



Статистика, учет и аудит, 3(94)2024. стр. 141-152

DOI: <https://doi.org/10.51579/1563-2415.2024.-3.11>

Статистика, учет и аудит

МРНТИ 06.52.17

УДК 338(574)

ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРЕДЕЛЫ НАДТАРИФНЫХ ВЫПЛАТ В КАЗАХСТАНЕ

*Н.Ж. Бримбетова, З.К. Чуланова**

*Институт экономики КН МНВО РК, г. Алматы,
Республика Казахстан*

**Corresponding author e-mail: chulanova.zaure@ieconom.kz*

Аннотация. Политика формирования системы оплаты труда во многом определяется экономической ситуацией в стране, величиной инфляции, обусловленной ростом цен на товары и услуги. В статье обоснована взаимосвязь размеров реальной заработной платы с экономическим ростом, обусловленным изменениями производительности труда, как главного показателя, определяющего долгосрочный уровень жизни. В этой связи в исследовании использованы методы обобщения, выявления предпосылок, сравнительного анализа показателей по отраслям и регионам Казахстана, по профессиям и специальностям. Показано, что в структуре фонда оплаты труда особое место занимают надтарифные выплаты, несущие функцию регулирования базовой заработной платы. Величина их зависит от профессии, отраслевых и региональных особенностей. Поэтому оценка надтарифных выплат в распределительных отношениях объективно обусловлена и значима.

В ходе исследования сделан вывод, что в целом, по всем видам экономической деятельности, удельный вес надтарифных выплат составил 27-30% от фонда заработной платы. Это означает, что 1/3 оплаты труда формируется в большей степени субъективно, т.е. достойная оплата труда компенсируется стимулирующими выплатами. В регионах Казахстана не обеспечивается тот порог оплаты по тарифу, который должен быть постоянным и обеспечивать достойную жизнь без надтарифных выплат. Переменная часть заработной платы (выплаты) должна применяться лишь при стимулировании достижения исключительных результатов, а не стать инструментом поддержания размеров оплаты труда на соответствующем уровне.

Ключевые слова: распределительные отношения, доходы населения, основная заработная платы, надтарифные выплаты.

Введение. Во все времена заработная плата остается основным источником доходов для наемных работников, являясь при этом стимулом для улучшения трудовых показателей и повышения производительности. Размер заработной платы непосредственно зависит от экономического роста, обусловлен изменениями производительности труда. Это классическая взаимосвязь, которая в конечном итоге в действительности отражается на благополучии населения.

Cite this article as: Brimbetova N.Zh., Chulanova Z.K. Optimization of wage structure and limits of above-tariff payments in Kazakhstan. *Statistics, accounting and audit*. 2024, 3(94), 141-152. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.51579/1563-2415.2024.-3.11>



За 30 лет независимости Казахстана правительством проведен ряд организационных мер по регулированию заработной платы:

- была установлена единая тарифная сетка (етс) для всех предприятий и организаций, которая к 2000 году была модифицирована;

- установив отдельную совокупность социальных гарантий для наемных работников, государство предоставило предприятиям неограниченную свободу в выборе параметров оплаты труда;

- введена обязательная индексация размеров заработной платы в зависимости от уровня инфляции.

Объективные условия развития экономики определили новый порядок организации заработной платы, связанный с усилением коллективно-договорных отношений между работодателями и наемными работниками.

В этой связи весьма актуально исследование не только тарифной оплаты труда, но и роли и значения надтарифных выплат.

Основные положения. В рамках фонда оплаты труда надтарифные выплаты занимают основное место, регулируя базовую заработную плату. Их величина зависит от профессии, отрасли и региона страны. Надтарифные выплаты составляют 27-30% фонда оплаты труда, что свидетельствует о значительной доле стимулирующих выплат. В регионах Казахстана не создается уровень тарифной оплаты труда, который обеспечивает достойную жизнь без дополнительных выплат. На основе надтарифных выплат предприятия реального сектора экономики разрабатывают различные подходы к оплате по тарифу с учетом отраслевых и производственных особенностей.

Обзор литературы. Понимание экономической природы заработной платы и определение основных факторов, влияющих на ее измерение, играют большую роль в обосновании мероприятий, проводимых с целью повышения реальных доходов основной массы населения [1]. В формировании размеров заработной платы существенную роль играют так называемые надтарифные выплаты, к которым относятся компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки, премии и вознаграждения, бонусы и т.д. Компенсационные и стимулирующие выплаты являются переменной частью заработной платы, которая зависит от установленных государством гарантий и условий оплаты труда, установленных у данного работодателя [2].

