

Қазтұтынуодағы Қарағанды Университеті

ӘОЖ 331.29

Қолжазба құқығында

**КУРМАНГАЛИЕВА ЛЯЗАТ АКБЕРГЕНОВНА**

**Қазақстан Республикасы халқының еңбек табыстары: үрдістерін бағалау  
және реттеу басымдықтары**

8D04101 – Экономика

Философия докторы (PhD)  
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми кеңесші  
экономика ғылымдарының докторы,  
профессор  
Аймагамбетов Е.Б.

Шетелдік ғылыми кеңесші  
экономика ғылымдарының докторы,  
профессор  
Капелюк З.А.  
(Ресей Федерациясы)

Қазақстан Республикасы  
Қарағанды, 2026

## МАЗМҰНЫ

<b>НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР</b> .....	3
<b>БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТАУЛАР</b> .....	4
<b>КІРІСПЕ</b> .....	5
<b>1 ХАЛЫҚТЫҢ ЕҢБЕК ТАБЫСТАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУДІ ЗЕРТТЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ–ӘДІСТЕМЕЛІК НЕГІЗДЕРІ</b> .....	10
1.1 Халықтың еңбек табыстарының мәні және теориялық негіздері.....	10
1.2 Халықтың еңбек табыстарын бағалаудың әдіснамалық негіздері мен құралдары.....	22
1.3 Халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің теориялық негіздері мен шетелдік тәжірибесі.....	32
1-бөлім бойынша қорытынды.....	52
<b>2 ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ХАЛҚЫНЫҢ ЕҢБЕК ТАБЫСТАРЫНЫҢ ӨЗГЕРУ ҮРДІСТЕРІ МЕН ФАКТОРЛАРЫН ТАЛДАУ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ</b> .....	54
2.1 Қазақстан Республикасы халқының еңбек табыстарының даму үрдістерін талдау және бағалау.....	54
2.2 Халықтың еңбек табыстары дифференциациясының факторлары мен ерекшеліктерін бағалау.....	67
2.3 Қазақстан Республикасында еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу тиімділігін бағалау.....	79
2-бөлім бойынша қорытынды.....	90
<b>3 ХАЛЫҚТЫҢ ЕҢБЕК ТАБЫСТАРЫН РЕТТЕУДІ ЖЕТІЛДІРУДІҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ</b> .....	92
3.1 Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуді жетілдіру бағыттары.....	92
3.2 Халықтың еңбек табыстарының болжамдық параметрлері және оларды модельдеу.....	111
3-бөлім бойынша қорытынды.....	125
<b>ҚОРЫТЫНДЫ</b> .....	126
<b>ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ</b> .....	131
<b>ҚОСЫМША А</b> – Енгізу актісі.....	139
<b>ҚОСЫМША Ә</b> – Еңбек табыстары туралы ғылыми көзқарастардың авторлар бойынша жүйеленуі.....	140
<b>ҚОСЫМША Б</b> – Қазақстан Республикасы халқының еңбек табыстарын талдауға арналған негізгі әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштер.....	142
<b>ҚОСЫМША В</b> – Ақшалай табыстары құрылымындағы құрылымдық ығысулар көрсеткіштерін есептеу (2024 жылы 2001 жылмен салыстырғанда).....	143
<b>ҚОСЫМША Г</b> – Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеудің жетілдірілген интеграцияланған моделінің логикалық құрылымы.....	144
<b>ҚОСЫМША Ғ</b> – Ең төменгі және салалық еңбекақы бойынша реттеушілік шешімдерді әлеуметтік экспресс–бағалау алгоритмі.....	145

## НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Диссертациялық жұмыста келесідей мемлекеттік үлгі қалыптарға сілтеме жасалды:

Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 жылдың 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған.

Қазақстан Республикасының Кодексі. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі: 2015 жылдың 23 қарашада, №414-V ҚРЗ қабылданған.

Қазақстан Республикасының Кодексі. Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі: 2023 жылдың 20 сәуіресі, №224-VII ҚРЗ қабылданған.

Қазақстан Республикасының Кодексі. Қазақстан Республикасының Бюджет кодексі: 2025 жылдың 15 наурызда, №171-VII қабылданған.

Қазақстан Республикасының Заңы. Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы: 2015 жылдың 16 қарашада, №405-V ҚРЗ қабылданған.

Қазақстан Республикасының Заңы. Мемлекеттік статистика туралы: 2010 жылдың 19 наурызда, №257-IV қабылданған.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысы. «Халықтың табысын арттырудың 2029 жылға дейінгі бағдарламасы» кешенді жоспарын бекіту туралы: 2022 жылдың 14 сәуіресі, №218 бекітілген.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысы. Айлық жалақының ең төмен мөлшерін айқындау әдістемесін бекіту туралы: 2024 жылдың 20 наурызда, №212 бекітілген.

## БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТАУЛАР

ҚР	– Қазақстан Республикасы
ҚР ЕК	– Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі
ҚР СК	– Қазақстан Республикасының Салық кодексі
ҚР БК	– Қазақстан Республикасының Бюджет кодексі
ҚР ӘК	– Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі
ҚР СЖРА	– Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы
ҰСБ	
ЖІӨ	– Жалпы ішкі өнім
ЕАЭО	– Еуразиялық экономикалық одақ
ХЕҰ	– Халықаралық еңбек ұйымы
ЭЫДҰ (OECD)	– Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы
ЕАХС	– Еуропалық ұлттық шоттар жүйесі
АЕК	– Айлық есептік көрсеткіш
ЕТЖ	– Ең төменгі жалақы
ЖТС	– Жеке табыс салығы
МӘСҚ	– Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры
ТКИ	– Тұтыну бағаларының индексі
ШОБ	– Шағын және орта бизнес
MLI	– Median Labor Income (медианалық еңбек табысы)
CAGR	– Compound Annual Growth Rate (орташа жылдық жиынтық өсу қарқыны)

## КІРІСПЕ

**Зерттеу тақырыбының өзектілігі.** Нарықтық экономикасы бар елдер үшін, соның ішінде Қазақстан үшін, халықтың еңбек табыстарын қалыптастыру және оларды реттеу мәселелері айрықша өзекті. Қазіргі жағдайда әлеуметтік бағдарламаларды іске асыруға арналған ресурстардың шектеулілігі мен халықтың өмір сүру деңгейінің төмендеуі аясында, экономикалық өсуді қамтамасыз ету қажеттілігі мен халықтың өмір сүру деңгейін арттыруға қойылатын талаптар арасындағы қайшылық күшейіп отыр.

Халық табыстарын тек өмір сүру сапасы мен деңгейін айқындайтын фактор ретінде ғана емес, экономиканың дамуын болжамдық бағалаудың негізіне жататын көрсеткіш ретінде де қарастыруға болады. Бұл жиынтық табыстың бір бөлігі экономиканы дамыту мен қоғамдық әлеуметтік бағдарламаларды шешудің маңызды инвестициялық көзі ретінде көрінетінімен байланысты. Зерттеудің маңыздылығы еңбек табыстарының деңгейі, қалыптасу тетігі, дифференциациясы халықтың әл-ауқатының экономикалық индикаторы әрі қоғам тұрақтылығының өлшемі болуымен, ал оның өзі қазіргі Қазақстанның табысты экономикалық трансформациясының негізі қызметін атқаруымен айқындалады.

Халық табыстары қоғам әл-ауқатын өлшеудің ең қолайлы құралы. Нарықтық экономика халықты әл-ауқатын еңбек белсенділігі, бастама және кәсіпкерлік арқылы арттыруға бағдарлай отырып, барлық азаматтарға тұтынудың ең төменгі деңгейіне мемлекеттік кепілдіктерді талап етеді. Халық табыстарын реттеу проблемасы маңыздылығы мен көпқырлылығы себепті еңбек экономикасы зерттеулерінің объектісі болып табылады. Халық табыстары қос сипатқа ие: бір жағынан, ол халықтың өмір сүру деңгейін қамтамасыз етудің ең маңызды факторы; екінші жағынан – елдің экономикалық даму деңгейін бейнелейді және экономикалық өсуді айқындайды. Сондықтан табыстарды қалыптастыру және реттеу саласында жүретін үдерістер ел халқының мүдделерін қамтып, қоғамның әлеуметтік тұрақтылығын, жұмыс күшін ұдайы өндіру әлеуетін, адами капиталдың дамуын анықтайды [1].

