading researcher.

e-mail: usibalieva@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-0405-9624

¹Institute of Economics of the SC MSHE RK,
Almaty, Kazakhstan

²M. Auezov South Kazakhstan University,
Shymkent, Kazakhstan

WAGES IN KAZAKHSTAN: PROBLEMS OF REGIONAL-INDUSTRIAL DIFFERENTIATION AND OPTIMIZATION PROSPECTS

Abstract

This article examines the development of the wage system in Kazakhstan. The aim of this study is to examine the differentiation of employee wages in the Republic of Kazakhstan and develop recommendations for optimizing its structure across regions and industries. A systems approach was used to analyze wages across industries and regions, employing economic and statistical methods, classification, structural analysis, historical and comparative analysis, and participant observation across various organizations across the country. It was determined that the implementation of a market mechanism for wage regulation largely depends on the optimization of individual structural elements of wages. An important approach to addressing this issue is the de facto recognition of wages as the price of labor, established through collective bargaining between representatives of employees and employers in the labor market. The amount of wages for hired workers should initially be determined through collective bargaining agreements at all levels: industry, regional, and national. Implementing this provision requires a radical revision of the entire legislative framework governing labor relations and the transformation of trade unions into a real force in the negotiating process.

Keywords: wages, tariffs, wage fund, regions, types of economic activity, above-tariff payments, diversification.

Дата поступления статьи в редакцию: 01.10.2025