Надтарифная (стимулирующая) часть заработной платы устанавливает зависимость размеров заработной платы от количества и качества результатов труда и порождает материальную заинтересованность работников в улучшении последних. Следовательно, надтарифная часть заработной платы нацелена на реализацию ее стимулирующей функции. Ее величина должна быть достаточной для того, чтобы заинтересовать работника в результатах своего труда [3].

Если обратиться к опыту развитых стран, то окажется, что доля тарифной оплаты в зарплате работников находится на уровне 85-95%, и именно тарифные или, как их еще называют, компенсационные условия оплаты труда предопределяют фактические различия в оплате труда [4]. Это обусловлено тем, что в этих странах заработная плата выступает ценой услуг труда, определяемой на рынке труда [5]. Данное обстоятельство предполагает использование исключительно договорного принципа установления заработной платы при условии выполнения заранее согласованных количественных и качественных показателей деятельности отдельного работника или бригады. Переменная часть заработной платы при таком подходе используется только при стимулировании достижения исключительных результатов труда или выдающихся личных качеств работников [6]. При наличии таких достижений



в большинстве случаев используются системы премирования, направленные на поощрение исключительных результатов труда членов бригад и рабочих групп, реализующих конкретный проект, или исключительных результатов труда конкретных лиц в контексте бизнес-целей подразделения или компании в целом [7].

Формирование оплаты труда на отраслевом уровне имеет свои особенности и зависит от отраслевых тарифных соглашений и специфики исполнения принимаемых решений [8]. Основная задача предприятий в этих условиях - увязать нормы оплаты труда, объективно определяемые потребностями воспроизводства рабочей силы, отражающие уровень развития экономики и адекватные ей общественные отношения, с конкретными показателями, характеризующими трудовую деятельность работника и определяемыми техникой, технологией, организацией производства и труда [9].

Отраслевые тарифы в экономике положительно связаны с совокупной премией за квалификацию [10]. В условиях рыночной экономики возникает необходимость в определении удельного веса базовой и стимулирующей частей заработка. К ней можно отнести премии и другие вознаграждения по итогам работы за определенный период времени. Выбор механизма включения нетарифных мер может иметь важные последствия для предполагаемого воздействия, поскольку механизмы повышения производительности приводят к более значительным изменениям реального ВВП [11].

Для эффективно развивающейся экономики характерна ситуация, когда на 1% прироста производительности труда приходится не более 0,6–0,8% прироста заработной платы. В противном случае формируется «экономика самопотребления», в которой страна производит меньше товаров и услуг, чем может себе позволить ее население [12]. Такая ситуация несет потенциальные угрозы экономической безопасности страны, поскольку при дефиците товаров отечественного производства усиливается зависимость от импортной продукции [13]. Поэтому организация системы оплаты труда требует определенного пересмотра, особенно в свете почти полного отстранения профсоюзных организаций от формирования ставок заработной платы [14].

Работа по совершенствованию оплаты труда состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки, существенно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, подкрепить возросший уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управлению дисциплины труда [15].

Работа по повышению заработной платы заключается в использовании более высоких тарифных ставок для существенного повышения уровня норм труда, отмене искусственных систем премирования и доплат, подкреплении повышенного уровня норм труда мерами по повышению уровня организации труда, управления производством и трудовой дисциплиной [16].

Проведенное исследование литературных источников свидетельствует о большом интересе ученых различных регионов мира к формированию заработной платы, однако наблюдается недостаточная проработка вопросов регионально-отраслевых различий в оплате труда и предложений по их сглаживанию. Настоящая же статья также уделяет значительное внимание региональным различиям в трудовых доходах, в том числе и в структурно-отраслевом разрезе.

Методы исследования. В исследовании использованы методы обобщения. В частности, обоснована взаимосвязь размера заработной платы и экономической политики в стране. Если в кризисный период в экономике снижался спрос на трудовые ресурсы, то заработная плата имела тенденцию к снижению теперь, когда наблюдается



некоторый экономической рост, то возрастает спрос на человеческие ресурсы и заработная плата.

Метод выявления предпосылок к организации заработной платы позволил выявить тенденции совершенствования системы оплаты труда в стране и недостатки в ее организации.

Метод сравнительного анализа всей совокупности показателей, характеризующих состояние оплаты труда по отраслям экономики, регионам Казахстана, по профессиям и специальностям, позволил оценить реальную картину в этой сфере и создать основу совершенствования процесса формирования новой системы оплаты для обеспечения достойных доходов населения.