Еліміздің қазіргі әлеуметтік–экономикалық даму кезеңі жан басына шаққандағы ақшалай табыстардың төмен деңгейімен, табыстар бойынша халықтың жоғары дифференциациясымен сипатталады. Жалпы алғанда, нақты табыстың тұрақты өсуінің болмауы, еңбек табыстарының салыстырмалы төмендігі, өзін-өзі жұмыспен қамтудың жоғары үлесі және халықтың сыртқа кетуі болашақта нақты табыстардың өсу мақсаттарына қол жеткізбеу тәуекелдерін күшейтеді. Жанартылған Халық табысын арттыру бағдарламасында негізгі мақсат ретінде азаматтардың, соның ішінде ауыл тұрғындарының табыс деңгейін көтеру белгіленген. Бағдарлама қазақстандық азаматқа, оның әл-ауқаты мен өмір сапасын жақсартуға назар аударады. Кешенді жоспарды іске асыру 5 бағыт бойынша іс-шараларды қамтиды, соның 4-і халықтың ақшалай табыстары құрылымында еңбек табыстарының үлесін ұлғайтуға байланысты [2]. Халықтың еңбек табыстарын реттеудің теориялық–әдіснамалық және қолданбалы мәселелерін ғылыми зерттеудің өзектілігі мына

факторлармен анықталады: халықтың еңбек табыстарын реттеу практикасын ғылыми–теориялық тұрғыда жеткіліксіз пайымдау; халықтың өмір сүру деңгейін көтеруге, халық табыстарын орнықты өсіруге, кедейлікті төмендетуге мүмкіндік беретін еңбек табыстарын реттеуді жетілдіру бағыттарын әзірлеу қажеттілігі.

**Зерттеу тақырыбының ғылыми даму дәрежесі.** Табыстарды қалыптастыру және бөлу мәселелері әрдайым экономикалық ғылымның назарында болды, алайда әртүрлі мектептер мен бағыттардың ғалымдары бұл сұрақтарды әрқилы позициялардан қарастырды. Меркантилистер (Ж.Б. Кольбер, Т. Мен, А. Монкретьен, Дж. Стюарт және т.б.) халық табыстарын қалыптастыруды тек айналыс саласымен байланыстырды. Физиократтар (Ф. Кенэ, А. Тюрго және т.б.) байлық пен табыстың өсуінің көзін өнім өндіруді арттыруға бағытталған еңбектен көрді. Табыстар теориясын дамытуға саяси экономия классиктері – А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс зор үлес қосты. А. Маршалл мен Д. Кларк еңбектерінде табыстар теориясы шекті экономикалық шамалар тұрғысынан талданады. Бұл ғалымдар, сондай–ақ В. Парето, М. Фридман, Ф. Хайек және басқалар халық табыстарын бөлуде мемлекет араласпауының теориясын дамытты.

Экономикалық теория проблемалары бойынша шетелдік ғалымдардың еңбектерінде (Дж. Гэлбрейт, У. Джевонс, Дж. М. Кейнс, В. Леонтьев, В. Нордхаус, А.С. Пигу, П. Самуэльсон, Р. Хикс) табыстардың мәні, олардың қалыптасуы мен бөлінуінің жекелеген аспектілері қарастырылған. Ресейлік экономикалық әдебиетте халық табыстарын зерттеуге Л.И. Абалкин, Н.А. Волгин, В.М. Жеребин, А. Карапетян, Ю.П. Кокин, П.П. Майер, П.П. Маслов, Л.С. Ржаницына, Н.М. Римашевская, В. Роик, Р. Рыбкина, П.В. Савченко, А.Е. Суринов, А.А. Федченко, Р.А. Яковлев және т.б. еңбектері арналған.

Жалақы және мемлекет, жұмыс беруші, жұмыскерлердің әлеуметтік–экономикалық мүдделеріне қатысты зерттеулерге Л.С. Бабынина, М.Г. Беляева, Н.А. Волгин, Б.А. Замараев, А.Г. Зельднер, Е.И. Капустин, Ю.П. Кокин, В.В. Куликов, Е.А. Митрофанова, О.В. Мраморнова, Л.В. Никифоров, Н.М. Плискевич, И.А. Погосов, Л.С. Ржаницына, Н.М. Римашевская, В.Д. Роик, Л.В. Санкова, М.В. Симонова, Э.Н. Соболев және өзге авторлар үлес қосты.

Жалақыны қалыптастыру және дифференциациялау мәселелері В.Е. Гимпельсон, Л.А. Ильина, И.А. Денисова, Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова, Л.Н. Овчарова, К.А. Озерова, А.Ю. Ощепков, А.А. Разумов, П.Л. Спиглазов еңбектерінде зерттелді. Ең төменгі жалақы және оның даму проблемалары Н.Т. Вишневская, М.А. Иванов, Е.Н. Кобзарь, Н.И. Лыгина, З.А. Капелюк және басқа зерттеушілерде қарастырылған.

Отандық әдебиетте еңбек табыстары және оларды реттеу мәселелері Е.Б. Аймагамбетов, М.Б. Кенжеғұзин, Н.К. Нұрланова, А.С. Смағұлов, Ю.Д. Дербишев, Р.О. Бугубаева, О.Д. Безлер, Г.А. Кенешева және т.б. жұмыстарында зерделенген. Табыстарды қалыптастыру, бөлу және дифференциациялау мәселелерімен қазақстандық ғалымдар С.С. Кемельбаева, К.С. Мұхтарова айналысты.

**Диссертациялық жұмыстың мақсаты** – Қазақстан Республикасы халқының еңбек табыстарының өзгеру үрдістері мен факторларын кешенді бағалау және оларды мемлекеттік реттеу тетіктерін жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу.

Мақсатқа қол жеткізу үшін келесі өзара байланысты міндеттер қойылып, шешілді:

– халықтың еңбек табыстарының мәнін және теориялық негіздерін зерттеу;

– халықтың еңбек табыстарын бағалаудың әдіснамалық негіздері мен құралдарын жүйелеу;

– халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің теориялық негіздерін және шетелдік тәжірибесін зерделеу;

– Қазақстан Республикасы халқының еңбек табыстарының даму үрдістерін талдау және бағалау;

– халықтың еңбек табыстары дифференциациясының факторлары мен ерекшеліктерін бағалау;

– Қазақстан Республикасында еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу тиімділігін бағалау;

– Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуді жетілдіру бағыттарын негіздеу;

– халықтың еңбек табыстарының болжамдық параметрлерін бағалау және оларды модельдеу.

**Диссертациялық зерттеудің объектісі** – Қазақстан Республикасы халқының еңбек табыстары.

**Зерттеудің пәні** – халықтың еңбек табыстарын қалыптастыру және бөлу үдерісінде туындайтын экономикалық қатынастар.

**Зерттеудің теориялық және әдіснамалық маңыздылығы.**

Зерттеудің теориялық және әдіснамалық негізін халықтың еңбек табыстарын қалыптастыру және бөлу мәселелері бойынша отандық және шетелдік ғалымдардың іргелі еңбектері құрайды. Еңбектердің теориялық ережелерін дамытуға халық табыстарын қалыптастыру және реттеу тетіктеріне арналған халықаралық және ұлттық ғылыми–тәжірибелік конференциялар материалдарын зерделеу ықпал етті.

Әдіснама жүйелік, тарихи, пәнаралық және кешенді ғылыми тәсілдер жиынтығымен ұсынылған. Зерттеу барысында жүйелік, абстрактылы–логикалық, монографиялық, статистикалық (салыстыру, орта шамалар, динамика қатарларының көрсеткіштері, индекс, топтау, кестелік, графикалық), эконометрикалық (регрессиялық теңдеулер бойынша болжамдау, кластерлік талдау) әдістер қолданылды.

**Зерттеудің эмпирикалық базасын** ҚР Ұлттық статистика бюросының ресми деректері, ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі, ҚР Ұлттық экономика министрлігі деректері, халықаралық ұйымдардың (ХЕҰ, Canberra Group, OECD) мәліметтері, «Әділет» және «Параграф» ақпараттық–құқықтық жүйелері, мерзімді басылымдар материалдары мен интернет–

ресурстардың деректері, сондай-ақ авторлық тұжырымдар және дербес алынған зерттеу нәтижелері негізінде қалыптастырылды.

**Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы.** Ғылыми жаңалықты айқындайтын негізгі нәтижелердің қатарына мыналар жатады:

- Қазақстан жағдайында еңбек өнімділігіндегі салааралық алшақтықтарды және инфляциялық өзгерістерді ескеруге негізделген, ең төменгі жалақы мөлшерін индекстеу диапазоны шегінде кезең-кезеңімен жаңартуға мүмкіндік беретін интеграцияланған модель әзірленді, ол еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің икемділігі мен негізділігін күшейтуге бағытталған;

- жалдамалы жұмыскерлердің, өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың және жеке кәсіпкерлердің табыс құрылымындағы еңбек компонентін бірдей ескеруге мүмкіндік беретін барлық жұмыспен қамтылғандардың медианалық еңбек табысын статистикалық және реттеушілік бағдар ретінде пайдалану ғылыми негізделді, бұл еңбек табыстарын бағалаудың қамту аясын кеңейтуге мүмкіндік береді;

– ең төменгі жалақы бойынша қабылданатын реттеушілік шешімдердің ықтимал әлеуметтік-экономикалық салдарын жедел бағалауға арналған әлеуметтік экспресс-бағалау әдісі әзірленді, ол баламалы реттеу нұсқаларын салыстыруға және әлеуметтік-экономикалық тәуекелдерді алдын ала анықтауға мүмкіндік береді;

– 2026–2031 жылдарға арналған халықтың еңбек табыстарының болжамдық параметрлері сценарийлік болжау негізінде бағаланды, бұл әртүрлі макроэкономикалық жағдайларда еңбек табыстары серпінінің ықтимал өзгерістерін салыстырмалы түрде бағалауға мүмкіндік береді.

### **Қорғауға шығарылатын негізгі тұжырымдар:**

1. Еңбек өнімділігіндегі салааралық алшақтықтарды және инфляциялық өзгерістерді ескере отырып, ең төменгі жалақы мөлшерін индекстеу диапазоны шегінде жыл сайын жаңартуға мүмкіндік беретін интеграцияланған модель ұсынылды.

2. Жалдамалы жұмыскерлердің, өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың және жеке кәсіпкерлердің табыс құрылымындағы еңбек компонентін бірдей ескеруге мүмкіндік беретін барлық жұмыспен қамтылғандардың медианалық еңбек табысын статистикалық және реттеушілік бағдар ретінде пайдалану ұсынылды.

3. Ең төменгі жалақы бойынша қабылданатын реттеушілік шешімдердің ықтимал әлеуметтік-экономикалық салдарын жедел бағалауға арналған әлеуметтік экспресс-бағалау әдісі ұсынылды.

4. 2026–2031 жылдарға арналған халықтың еңбек табыстарының болжамдық параметрлері сценарийлік болжау негізінде бағаланды.

**Зерттеудің тәжірибелік маңыздылығы** зерттеу нәтижелерін халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу жүйесінде және әлеуметтік-экономикалық саясаттың қолданбалы практикасында пайдаланудың мүмкіндігімен айқындалады. Ұсынылған интеграцияланған модель еңбек өнімділігіндегі салааралық алшақтықтарды және инфляциялық өзгерістерді

ескере отырып, ең төменгі жалақы мөлшерін индекстеу диапазоны шегінде жыл сайын жаңартудың неғұрлым негізделген тәсілін қалыптастыруға мүмкіндік береді. Бұл модельді қолдану ең төменгі жалақы мөлшерін айқындау кезінде әлеуметтік және экономикалық факторлардың үйлесімділігін күшейтуге, сондай-ақ реттеушілік шешімдердің ықтимал салдарын алдын ала бағалауға мүмкіндік береді. Барлық жұмыспен қамтылғандардың медианалық еңбек табысын статистикалық және реттеушілік бағдар ретінде пайдалану жалдамалы жұмыскерлердің, өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың және жеке кәсіпкерлердің еңбекке негізделген табыстарын неғұрлым толық ескеруге мүмкіндік береді. Бұл көрсеткішті талдау және болжау практикасында пайдалану еңбек табыстары саласындағы мемлекеттік шешімдердің дәлелділігін күшейтуге және халықтың әл-ауқатына әсер ететін үрдістерді неғұрлым дәл бағалауға жағдай жасайды. 2026–2031 жылдарға арналған халықтың еңбек табыстарының болжамдық параметрлерін сценарийлік болжау нәтижелері орта мерзімді перспективада еңбек табыстары серпінінің ықтимал өзгерістерін бағалауға мүмкіндік береді. Алынған нәтижелер әлеуметтік–экономикалық даму бағыттарын негіздеу, еңбек табыстары саясатының ықтимал салдарын бағалау және болжамдық есептеулер жүргізу барысында қолданылуы мүмкін. Ұсынылған әлеуметтік экспресс–бағалау әдісі ең төменгі жалақы бойынша қабылданатын реттеушілік шешімдердің ықтимал әлеуметтік–экономикалық салдарын жедел бағалауға мүмкіндік береді. Әдісті қолдану реттеушілік шешімдердің ықтимал әсерін салыстырмалы түрде бағалауға, баламалы нұсқаларды салыстыруға және әлеуметтік–экономикалық тәуекелі жоғары сценарийлерді алдын ала айқындауға мүмкіндік береді.

#### **Зерттеу нәтижелерін сынақтан өткізу және енгізу.**

Диссертациялық зерттеудің негізгі нәтижелері 9 ғылыми еңбекте жарияланған, оның ішінде Scopus базасына енген ғылыми журналда 1 мақала, ҚР ҒЖБМ ҒЖБССҚК ұсынған журналдарда 3 мақала, халықаралық ғылыми–тәжірибелік конференциялар материалдарында 5 мақала. Диссертациялық зерттеу нәтижелері Қарағанды облысының жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламалар басқармасында қарастырылып, енгізу актісімен расталды (Қосымша А).

**Диссертацияның құрылымы мен көлемі.** Жұмыс нормативтік сілтемелерден, белгілер мен қысқартулардан, кіріспеден, үш бөлімнен, қорытындыдан, пайдаланылған дереккөздер тізімінен және қосымшалардан тұрады.

# **1 ХАЛЫҚТЫҢ ЕҢБЕК ТАБЫСТАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУДІ ЗЕРТТЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ–ӘДІСТЕМЕЛІК НЕГІЗДЕРІ**

## **1.1 Халықтың еңбек табыстарының мәні және теориялық негіздері**

Нарықтық экономиканың трансформациясы, жұмыспен қамту құрылымының өзгеруі, еңбек қатынастарының икемденуі және халықтың табыстық стратификациясының күшеюі жағдайында еңбек табыстары әлеуметтік–экономикалық жүйенің орнықтылығы мен инклюзивті дамуын айқындайтын негізгі экономикалық категориялардың біріне айналды. Халықтың еңбек табыстары тек жұмыс күшінің ұдайы өндірісін қамтамасыз ететін қаржылық ресурс ретінде ғана емес, сонымен қатар еңбек өнімділігі, адами капитал сапасы, жұмыспен қамту құрылымы және әлеуметтік теңсіздік деңгейімен өзара байланыста қалыптасатын күрделі әлеуметтік–экономикалық құбылыс ретінде қарастырылады. Осыған байланысты еңбек табыстарының экономикалық мәнін, қалыптасу ерекшеліктерін және олардың халықтың әл–ауқатына ықпал ету тетіктерін теориялық тұрғыдан жүйелеу ғылыми зерттеудің маңызды бағыты болып табылады.

Экономикалық әдебиетте еңбек табыстары категориясын түсіндіруге қатысты бірыңғай көзқарас қалыптаспаған. Бұл, ең алдымен, еңбек табыстарының қалыптасу көздерінің, жұмыспен қамту нысандарының, табыс алу арналарының және еңбек қатынастарының институционалдық ерекшеліктерінің әртүрлілігімен түсіндіріледі. Соның нәтижесінде ғылыми зерттеулерде еңбек табыстары жалдамалы жұмыскердің еңбекақысы шеңберінде тар мағынада да, сондай–ақ өзін–өзі жұмыспен қамтыған халықтың, жеке кәсіпкерлердің және аралас табыс алатын экономикалық субъектілердің кірістерін қамтитын кең мағынада да қарастырылады [3].