Результаты и обсуждение. Следует пояснить суть каждого варианта тарифной оплаты, чтобы очертить примерную совокупность моделей, которые строятся относительно по нормам.

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

Этот вариант тарифной оплаты труда представлен в виде тарифной сетки рабочих с совокупностью тарифных коэффициентов и тарифных ставок и схем должностных окладов служащих. При этом предполагается полная автономность тарифной оплаты рабочих от служащих.

2. Единая тарифная сетка предусматривает сквозную тарификацию рабочих и служащих. Но предпринимательский сектор может самостоятельно устанавливать количество разрядов сетки, величины тарифных коэффициентов и т.д.

3. Система 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.

Решение проблемы оптимизации структуры заработной платы и приближение ее к западным стандартам возможно по нескольким направлениям, включая:

- признание заработной платы в качестве цены труда, определяемой на рынке труда;
- унификация совокупности надтарифных выплат и включение отдельных из них в тарифную часть заработной платы;
- отказ от применения отдельных доплат и надбавок, противоречащих рыночным принципам организации оплаты труда;
- обеспечение тесной связи размеров заработной платы с результатами труда работников;
- проведение комплексной оценки профессий рабочих и должностей служащих;
- определение обоснованных соотношений между различными профессионально-квалификационными элементами заработной платы по группам персонала организаций.

Основополагающим направлением из вышеперечисленных, на наш взгляд, является фактическое признание заработной платы в качестве цены труда, устанавливаемой в процессе коллективных переговоров между представителями работников и работодателей на рынке труда. При этом величина заработка наемных работников должна определяться не только и не столько на уровне отдельно взятого



хозяйствующего субъекта, а на более высоких уровнях коллективно-договорного процесса: отраслевом, территориальном, национальном [17]. Реальным результатом такого подхода к решению проблемы должны стать защищаемые профсоюзами требование повышения уровня фиксированной (или гарантированной) части заработной платы по сравнению с другими ее элементами. Реализация данного направления предполагает необходимость радикального пересмотра всей законодательной базы в части регулирования трудовых отношений и превращения профсоюзов (или иных представительных органов работников) в реальную сторону договорного процесса.

Проблема оптимизации структуры заработной платы в значительной степени может быть решена на основе эффективного проведения оценки профессий рабочих и должностей служащих. Целью такой работы является установление ценности определенной профессии или должности относительно других профессий и должностей в той или иной компании на основе агрегированной оценки должностных функций. В результате каждому работнику устанавливается соответствующий уровень базовой оплаты. Характерной особенностью оценки выступает то обстоятельство, что при ее проведении могут быть учтены различные специфические особенности той или иной профессии или должности, включая количественные данные, характеризующие их, основные сферы ответственности и крупномасштабные задачи, решаемые работником, занимающего данную должность. Следовательно, здесь могут быть учтены различные особенности выполняемых функций, которые в казахстанской практике компенсируются переменными элементами заработной платы. Следует отметить, что проведение аналитической балльной оценки должностей служащих и профессий рабочих - относительно новый для республики метод классификации работ. По мере накопления практического опыта в данном направлении в перспективе возможна разработка более эффективных подходов к оценке работ.

Можно однозначно утверждать, что сложившаяся на сегодняшний день практика оплаты труда на подавляющем большинстве предприятий всех сфер экономической деятельности не нацелена на достижение каких-либо конкретных показателей деятельности отдельного работника или коллективов работников. Такая ситуация выдвигает объективную необходимость *поиска путей эффективного обеспечения взаимосвязи размеров оплаты с результатами труда. Решение данной проблемы требует, на наш взгляд, исследования методических аспектов установления эффективных соотношений между основными элементами заработной платы.*

В Казахстане 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 (таблица 1).

Из приведенных данных видно, что в горнодобывающей промышленности удельный вес стимулирующих выплат находится на достаточно высоком уровне (в 2010 г. - 22,6%, 2023 г. - 23,2%). Такая же ситуация складывается в обрабатывающей промышленности, торговле и ремонте автомобилей, финансовой деятельности и государственном управлении. Если должностные оклады в последних двух сферах не достигают нормативного уровня в фонде заработной платы в 75% (финансовая деятельность - 61,8% и государственное управление - 67,8%), то, видимо, достойная оплата труда компенсируется стимулирующими выплатами (30,5% и 22,5%). Поскольку выплаты являются переменной величиной в фонде заработной платы, то возможно субъективное регулирование ими.