Еңбек табыстарын зерттеудегі ғылыми ұстанымдардың айырмашылығы олардың мазмұнын бағалауда да көрініс табады. Бірқатар зерттеушілер еңбек табыстарын жұмыс күшін пайдаланғаны үшін төленетін ақшалай өтемақы ретінде сипаттаса, басқа ғылыми бағыттарда ол еңбек нәтижелілігінің, біліктілік деңгейінің, адами капиталға инвестициялардың және институционалдық орта сапасының туындысы ретінде қарастырылады. Осы тұрғыдан еңбек табыстары тек еңбекақы төлемімен шектелмейтін, еңбекке қатысу мәртебесіне, экономикалық белсенділік сипатына және табыстың қалыптасу тетіктеріне тәуелді көпдеңгейлі экономикалық категория ретінде сипатталады [4].

Еңбек табыстарының экономикалық табиғатын ғылыми тұрғыдан түсіндіру классикалық саяси экономия өкілдерінің еңбектерінен бастау алады. Аталған бағыт шеңберінде еңбек табыстары қоғамдық өндіріс жүйесінде қалыптасатын экономикалық қатынастардың құрамдас элементі ретінде қарастырылып, оның қалыптасуы еңбек шығындары мен өндіріс нәтижелерінің арақатынасы арқылы түсіндірілді. Әсіресе А. Смиттің зерттеулерінде еңбек қоғамдық байлықтың негізгі көзі ретінде бағаланып, табыстың қалыптасуы өндіріс факторларының өзара әрекет етуінің нәтижесі ретінде негізделді.

Ғалымның пайымдауынша, қоғамдық өнім еңбек, капитал және жер иелері арасында бөлінеді, ал жалақы еңбекке қатысудың экономикалық нәтижесі ретінде көрініс табады [5].

А. Смит еңбек табыстары мәселесін қарастыруда жалақының табиғатына ерекше назар аударды. Оның пікірінше, еңбекақы жұмыскердің күнкөрісін қамтамасыз ететін қаражатпен ғана шектелмеуі тиіс, өйткені еңбек өнімділігінің өсуі мен экономикалық дамудың нәтижесінде жұмыскердің материалдық жағдайы да жақсаруға тиіс. Сонымен қатар ғалым жалақы мөлшеріне еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс, капитал жинақталу қарқыны, экономикалық даму деңгейі сияқты факторлардың ықпал ететінін атап көрсетті. Осы тұрғыдан классикалық мектеп еңбек табыстарын тек өтемақылық төлем ретінде емес, экономикалық жүйенің даму серпініне тәуелді өзгермелі категория ретінде қарастырудың бастапқы негізін қалады. Классикалық саяси экономия еңбек табыстарының әлеуметтік табиғатын толық ашып көрсете алмады. Бұл бағыттағы зерттеулерде еңбек табыстары көбіне жалдамалы еңбек аясында қарастырылып, өзін-өзі жұмыспен қамту, аралас табыс немесе адами капитал сапасының ықпалы секілді қазіргі еңбек нарығына тән ерекшеліктер жеткілікті дәрежеде ескерілмеді. Дегенмен классикалық теорияның ғылыми маңызы еңбек табыстарының қалыптасуын еңбек өнімділігімен, өндіріс құрылымымен және экономикалық өсумен байланысты қарастырудың теориялық негізін қалыптастыруында көрініс табады.

Классикалық саяси экономиядағы еңбек табыстарын түсіндіру Д. Рикардо еңбектерінде одан әрі дамытылды. Ғалымның көзқарасында еңбек табыстары қоғамдық өнімді бөлу жүйесінің құрамдас бөлігі ретінде қарастырылып, оның деңгейі өндірістік қатынастар мен экономикалық даму ерекшеліктеріне тәуелді деп бағаланды. Д. Рикардо еңбекақыны еңбек бағасы ретінде емес, жұмыскер мен оның отбасының өмір сүруін қамтамасыз ететін қажетті тұтыну игіліктерінің құнымен байланыстырды. Осыған сәйкес, еңбек табыстарының ұзақ мерзімді динамикасы халықтың күнкөріс қажеттіліктерімен, баға деңгейімен және капиталдың жинақталу қарқынымен анықталады деп тұжырымдалды. Рикардоның тұжырымдамасы қазіргі еңбек нарығы жағдайында шектеулі сипатқа ие. Себебі аталған теорияда еңбек табыстары негізінен жалдамалы еңбекпен байланыстырылып, білім деңгейі, кәсіби біліктілік, еңбек өнімділігі және институционалдық факторлар ықпалы жеткілікті деңгейде ескерілмеген. Дегенмен оның ғылыми мұрасы еңбек табыстарының қалыптасуын макроэкономикалық факторлармен және қоғамдық ұдайы өндіріс жүйесімен байланысты қарастырудың маңызды теориялық негіздерінің бірі болып табылады [6].

Еңбек табыстарының экономикалық табиғатын түсіндіруде К. Маркс теориясының орны ерекше. Ғалым еңбек табыстарын еңбек нәтижесінің толық құны ретінде емес, еңбек күшінің құнының ақшалай көрінісі ретінде қарастырды. Оның пайымдауынша, жұмыскер өндірген құн мен төленетін еңбекақы арасында айырмашылық қалыптасады, бұл қосымша құнның пайда болуына негіз болады. Осы тұрғыдан еңбек табыстары өндірістік қатынастар жүйесіне тәуелді және капитал мен еңбек арасындағы экономикалық мүдделер

қайшылығымен анықталады. Маркстік тәсілдің ғылыми маңызы еңбек табыстарының дифференциациясын, табыс теңсіздігін және еңбек өнімділігі мен капитал шоғырлануының ықпалын түсіндіру мүмкіндігімен сипатталады [7].

Осылайша, классикалық мектеп өкілдері еңбек табыстарын негізінен жалдамалы еңбекке төленетін сыйақы ретінде түсіндірсе, маркстік тәсіл олардың өндірістік қатынастарға тәуелділігін алдыңғы орынға шығарды. Алайда екі бағытта да өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың табыстары мен институционалдық факторлардың ықпалы жеткілікті дәрежеде ескерілмеді.

Неоклассикалық экономикалық мектеп өкілдері еңбек табыстарын еңбек өнімділігі мен нарықтық тепе-теңдік арқылы түсіндіруге басымдық берді. А. Маршалл еңбектерінде жалақы деңгейі еңбекке деген сұраныс пен ұсыныс арақатынасының нәтижесі ретінде қарастырылып, оның қалыптасуында жұмыскердің кәсіби даярлығы, өндіріс тиімділігі және капиталмен қамтамасыз етілу деңгейі маңызды рөл атқаратыны көрсетілді. Ғалым еңбек өнімділігінің артуы ұзақ мерзімді кезеңде еңбек табыстарының өсуіне ықпал етеді деп есептеді [8].

А. Пигу еңбек табыстарының қалыптасуын әл-ауқат экономикасы тұрғысынан қарастырып, табыстар теңсіздігі мен еңбек нарығындағы теңгерімсіздіктерге мемлекеттің араласу қажеттігін негіздеді. Оның пікірінше, еңбек табыстарының шамадан тыс дифференциациясы әлеуметтік әл-ауқат деңгейіне теріс ықпал етуі мүмкін, сондықтан мемлекет еңбек нарығын реттеу құралдары арқылы табыстар теңгерімін қолдауға қатысуы тиіс [9].

XX ғасырдағы экономикалық дағдарыстар еңбек табыстарын түсіндірудің жаңа тәсілдерін қалыптастырды. Дж. М. Кейнс теориясында еңбек табыстары жұмыспен қамту деңгейімен, жиынтық сұраныс динамикасымен және мемлекеттік экономикалық саясаттың белсенділігімен өзара байланыста қарастырылды. Ғалымның пайымдауынша, еңбек нарығы өзін-өзі автоматты түрде реттей алмайды, сондықтан жұмыспен қамтуды қолдау және еңбек табыстарының күрт төмендеуіне жол бермеу үшін мемлекеттік араласу қажет [10].

Кейіннен Дж. Хикс еңбек табыстарының қалыптасуын еңбек нарығындағы институционалдық келісімдермен, ұжымдық шарттармен және еңбекке ақы төлеудің икемді тетіктерімен байланыстыра отырып түсіндірді. Ғалымның көзқарасында еңбек табыстары тек нарықтық күштердің нәтижесі емес, сонымен қатар әлеуметтік серіктестік институттарының ықпалымен қалыптасатын экономикалық категория ретінде қарастырылды [11].

Еңбек табыстарын түсіндірудегі қазіргі теориялық бағыттардың ішінде адами капитал теориясы ерекше орын алады. Бұл бағыт өкілдері еңбек табыстарының деңгейін жұмыскердің табиғи қабілетімен ғана емес, білім, кәсіби даярлық, еңбек дағдылары, денсаулық жағдайы және тәжірибе секілді жинақталған сапалық сипаттамалармен байланыстырады. Т. Шульцтің көзқарасы бойынша білім беру, кәсіби оқыту және денсаулық сақтау жүйесіне салынған инвестициялар ұзақ мерзімді кезеңде еңбек өнімділігін арттыру арқылы табыстың өсуіне алып келеді. Осыған сәйкес, еңбек табыстары адам

капиталының сапасына тәуелді қалыптасатын экономикалық нәтиже ретінде қарастырылады [4, с. 15-37].

Адами капитал теориясын одан әрі дамытқан Г. Беккер еңбек табыстары дифференциациясының себептерін адамның кәсіби капиталының әркелкілігімен түсіндірді. Ғалымның пікірінше, жоғары білім деңгейі мен арнайы дағдыларға ие жұмыскерлердің еңбек өнімділігі жоғары болғандықтан, олардың еңбек табыстары да өзгеше деңгейде қалыптасады. Бұл тәсіл қазіргі еңбек нарығындағы табыс теңсіздігін, салалық және кәсіби айырмашылықтарды түсіндіруде кеңінен қолданылады. Сонымен қатар адами капитал теориясы еңбек табыстарын ұзақ мерзімді әлеуметтік мобильділікпен және халықтың өмір сүру сапасымен өзара байланыста бағалауға мүмкіндік береді [12]. Адами капитал теориясы еңбек табыстарының айырмашылықтарын түсіндіруде жоғары түсіндірмелік әлеуетке ие болғанымен, табыстар теңсіздігін қалыптастыратын институционалдық факторлардың ықпалын толық қамтымайды.

Кейінгі кезеңде институционалдық экономикалық теория еңбек табыстарын зерттеуге жаңа аналитикалық өлшем енгізді. Бұл бағыт өкілдері еңбек табыстарының қалыптасуын тек нарықтық күштердің ықпалымен түсіндіру жеткіліксіз екенін негіздей отырып, оның деңгейі мен құрылымына әлеуметтік нормалар, еңбек қатынастарының құқықтық негіздері, шарттық жүйе және мемлекеттік реттеу құралдары елеулі ықпал ететінін көрсетті. Атап айтқанда, Т. Веблен мен Дж. Коммонс еңбектерінде еңбек табыстары жұмыскерлер, жұмыс берушілер және мемлекет арасындағы мүдделер теңгерімінің нәтижесі ретінде қарастырылып, институционалдық орта еңбекке ақы төлеу жүйесінің тұрақтылығы мен әділеттілігіне әсер ететін негізгі факторлардың бірі ретінде бағаланды. Осы тұрғыдан еңбек табыстары тек еңбектің экономикалық өтемақысы ғана емес, әлеуметтік келісімнің және экономикалық реттеудің маңызды құралы ретінде сипатталады [13]. Сондықтан қазіргі жағдайда еңбек табыстарын түсіндіруде нарықтық және институционалдық тәсілдерді өзара толықтырушы тұрғыдан қарастыру орынды.

Институционалдық тәсілдің дамуы еңбек нарығының сегментация теориясының қалыптасуына негіз болды. П. Доэрингер мен М. Пиор еңбек нарығын бастапқы және екінші сегменттерге бөлу арқылы еңбек табыстарының айырмашылықтарын түсіндіруге талпыныс жасады. Ғалымдардың пайымдауынша, бастапқы сегмент жоғары еңбекақы, еңбек қатынастарының тұрақтылығы және әлеуметтік қорғалумен сипатталса, екінші сегментте еңбек табыстарының төмен деңгейі, жұмыспен қамтудың тұрақсыздығы және кәсіби мобильділіктің шектеулілігі байқалады. Мұндай жіктеу еңбек табыстарының дифференциациясын тек адами капитал айырмашылықтарымен ғана емес, еңбек нарығына институционалдық тартылу деңгейімен түсіндіру қажеттігін көрсетеді. Бұл әсіресе қазіргі еңбек нарығында жұмыспен қамтудың стандартты емес нысандарының таралуы жағдайында өзектілігін күшейтіп отыр [14].

Қазіргі еңбек экономикасы теориясында еңбек табыстары еңбек ресурсын пайдаланғаны үшін төленетін экономикалық өтем ретінде қарастырылады. Еңбек табыстарының көлемі тек жалақы мөлшерлемесіне ғана емес, жұмыспен

қамту ұзақтығына, еңбек өнімділігіне және еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс арақатынасына тәуелді болады [15].

Еңбек табыстарының дифференциациясын түсіндіруде гендерлік, салалық және кәсіби факторлардың ықпалына арналған зерттеулер маңызды орын алады. Ф. Блау мен Л. Кан жүргізген эмпирикалық зерттеулер еңбек табыстары құрылымындағы айырмашылықтардың жыныс, жас, білім деңгейі, кәсіби мәртебе және жұмыспен қамту саласына тәуелді екенін көрсетеді. Авторлар еңбек табыстарының теңсіздігі тек жұмыскерлердің адами капиталы сапасының әркелкілігімен ғана емес, еңбек нарығындағы институционалдық шектеулермен, фирмаішілік еңбекақы белгілеу тәжірибелерімен және дискриминациялық факторлармен де байланысты екенін дәлелдейді. Бұл еңбек табыстарының жіктелуін бағалауда экономикалық және институционалдық факторларды кешенді түрде қарастырудың қажеттігін көрсетеді [16].

Еңбек табыстары мен әлеуметтік теңсіздік арасындағы өзара байланыс мәселелері Дж. Стиглицтің зерттеулерінде жаңа мазмұнға ие болды. Ғалым табыстардың бөлінуіндегі теңсіздіктің күшеюін еңбек өнімділігі мен еңбекақы өсімі арасындағы алшақтықпен, кәсіподақтар ықпалының әлсіреуімен және мемлекеттік реттеу тиімділігінің төмендеуімен байланыстырады. Оның пікірінше, еңбек табыстарының қалыптасуын толықтай нарықтық өзін-өзі реттеу қағидаттарына сүйене отырып түсіндіру әлеуметтік теңсіздіктің күшеюіне алып келуі мүмкін. Осыған байланысты табыстарды қайта бөлу және еңбек нарығын институционалдық реттеу құралдарының тиімділігін арттыру мәселесі өзекті сипатқа ие болады [1, с. 96-118].

Цифрлық экономика жағдайында еңбек табыстарының қалыптасуына ықпал ететін факторлардың құрамы да өзгеріске ұшырауда. Э. Бриньольфссон мен Э. Макафи жүргізген зерттеулер технологиялық өзгерістердің еңбек нарығы құрылымына ықпалын күшейтіп, жұмыскердің еңбек табыстары барған сайын оның технологиялық бейімделу қабілетіне, цифрлық құзыреттеріне және үздіксіз білім алуға дайындық деңгейіне тәуелді бола бастағанын көрсетеді. Мұндай үрдістер адами капитал сапасының маңызын арттырып қана қоймай, еңбек табыстары құрылымындағы дәстүрлі айырмашылықтардың трансформациялануына ықпал етеді [17].

Өзін-өзі жұмыспен қамту феноменінің кеңеюі еңбек табыстары ұғымын қайта қарау қажеттігін күшейтті. Д. Бланчфлауэрдің зерттеулерінде өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық табыстарының едәуір бөлігі кәсіпкерлік пайдадан гөрі жеке еңбектің нәтижесі ретінде қалыптасатыны негізделеді [18]. Сонымен қатар Д. Аджемоглу қарастырған білім экономикасы жағдайында жұмыскердің жинақталған білімі, кәсіби құзыреттері және инновациялық әлеуеті табыс қалыптастырудың шешуші факторына айналады. Бұл еңбек және кәсіпкерлік табыстар арасындағы шекараның салыстырмалы сипатқа ие болуына алып келіп, еңбек табыстарын кең мағынада түсіндірудің ғылыми негіздерін күшейтеді [19].