Таблица 1 - Состав фонда заработной платы наемных работников по регионам Казахстана 2023 год, в%

Регионы Казахстана	Фонд заработной платы	В т.ч.:					Все выплаты	
		Заработная плата, начисленная по тарифным ставкам и должностным окладом		Единовременные выплаты и премии	Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда	Оплата за неотработанное время	2010 г.	2023 г.
		2010 г.	2023 г.					
Республика Казахстан	100,0	72,9	68,8	14,2	4,9	8,0	31,2	27,1
Абай	100,0	72,0	-	11,3	7,1	9,6	-	28,0
Акмолинская	100,0	75,9	76,2	10,8	4,2	9,0	23,8	24,1
Актюбинская	100,0	67,2	61,4	15,5	8,3	9,0	38,6	32,8
Алматинская	100,0	83,6	79,8	8,1	2,3	6,0	20,2	16,4
Атырауская	100,0	78,1	73,3	10,7	5,1	6,1	26,7	21,9
Западно-Казахстанская	100,0	73,1	76,1	13,7	4,5	8,7	23,9	26,9
Жамбылская	100,0	77,5	73,6	9,5	3,9	9,1	26,4	22,5
Жетысу	100,0	80,2	-	10,3	1,6	7,9	-	19,8
Карагандинская	100,0	70,6	60,5	13,9	5,9	9,6	39,5	29,4
Костанайская	100,0	72,2	71,3	14,5	4,1	9,2	28,7	27,8
Кызылординская	100,0	58,6	54,7	12,4	18,8	10,2	45,3	41,4
Мангистауская	100,0	67,0	58,1	20,5	4,7	7,8	41,9	33,0
Павлодарская	100,0	68,6	62,3	15,7	6,5	9,2	37,7	31,4
Северо-Казахстанская	100,0	75,7	75,0	12,5	3,7	8,1	25,0	24,3
Туркестанская	100,0	76,4	71,8	7,4	6,1	10,1	28,2	23,6
Улытау	100,0	59,4	-	25,8	6,9	8,0	-	40,6
Восточно-Казахстанская	100,0	67,9	62,6	17,6	5,3	9,2	37,4	32,1
г. Астана	100,0	71,9	68,7	18,8	3,3	6,0	31,3	28,1
г. Алматы	100,0	75,2	74,6	15,8	1,9	7,1	25,4	24,8
г. Шымкент	100,0	78,5	-	10,4	3,0	8,1	-	21,5

Примечание: рассчитано и составлено по данным источника [18].



Неоднозначная ситуация складывается в структуре надтарифных выплат и по регионам Казахстана. В 2023 году максимальный удельный вес стимулирующих выплат в фонде заработной платы (25,8%) зафиксирован в области Улытау (вновь образованная область), где еще невелика оплата по тарифу. Далее следуют Мангистауская (20,5%), г. Астана (18,8%), Восточно-Казахстанская (17,6%), Павлодарская (15,7%) и Актюбинская (15,5%) области. Именно в этих областях заработная плата по тарифным ставкам и должностным окладам ниже уровня 75%. Это означает, что не обеспечивается тот порог оплаты по тарифу, который должен быть постоянным, а самое главное - обеспечивать достойную жизнь без надтарифных выплат.

Следует подчеркнуть, что в системе организации оплаты труда первостепенное значение принадлежит стимулирующим выплатам, которые тесно связаны с результатами труда работников.

Становление и развитие отечественного рынка труда выдвигает объективную необходимость совершенствования организации заработной платы на основе оптимизации пропорций между основными ее элементами. Такими элементами, как известно, являются оплата по тарифным ставкам и должностным окладам, компенсационные доплаты и надбавки, стимулирующие доплаты и надбавки, премии и вознаграждения, а также иные выплаты. При этом, если оплату по тарифным ставкам и должностным окладам, а также компенсационные выплаты относят к условно-постоянной (тарифной) части заработной платы, то остальные выплаты - к переменной.

Каким должно быть в современных условиях оптимальное соотношение между тарифной и надтарифной частями заработной платы? Как усилить стимулирующую роль тарифной оплаты в достижении высоких результатов производства? Эффективно ли широкое применение разнообразных стимулирующих доплат и надбавок, а также премий за основные результаты деятельности? Ответы на эти и другие вопросы интересуют как исследователей в сфере трудовых отношений, так и экономистов-практиков, занимающихся вопросами труда в организациях.

Стимулирующая роль заработной платы проявляется в результате обеспечения взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников. Стимулирующая роль может повышаться или понижаться в зависимости от того, соответствуют ли размеры оплаты труда трудовому вкладу работника, и его результатам.

Решение данной проблемы не потеряло значимости и в настоящее время. Более того, в условиях периода так называемого «экономического романтизма», характерного для первых лет независимого развития Казахстана, преждевременное, на наш взгляд, предоставление практически неограниченных прав предприятиям реального сектора экономики в сфере установления условий оплаты труда привело к разрушающим последствиям. Об этом, в частности, свидетельствует сложившаяся ничем не оправданная высочайшая дифференциация в размерах оплаты по регионам, отраслям и отдельным профессионально-квалификационным группам работников. В этой связи можно привести лишь один факт. По данным Бюро национальной статистики, среднемесячная заработная плата экономиста в 2010 г. на предприятиях по производству одежды составила 23642 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 161369 тенге, или в 6,8 раза больше. Спрашивается, о какой стимулирующей роли оплаты по тарифу в таких условиях может идти речь?



Существующие принципы регулирования заработной платы в Республике Казахстан дают основания полагать, что в отличие от развитых стран, здесь продолжает доминировать остаточный принцип формирования фонда оплаты труда. На фоне практически разрушенной отраслевой тарифной системы заработной платы широкое распространение получили выплаты, не связанные с конкретными трудовыми достижениями, а обусловленные главным образом недостатками в организации труда и производства. В результате стимулирующие надтарифные выплаты (доплаты, надбавки, премии и иные вознаграждения), по сути, превратились в инструменты поддержания размеров оплаты на соответствующем уровне. Подобный вывод находит подтверждение при анализе структуры фонда заработной платы по видам экономической деятельности и регионам страны.

Вместе с тем, при дальнейшем анализе выявляется, что относительно высокий удельный вес оплаты по тарифу в основном обеспечен за счет депрессивных сфер экономической деятельности, в которых существенно ограничены возможности повышения размеров заработной платы. К таким отраслям можно отнести, например, сельское хозяйство, где доля заработной платы, начисленной по тарифным ставкам и должностным окладам в 2010 г. достигла 86,9% фонда оплаты труда, рыболовство и рыбоводство (86,1%), образование (79,8%), здравоохранение (79,9%) и другие. В 2023 году соответственно в сельском хозяйстве - 82,5%, образовании - 82%, здравоохранении - 79,3%. Совершенно иное положение наблюдается в тех видах экономической деятельности, которые получили наибольшее развитие. Например, в горнодобывающей промышленности республики анализируемый показатель за данный период составил всего 55,0%, а на транспорте и связи - 54,1% [9]. 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 организации заработной платы.

Обращает на себя внимание дифференцированный подход к установлению персональных надбавок. У работников, занимающих более высокое положение в иерархии должностей данный элемент оплаты выше, чем у работников нижестоящих должностей, а главным специалистам и специалистам надбавки не устанавливаются.

Таким образом, можно однозначно констатировать, что применительно к Казахстану проблема обеспечения оптимальных соотношений между отдельными элементами заработной платы все еще продолжает оставаться актуальной.

Подчеркивая важность эффективных стимулирующих систем, профсоюзы в странах с рыночной экономикой, тем не менее, считают недопустимым значительное повышение доли надтарифной части заработной платы. Тем более, что работодатели оказывают им упорное сопротивление в части повышения тарифной оплаты, поскольку превышение переменной части над постоянной открывает для них широкие возможности сокращать заработную плату и ставить работников в зависимое положение. Следовательно, высокая доля фиксированной части оплаты в развитых странах во многом обусловлена сильными позициями профсоюзов и их возможностями отстаивания прав наемных работников на коллективных переговорах с работодателями.

Заключение. Существующие принципы регулирования заработной платы в Казахстане позволяют утверждать, что, в отличие от западных стран, здесь по-прежнему преобладает остаточный принцип формирования фонда оплаты труда. На фоне практически утраченной отраслевой тарифной системы широко распространились выплаты, не связанные напрямую с трудовыми достижениями, и обусловленные в



основном недостатками в организации труда и производства. В итоге стимулирующие надтарифные выплаты (доплаты, надбавки, премии и другие вознаграждения) фактически стали применяться для поддержания заработной платы на должном уровне.

В результате исследования сделаны следующие рекомендации:

1. предложено существенно поднять значение тарифной оплаты в общем размере заработной платы. это означает, что системы оплаты и стимулирования труда должна обеспечить размер заработной платы в фонде в объеме 75-80%.

2. назрела необходимость коренного совершенствование механизмов организации к регулированию заработной платы в казахстане:

– прекращение дальнейшего снижения покупательной способности на основе опережающего роста основных доходов населения;

– коренное изменения уровня минимальной заработной платы;

– восстановление ведущей роли тарифной заработной платы;

– усиление воздействия договорного регулирования оплаты труда на всех уровнях социального партнерства.