Зерттеу парадигмаларының нарықтық тәсілдерден институционалдық және технологиялық тәсілдерге ауысуы еңбек табыстары санатының көпқырлылығын айқындады. Қазіргі жағдайда олардың деңгейі мен бөлінуі

нарықтық тетіктердің ықпалы, институттар сапасы, адам капиталының құрылымы және технологиялық өзгерістердің сипатының өзара үйлесімі нәтижесінде қалыптасады, бұл еңбек табыстары ұғымына кеңейтілген анықтама беруді және оларды есепке алу өлшемдерін нақтылауды талап етеді. Еңбек табыстары туралы ғылыми көзқарастардың эволюциясы 1-кестеде беріліп, тар мағыналы түсіндіруден қазіргі кеңейтілген мазмұндағы тұжырымдамаға өту үдерісін көрнекі түрде көрсетуге мүмкіндік береді.

Кесте 1 – Еңбек табыстарын экономикалық ойда түсіндірудің эволюциясы

Ғылыми мектеп / бағыт	Өкілдері	Еңбек табыстарын түсіндіру мазмұны	Тәсілдің шектеулері
Классикалық мектеп (XVIII–XIX ғғ.)	А. Смит, Д. Рикардо	Еңбекақы жұмысшының өмір сүруін қамтамасыз ететін еңбекке берілетін табиғи сыйақы ретінде түсіндіріледі; еңбек табыстары капитал мен жерден түсетін табыс тарға қарама-қарсы қойылады.	Еңбек табыстарын жалдамалы еңбекке төленетін еңбекақымен ғана шектеу; өзін-өзі жұмыспен қамту нысан дарын есепке алмау.
Марксизм	К. Маркс, Ф. Энгельс	Еңбек табыстары жұмыс күшінің құнының көрініс табу нысаны ретінде қарастырылады; еңбекақы – қажетті өнімнің ақшалай көрінісі.	Еңбек табыстарын бір ғана нысанға – еңбекақыға – редукциялау; институционалдық факторларға жеткіліксіз мән беру
Неоклассикалық мектеп	А. Маршалл, Дж. Хикс	Еңбек табыстары еңбектің шекті өнімділігінің функциясы ретінде түсіндіріледі және еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныстың арақатынасына тәуелді болады.	Институционалдық теңсіздік факторларын және еңбек нарығы сегментациясын жеткіліксіз есепке алу.
Кейнсиандық бағыт	Дж. М. Кейнс	Еңбек табыстары жиынтық сұраныстың құрамдас бөлігі және мемлекеттік реттеудің нысаны ретінде қаралады, сондай-ақ жұмыспен қамтуды қамтамасыз етудің құралы болып табылады.	Талдаудың макроэкономикалық шеңбермен шектелуі; табыстардың жіктелуін жеткіліксіз есепке алу.
Институционализм	Т. Веблен, Дж. Коммонс	Еңбек табыстары әлеуметтік нормаларға, институттарға және шарттық қатынастарға тәуелді, бұл ретте жұмыскерлер, жұмыс берушілер және мемлекет мүдделерінің теңгерімі айрықша маңызды рөл атқарады.	Сандық талдау әдістерінің жеткіліксіз әзірленуі.
Қазіргі тұжырымдамалар (XX–XXI ғғ.)	ILO, OECD, Canberra Group, гиг-экономика зерттеушілері	Еңбек табыстары еңбек қызме тімен байланысты барлық ақша лай және заттай түсімдердің жиын тығы ретінде қарастыры лады; оған еңбекақы, аралас табыстар, шарттық негіздегі сыйақылар және өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың табыстары кіреді	Өлшеудің күрделілігі; ұлттық статистикалық жүйелерді бейімдеуді қажет етуі.
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [1, с. 5-10; 4, с. 15; 5, с. 4-6; 6, с. 6-8; 7, с. 6-9; 8, с. 8-10; 9, с. 10-12; 11, р. 6-9; 12, с. 8-9; 13, р. 6-9; 14, р. 6-9; 15, с. 6-9; 16, р. 789; 17, р. 10-12; 18, р. 26; 19, р. 1043]			

Жүргізілген талдау еңбек табыстарын түсіндірудің үш негізгі бағытын айқындауға мүмкіндік береді: өндірістік–құндық (классикалық мектеп, марксизм), факторлық (неоклассикалық теория, адам капиталы тұжырымдамасы) және институционалдық–нормативтік (кейнсиандық бағыт, институционализм, қазіргі халықаралық түсіндірулер). Бірінші бағыт еңбек табыстары ұғымының тарихи қалыптасу алғышарттарын түсіну үшін маңызды болса, екіншісі табыстар мен жұмыс күші сапасы арасындағы өзара байланысты ашып көрсетуге мүмкіндік береді, ал үшіншісі мемлекет пен институттардың ролін бағалауға бағдарланған. Жоғарыда қарастырылған теориялық тәсілдер еңбек табыстарының экономикалық табиғаты біржақты түсіндіруге келмейтінін көрсетеді. Бірқатар теориялық мектептер еңбек табыстарын еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс тепе–теңдігінің нәтижесі ретінде қарастырса, басқа бағыттарда оның қалыптасуы адами капитал сапасымен, институционалдық ортамен, әлеуметтік саясатпен және еңбек қатынастарының ерекшеліктерімен байланыстырылды. Осыған байланысты еңбек табыстарын зерттеуде оларды тек еңбекақы төлемімен шектеу қазіргі еңбек нарығының құрылымдық өзгерістерін толық сипаттауға мүмкіндік бермейді.

Еңбек табыстарының теориялық негіздері мен ғылыми көзқарастардың авторлар бойынша кеңейтілген жүйеленуі (Қосымша Ә)-де келтірілген.

Қазіргі ғылыми әдебиеттерде еңбек табыстары ұғымын түсіндіруде негізінен екі тәсіл қалыптасқан: тар және кең мағынадағы түсіндіру. Тар мағынада еңбек табыстары жалдамалы жұмыскердің еңбек қызметі үшін алатын еңбекақысы мен оған байланысты төлемдер жиынтығы ретінде қарастырылса, кең мағынада оған өзін–өзі жұмыспен қамтыған халықтың еңбекке негізделген кірістері, жеке кәсіпкерлердің еңбектік сипаты басым табыстары және аралас табыс элементтері де енгізіледі. Әсіресе цифрлық экономика мен платформалық жұмыспен қамту үлесінің өсуі жағдайында еңбек табыстары құрылымының өзгеруі аталған категорияны кеңейтілген тұрғыдан қарастырудың өзектілігін арттырып отыр [20].

Халықаралық статистикалық тәжірибеде еңбек табыстарын бағалауда бірізді тәсілдің болмауы зерттеу нәтижелерін салыстыруды қиындатады. Кейбір елдерде еңбек табыстары тек жалақы статистикасы негізінде бағаланса, басқа жағдайларда аралас табыс, өзін–өзі жұмыспен қамтығандардың кірістері және еңбекке байланысты трансферттік төлемдер де есепке алынады. Мұндай ерекшеліктер еңбек табыстарының шынайы көлемін бағалауда статистикалық шектеулердің сақталуына алып келеді және зерттеу объектісінің мазмұнын нақтылауды талап етеді [3, p. 45-67].

Осыған байланысты диссертациялық зерттеу шеңберінде халықтың еңбек табыстары тек жалдамалы жұмыскердің жалақысы ретінде емес, еңбек қызметіне қатысу нәтижесінде қалыптасатын және жұмыспен қамту мәртебесіне, кәсіби сипаттамаларға, адами капитал сапасына, сондай–ақ институционалдық орта ерекшеліктеріне тәуелді ақшалай кірістердің жиынтығы ретінде қарастырылады. Мұндай тәсіл қазіргі еңбек нарығындағы құрылымдық өзгерістерді, өзін–өзі жұмыспен қамту ауқымын және еңбек

катынастарының трансформациясын неғұрлым толық бағалауға мүмкіндік береді.

Осыған байланысты еңбек табыстарының кеңейтілген түсіндірмедегі құрылымы 1-суретте ұсынылған. Ол еңбек қызметі үшін алынатын ақшалай түсімдердің негізгі нысандарын жүйелеуге мүмкіндік береді және еңбек табыстарын тек еңбекақымен шектеудің әдіснамалық жеткіліксіздігін көрсетеді.