Региональные различия в оплате труда определяются отраслевой специализацией, территориальной организацией производительных сил и особенностями формирования производственных отношений в регионах.

Информация о финансировании. Статья подготовлена в рамках программы целевого финансирования Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан «Модернизация системы распределительных отношений и снижение неравенства доходов населения РК» (ИРН BR 21282165).

Список литературы

1. Future of Jobs Report. World Economic Forum, 2023. – 296 с.
2. Семенова Ф.З., Килба А.А. Сущность заработной платы и ее стимулирующая функция. // *Economics*. - 2016. - № 12 (21). - С. 101-103.
3. Буянова А.В. Место стимулирующих выплат в системе оплаты труда работников бюджетной сферы. // *Проблемы экономики и юридической практики*. – 2018. - №6. – С.162-165
4. Yew, V., Al-Amin, A., & Devadason, E. Labour Market Effects of Non-tariff Measures: A Computable General Equilibrium for the Food Processing Sector in Malaysia. // *The Indian journal of labour economics*. – 2020. - Vol. 63. - №3. - pp.629-656. <https://doi.org/10.1007/S41027-020-00239-0>.
5. Steven, J. D. Extraordinary Labor Market Developments and the 2022-23 Disinflation. *Economics Working Paper 24110*. Hoover Institution, Stanford, CA, 2024. - 13 p.
6. Eugster, J., Jaumotte F., MacDonald M., and Piazza R. The Effect of Tariffs in Global Value Chains. Working paper. Volume 2022: Issue 040. International Monetary Fund, 2022. <https://doi.org/10.5089/9798400201158.001>
7. Babecký, J., Berson, C., Fadejeva, L. Non-base wage components as a source of wage adaptability to shocks: evidence from European firms, 2010–2013. // *IZA Journal of Labor Policy*. - № 8, 1. <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0106-8>
8. Берешев С. Х. Регулирование оплаты труда в отраслевых соглашениях в Республике Казахстан // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2016. - № 2(200). – С.95-103. <https://doi.org/10.12737/20768>.
9. Вишневская Н., Куликов О. Формирование заработной платы в России: роль отраслевых тарифных соглашений. // *Вопросы экономики*. – 2009. - №4. – С.91-103.
10. Galiani, S., and Porto, G. Trends in Tariff Reforms and in the Structure of Wages. // *The Review of Economics and Statistics*. – 2010. – №92. – pp. 482-494. https://doi.org/10.1162/REST_a_00003.
11. Walmsley, T., and Strutt, A. A Comparison of Approaches to Modelling Non-Tariff Measures. *Journal of Global Economic Analysis*. // *Journal of Global Economic Analysis*. – 2021. – Vol.6. - No. 1. - pp. 1-33. <https://doi.org/10.21642/jgea.060101af>.
12. Ценность основных видов труда. Working paper #1211. Международная организация труда. Geneva, Switzerland, 2023. - 15 p.



13. Петров А.Я. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии // Законодательство и экономика. - 2011. - № 7. - С. 26-33.
14. Берешев С.Х. Организация заработной платы и нормирования труда на предприятиях Республики Казахстан. Алматы: Изд. Дом «ЭКО», 2011. – 472 с.
15. Banerjee, B., Vodopivec, M., and Sila, U. Wage setting in Slovenia: Interpretation of the wage dynamics network (WDN) survey findings in an institutional and macroeconomic context. // *IZA Journal of European Labor Studies*. – 2013. - №2 (1). – pp. 2–9.
16. The labour standards of the multilateral development banks. International Trade Union Confederation. ITUC/Global Unions Washington Office, 2019. - 152 p.
17. Chulanova, Z.K. Regulating Kazakhstan's Labor Relations Under New Socio-Economic Conditions. // *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. – 2019. – Vol.8. - № 3. – pp. 47-67.
18. Аймақтар статистикасы [Электронды ресурс] // Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар жөніндегі агенттігінің ұлттық статистика бюросы. – Available at: <https://stat.gov.kz/ru/region/> (қаралған күні: 05.07.2024)