Сурет 1 – Халықтың еңбек табыстарының кеңейтілген түсіндірмедегі құрылымы

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [20, p. 498]

Еңбек табыстарын кеңейтілген тұрғыдан түсіндіру халықаралық ұйымдардың әдіснамалық тәсілдерінде орнықты бекітілген. Әсіресе Халықаралық еңбек ұйымы (ILO), табыс статистикасы жөніндегі Канберра сарапшылар тобы (Canberra Group), Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (OECD) және Еуростат (Eurostat) ұсынымдарында еңбек табыстары еңбек қызметіне қатысу нәтижесінде қалыптасатын ақшалай және заттай түсімдердің барлық түрлерін қамтитын санат ретінде қарастырылады. Мұндай тәсіл еңбек табыстары құрамына жалдамалы жұмыскерлердің еңбекақысымен қатар өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың кірістерін, аралас табыстарды, қосымша жұмыспен қамтудан түсетін төлемдерді, келісімшарттық негіздегі сыйақыларды және натуралдық нысандағы өтемдерді енгізуге мүмкіндік береді.

Халықаралық тәжірибеде өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен жеке кәсіпкерлер қызметінен қалыптасатын аралас табыстарды бағалауға ерекше назар аударылады, өйткені мұндай кірістер құрылымында еңбек пен капитал табыстарының элементтері қатар ұштасады. Осыған байланысты оларды статистикалық тұрғыдан нақты жіктеу күрделі мәселе болып табылады. Дегенмен еңбек нарығында бейресми сектор үлесі жоғары елдер үшін бұл құрамдасты елемеу халық табыстарының құрылымы мен деңгейін бұрмалап көрсету қаупін арттырады.

Қазіргі кезеңде экономиканың цифрлануы мен гиг-экономиканың дамуы еңбек табыстарының жаңа нысандарының қалыптасуына алып келді. Онлайн-платформалар арқылы жүзеге асырылатын еңбек қызметі нәтижесінде алынатын кірістер көбіне үзілісті сипатқа ие болып, дәстүрлі еңбек

қатынастары жүйесіне толық сәйкес келе бермейді. Осыған байланысты OECD және Eurostat сарапшылары еңбек табыстарының жаңа түрлерін есепке алуға мүмкіндік беретін икемді статистикалық әдістерді әзірлеудің маңыздылығын атап көрсетеді.

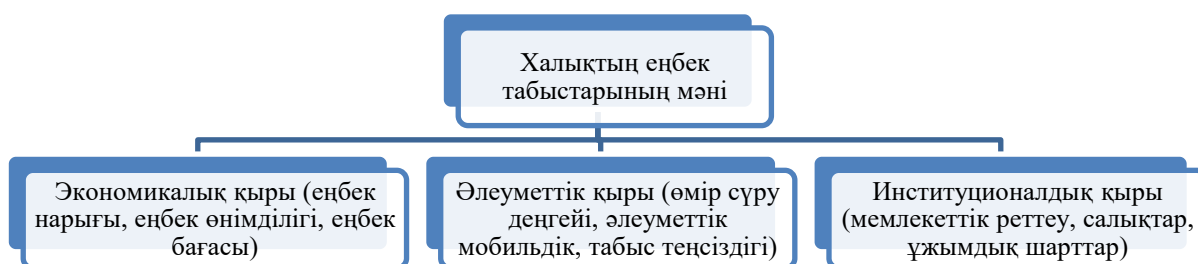
Қазақстанда ұзақ уақыт бойы еңбек табыстары ұғымы негізінен жалдамалы жұмыскерлердің еңбекақысымен теңестіріліп келді, бұл кеңестік статистикалық тәсілдердің инерциясымен және еңбек нарығы құрылымының ерекшеліктерімен байланысты болды. Соның салдарынан өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, жеке кәсіпкерлер, азаматтық-құқықтық шарттар негізінде еңбек ететін тұлғалар мен бейресми секторда жұмыспен қамтылған халықтың табыстары жеткілікті деңгейде есепке алынбады. Соңғы жылдары ғана ғылыми зерттеулерде және ресми статистикалық жарияланымдарда еңбек табыстарын кеңейтілген мағынада қарастыру үрдісі күшейіп келеді, бұл халықаралық тәжірибеге сәйкес келетін бағалау тәсілдерін бейімдеу қажеттігін көрсетеді.

Қазақстандық ғылыми әдебиетте еңбек табыстары мәселесі соңғы жылдары табыс теңсіздігі, өңірлік саралану, еңбек өнімділігі мен еңбекақы арақатынасы, сондай-ақ еңбек нарығының құрылымдық трансформациясы контекстінде белсенді зерттеле бастады. Н.Қ. Нурланова жүргізген зерттеулерде Қазақстан өңірлеріндегі еңбек табыстары теңсіздігінің салалық құрылыммен, жұмыспен қамту сапасымен және экономикалық мамандану ерекшеліктерімен өзара байланысы негізделеді. Ол өңірлік және салалық айырмашылықтардың еңбек табыстары дифференциациясының тұрақты факторына айналып отырғанын атап көрсетеді [21]. Сонымен қатар қазіргі қазақстандық зерттеулерде табыс теңсіздігіне институционалдық, экономикалық және әлеуметтік факторлардың ықпалына ерекше назар аударылады. Атап айтқанда, табыстар теңсіздігі еңбек нарығының сегментациясымен, жұмыспен қамтудың сапасымен, адами капитал ерекшеліктерімен және мемлекеттік реттеу тиімділігімен өзара байланыста қарастырылады, бұл еңбек табыстарын бағалауда кешенді тәсілдің қажеттігін күшейтеді. Қазақстанның еңбек нарығын зерттеуге арналған соңғы жұмыстарда бейресми жұмыспен қамту, жасырын жұмыссыздық, гендерлік айырмашылықтар және жұмыспен қамтудың икемді нысандары халықтың еңбек табыстары құрылымына барған сайын күштірек ықпал ететіні көрсетіледі. Бұл халықаралық теориялық тәсілдерді ұлттық еңбек нарығының ерекшеліктеріне бейімдеу қажеттігін дәлелдейді.

Еңбек табыстары экономикалық, әлеуметтік және институционалдық өлшемдерді біріктіретін көпдеңгейлі әлеуметтік-экономикалық категория ретінде сипатталады. Осыған байланысты еңбек табыстары мәнінің негізгі аспектілері 2-суретте жүйеленіп ұсынылған.

Экономикалық қырынан алғанда еңбек табыстары өндіріс үдерісіне қатысудың нәтижесі әрі жұмыс күшін ұдайы өндірудің негізгі қаржылық көзі болып табылады. Олар еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс арақатынасына, еңбек өнімділігіне, жұмыскердің кәсіби даярлығы мен біліктілік деңгейіне, сондай-ақ технологиялық өзгерістер қарқынына тәуелді қалыптасады. Еңбек табыстары халықтың экономикалық белсенділігін ынталандыратын және еңбек өнімділігінің өзгерісін жанама түрде сипаттайтын

маңызды көрсеткіштердің бірі ретінде қарастырылады. Сонымен бірге еңбек табыстарының деңгейі мен құрылымы экономиканың салалық ерекшеліктеріне, өңірлік даму айырмашылықтарына және жұмыспен қамту нысандарының әркелкілігіне байланысты елеулі дифференциацияға ұшырайды.



Сурет 2 – Халықтың еңбек табыстары мәнінің негізгі аспектілері

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [22, 23]

Әлеуметтік тұрғыдан еңбек табыстары халықтың өмір сүру деңгейін, әлеуметтік мобильдігін және негізгі әлеуметтік игіліктерге қолжетімділігін айқындайтын басты факторлардың бірі болып табылады. Халықтың білім алуға, денсаулық сақтау қызметтерін пайдалануға, тұрғын үй жағдайларын жақсартуға және жинақ қалыптастыруға қатысты мүмкіндіктері көбіне еңбек табыстарының көлеміне тәуелді. Нәтижесінде еңбек табыстары әлеуметтік стратификацияның, кедейлік тәуекелдерінің және табыс теңсіздігінің қалыптасуына ықпал ететін негізгі әлеуметтік–экономикалық категориялардың бірі ретінде қарастырылады. Еңбек табыстарының жеткіліксіз деңгейі әлеуметтік осалдықтың күшеюіне, ал тұрақты өсімі әлеуметтік тұрақтылық пен адами капиталдың сапалы ұдайы өндірісіне алғышарт қалыптастырады.