References

1. Future of Jobs Report. *World Economic Forum*, 2023.
2. Semenova F.Z., Kilba A.A. Sushchnost' zarabotnoj platy i ee stimuliruyushchaya funkciya [the essence of wages and its incentive function]. *Economics*, 2016, 12 (21), pp. 101-103 (in Russian).
3. Buyanova A.V. Mesto stimuliruyushchih vyplat v sisteme oplaty truda rabotnikov byudzhetnoj sfery [The place of incentive payments in the system of remuneration of public sector employees]. *Problems of Economics and Legal Practice*, 2018, 6, pp. 162-165 (In Russian).
4. Yew, V., Al-Amin, A., & Devadason, E. Labour Market Effects of Non-tariff Measures: A Computable General Equilibrium for the Food Processing Sector in Malaysia. *The Indian journal of labour economics*, 2020, vol. 63, 3, pp.629-656. <https://doi.org/10.1007/S41027-020-00239-0>.
5. Steven, J. D. *Extraordinary Labor Market Developments and the 2022-23 Disinflation*. Economics Working Paper 24110. Hoover Institution, Stanford, CA, 2024.
6. Eugster, J., Jaumotte F., Macdonald M., and Piazza R. *The effect of tariffs in global value chains*. working paper. Volume 2022: Issue 40. International monetary fund, 2022. <https://doi.org/10.5089/9798400201158.001>.
7. Babecký, J., Berson, C., Fadejeva, L. Non-base wage components as a source of wage adaptability to shocks: evidence from european firms, 2010–2013. *Iza Journal of Labor Policy*, 2019, 8(1). <https://doi.org/10.1186/S40173-018-0106-8>.
8. Bereshev, S. H. Regulirovanie oplaty truda v otraslevykh soglasheniyah v Respublike Kazahstan [Regulation of wages in industry agreements in the Republic of Kazakhstan]. *Standard of living of the population of the regions of Russia*, 2016, 2(200), 95-103. <https://doi.org/10.12737/20768> (In Russian).
9. Vishnevskaya N., Kulikov O. [Formirovanie zarabotnoj platy v Rossii: rol' otraslevykh tarifnykh soglashenij] Formation of wages in Russia: the role of industry tariff agreements. *Questions of Economics*, 2009, 4, pp.91-103 (In Russian).
10. Galiani, S., and Porto, G. Trends in Tariff Reforms and in the Structure of Wages. *The Review of Economics and Statistics*. 2010, 92, pp. 482-494. https://doi.org/10.1162/REST_a_00003.
11. Walmsley, T., and Strutt, A. A Comparison of Approaches to Modelling Non-Tariff Measures. *Journal of Global Economic Analysis*. *Journal of Global Economic Analysis*, 2021, 6 (1), pp. 1-33. <https://doi.org/10.21642/jgea.060101af>.
12. International labour organization. *Cennost' osnovnykh vidov truda* [The value of basic types of work]. working paper #1211. Geneva, Switzerland, 2023 (In Russian).
13. Petrov A.Y. Stimuliruyushchie vyplaty: obshchie polozheniya, nadbavki i premii [Incentive payments: general provisions, allowances and bonuses]. *Legislation and economics*, 2011, 7, pp. 26-33 (in russian).
14. Bereshev S.K. *Organizaciya zarabotnoj platy i normirovaniya truda na predpriyatiyah Respubliki Kazahstan* [Organization of wages and labor standards at enterprises of the Republic of Kazakhstan]. Алматы: Publishing House "ECO", 2011 (In Russian).
15. Banerjee, B., Vodopivec, M., and Sila, U. Wage setting in Slovenia: Interpretation of the wage dynamics network (WDN) survey findings in an institutional and macroeconomic context. *IZA Journal of European Labor Studies*, 2013, 2 (1), pp. 2–9.
16. The labour standards of the multilateral development banks. *International Trade Union Confederation*. ITUC/Global Unions Washington Office, 2019.



17. Chulanova, Z.K. Regulating Kazakhstan's Labor Relations Under New Socio-Economic Conditions. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2019, 8(3), pp. 47-67.

18. *National Bureau of Statistics of the Agency of the Republic of Kazakhstan for Strategic Planning and Reforms*. Available at: <https://stat.gov.kz/ru/region/> (date accessed: 07.05.2024).

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ҚОСЫМША ТАРИФТІК ТӨЛЕМ АҚЫНЫҢ ШЕГІ ЖӘНЕ ЖАЛАҚЫ ҚҰРАМЫНЫҢ ОҢТАЙЛАНДЫРУЫ

*Н. Ж. Бримбетова, З. К. Чуланова**

ҚР ҒЖБМ ҒК Экономика институты, Алматы, Қазақстан

Түйін. Еңбекақы төлеу жүйесін қалыптастыру саясаты көбінесе елдегі экономикалық жағдаймен, тауарлар мен қызметтер бағасының өсуінен туындаған инфляция мөлшерімен анықталады. Мақалада ұзақ мерзімді өмір сүру деңгейін анықтайтын негізгі көрсеткіш ретінде еңбек өнімділігінің өзгеруіне байланысты нақты жалақы мөлшері мен экономикалық өсу арасындағы байланыс негізделеді. Осыған байланысты зерттеуде жалпылау әдістері кеңінен қолданылады; экономикалық өсу, Еңбекақы төлеу қорының құрылымында базалық жалақыны реттеу функциясын атқаратын тарифтен жоғары төлемдер ерекше орын алады. Олардың мөлшері мамандыққа, салалық және аймақтық ерекшеліктерге байланысты. Осылайша, тарту қатынастарындағы тарифтен жоғары төлемдерді бағалау объективті түрде анықталған және маңызды. Зерттеу барысында келесі нәтижелер алынды: - жалпы экономикалық қызметтің барлық түрлері бойынша тарифтен жоғары төлемдердің үлесі еңбекақы төлеу қорының 27-30% - құрады. Бұл дегеніміз, жалақының 1/3 бөлігі субъективті түрде қалыптасады, яғни лайықты жалақы ынталандыру төлемдерімен өтеледі; - Қазақстан өңірлерінде тариф бойынша төлем шегі қамтамасыз етілмейді, ол тұрақты болуы және тарифтен жоғары төлемдерсіз лайықты өмірді қамтамасыз етуі тиіс; - жалақының (төлемнің) ауыспалы бөлігі жалақыны тиісті деңгейде ұстап тұру құралына айналмай, айрықша нәтижелерге қол жеткізуді ынталандыру кезінде ғана пайдаланылуы тиіс.

Түйін сөздер: бөлу қатынастары, халықтың табысы, базалық жалақы, тарифтен жоғары төлемдер.

OPTIMIZATION OF WAGE STRUCTURE AND LIMITS OF ABOVE-TARIFF PAYMENTS IN KAZAKHSTAN

*N.Zh. Brimbetova, Z.K. Chulanova**

Institute of Economics CS MSHE RK, Almaty, Kazakhstan

Summary. The policy of forming the wage system is largely determined by the economic situation in the country, the amount of inflation caused by the growth of prices for goods and services. The article substantiates the relationship between the size of real wages and economic growth caused by changes in labor productivity, as the main indicator determining the long-term standard of living. In the structure of the wage fund, a special place is occupied by above-tariff payments, which carry the function of regulating the basic wage. Their amount depends on the profession, industry and regional characteristics. Therefore, the assessment of above-tariff payments in distribution relations is objectively conditioned and significant. The following results were obtained during the study: - in general, for all types of economic activity, the share of above-tariff payments amounted to 27-30% of the wage fund. This means that 1/3 of wages is formed to a greater extent subjectively, i.e. decent wages are compensated by incentive payments; - in the regions of Kazakhstan, the threshold of payment at the tariff, which should be constant and ensure a decent life without above-tariff payments, is not ensured; - the variable part of wages (payments) should be used only when stimulating the achievement of exceptional results, and not become a tool for maintaining wages at the appropriate level.

Keywords: distribution relations, population income, basic wages, above-tariff payments.



Сведения об авторах:

Брімбетова Нурсәуле Жанахметовна - к.э.н., доцент, ведущий научный сотрудник, Институт экономики КН МНВО РК, e-mail: nbrimbetova@mail.ru

Чуланова Зауре Казбековна* - к.э.н., ведущий научный сотрудник, Институт экономики КН МНВО РК, Алматы, Казахстан, email: chulanova.zaure@ieconom.kz

Авторлар туралы ақпарат:

Бірімбетова Нұрсәуле Жанахметқызы - э.э.к., доцент, жетекші ғылыми қызметкер, ҚР ФЖБМ ҒК Экономика институты, Алматы, Қазақстан, email: nbrimbetova@mail.ru

Чуланова Зауре Қазбекқызы* - э.э.к., жетекші ғылыми қызметкер, ҚР ФЖБМ ҒК Экономика институты, Алматы, Қазақстан, email: chulanova.zaure@ieconom.kz

Information about author:

Brimbetova Nursaula Zhanakhmetovna - PhD in Economics, Leading Researcher, Institute of Economics CS MSHE RK, Almaty, Kazakhstan, email: nbrimbetova@mail.ru

Chulanova Zaure Kazbekovna* – PhD in Economics, Leading Researcher, Institute of Economics CS MSHE RK, Almaty, Kazakhstan, email: chulanova.zaure@ieconom.kz

Получено: 31.07. 2024

Принято к рассмотрению: 12.08. 2024

Доступно онлайн: 30.09.2024