Институционалдық қыр еңбек табыстарының тек нарықтық күштердің нәтижесі ғана емес, сонымен қатар мемлекеттік саясаттың, еңбек заңнамасының және әлеуметтік әріптестік институттарының ықпалымен қалыптасатынын көрсетеді. Ең төменгі жалақы деңгейін белгілеу, еңбекке ақы төлеуді реттеу, салық салу жүйесі, әлеуметтік сақтандыру және жұмыспен қамту саясаты еңбек табыстарының құрылымы мен саралануына тікелей әсер етеді. Еңбек табыстары жұмыскерлер, жұмыс берушілер және мемлекет арасындағы әлеуметтік–экономикалық мүдделердің теңгерімін сипаттайтын институттандырылған категория ретінде көрінеді [22, с. 60-66; 23, р. 5-12; 24, 25].

Еңбек табыстарының мәні экономикалық тиімділікпен ғана шектелмей, әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету, халықтың әл–ауқатын арттыру және еңбек нарығындағы теңгерімді сақтау міндеттерімен өзара байланыста қалыптасады. Бұл еңбек табыстарын зерттеуде олардың қалыптасу көздерін, құрылымын, дифференциация факторларын және мемлекеттік реттеу тетіктерін кешенді түрде қарастыру қажеттігін негіздейді.

Кез келген экономикалық категорияның мәні оның атқаратын қызметтері арқылы нақтыланады. Еңбек табыстары да тек жеке адамның табыс көзі ретінде

ғана емес, экономикалық өсімге, еңбек уәждемесіне, табыстарды бөлуге және әлеуметтік тұрақтылыққа ықпал ететін көпфункционалды категория болып табылады. Қазіргі ғылыми әдебиетте еңбек табыстарының ұдайы өндіру, ынталандыру, бөлу және әлеуметтік функциялары еңбек нарығының инклюзивтілігі, жұмыспен қамту сапасы және табыс теңсіздігімен өзара байланыста қарастырылады. Осы тұрғыдан халықтың еңбек табыстарының негізгі функциялары 2-кестеде жүйеленді.

Кесте 2 – Халықтың еңбек табыстарының функциялары

Функциясы	Мазмұны	Қазақстан үшін маңызы
Ұдайы өндіру функциясы	Жұмыскер мен оның отбасының өмір сүруіне және еңбекке қабілеттілігін қалпына келтіруге қажетті қаражаттар мен қамтамасыз ету	Кедейлік деңгейін және адам капиталын ұдайы өндіру мүмкіндіктерін айқындайды
Ынталандыру функциясы	Жұмыскерді еңбек өнімділігін арттыруға, біліктілігін көтеруге және инновациялық белсенділік танытуға уәждейді	Экономиканың бәсекеге қабілеттілігіне және жаңғыр ту қарқынына ықпал етеді
Бөлу функциясы	Қоғамдағы табыс құрылымын қалыптастырады, әлеуметтік топтар мен өңірлер арасындағы арақатынастарды айқын дайды	Әлеуметтік теңсіздік деңгейін және оны реттеу қажеттілігін айқындайды
Әлеуметтік функциясы	Жеке адамның қоғамға кірігу дәрежесін айқындайды, әлеуметтік мобильділікті қамтамасыз етеді	Қоғамның орнықтылығына және мемлекеттік институттарға деген сенім деңгейіне ықпал етеді
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [4, с. 15; 12, с. 13; 22, с. 59; 26]		

2-кестеде берілген функциялар еңбек табыстарының экономикалық және әлеуметтік мазмұнының өзара байланыста қалыптасатынын көрсетеді. Ұдайы өндіру функциясы еңбек табыстарының жұмыскер мен оның отбасының өмір сүру жағдайларын қамтамасыз етудегі рөлін сипаттаса, ынталандыру функциясы табыс деңгейінің еңбек өнімділігімен, кәсіби дамумен және адами капитал сапасымен байланысын ашады. Шульц пен Беккердің адами капитал теориясы тұрғысынан ынталандыру функциясы жұмыскердің білім мен дағдыларға инвестиция салуына ықпал етеді [4, с. 15-37; 12, с. 114-168]. Бөлу функциясы еңбек табыстары арқылы қоғамдағы әлеуметтік-экономикалық жіктелудің қалыптасатынын көрсетеді, ал әлеуметтік функция олардың халықтың өмір сүру сапасы мен әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етудегі маңызын айқындайды. Стиглиц табыстар теңсіздігі жағдайында еңбек табыстарының бөлу функциясының әлеуметтік тұрақтылыққа әсерін ерекше атап көрсетеді [26, р. 82-109].

Қазақстан жағдайында бұл функциялардың теңгерімді орындалуы ерекше маңызға ие. Салалық және өңірлік еңбекақы айырмашылықтарының сақталуы, өзін-өзі жұмыспен қамтудың кең таралуы, бейресми сектордың болуы және нақты табыстардың инфляциялық қысымға тәуелділігі еңбек табыстарын тек нарықтық нәтиже ретінде емес, мемлекеттік реттеу мен әлеуметтік саясаттың маңызды объектісі ретінде қарастыруды талап етеді. Сондықтан еңбек табыстарының жеткілікті деңгейі бір мезгілде жұмыс күшінің ұдайы өндірісін,

еңбекке ынталандыруды, табыстардың әділетті бөлінуін және әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ететін шарт ретінде бағалануы тиіс.

Жүргізілген теориялық талдау еңбек табыстары ұғымының қазіргі еңбек нарығы жағдайында мазмұндық тұрғыдан кеңейгенін көрсетті. Классикалық теорияларда еңбек табыстары көбіне жалдамалы жұмыскердің жалақысымен шектелсе, қазіргі халықаралық және ұлттық ғылыми әдебиетте бұл категория жұмыспен қамтудың әртүрлі нысандары аясында қалыптасатын ақшалай және заттай түсімдердің жиынтығы ретінде қарастырылады. Әсіресе платформалық жұмыспен қамту, цифрлық еңбек, фриланс, өзін-өзі жұмыспен қамту және аралас табыс үлесінің өсуі еңбек табыстарының құрылымын қайта қарастыру қажеттігін күшейтіп отыр.

Осыған байланысты диссертациялық зерттеу шеңберінде халықтың еңбек табыстарына келесі авторлық анықтама ұсынылады:

Халықтың еңбек табыстары – бұл жеке адамның еңбек қызметіне қатысуы нәтижесінде қалыптасатын, жұмыспен қамтудың нысанына және институционалдық мәртебесіне тәуелсіз ақшалай және заттай кірістердің жиынтығы. Олар жұмыс күшінің ұдайы өндірісін қамтамасыз етіп, еңбек уәждемесін қалыптастыруға, халықтың өмір сүру деңгейін арттыруға және әлеуметтік тұрақтылықты қолдауға ықпал етеді.

Ұсынылған анықтама қолданыстағы ғылыми түсіндірмелерден бірқатар ерекшеліктерімен сипатталады. Біріншіден, ол еңбек табыстарын тек жалдамалы жұмыскердің еңбекақысымен шектемей, өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың кірістерін, жеке кәсіпкерлердің еңбектік сипаты басым табыстарын, азаматтық-құқықтық шарттар негізіндегі сыйақыларды және платформалық еңбек нәтижесінде қалыптасатын түсімдерді қамтиды. Екіншіден, еңбек табыстары тек экономикалық өтемақы ретінде емес, халықтың әлеуметтік мобильділігіне, өмір сүру сапасына және қоғамға кірігуіне ықпал ететін көпқырлы әлеуметтік-экономикалық категория ретінде қарастырылады. Үшіншіден, анықтама еңбек табыстарының ұдайы өндіру, ынталандыру, бөлу және әлеуметтік функцияларын ескере отырып, олардың экономикалық және әлеуметтік жүйедегі рөлін кешенді түрде сипаттайды. Төртіншіден, қазіргі еңбек нарығының цифрлануы, жұмыспен қамтудың икемді нысандары мен платформалық еңбектің кеңеюі жағдайында еңбек табыстарының өзгермелі табиғатын ескеруге мүмкіндік береді.

Қазақстан үшін мұндай түсіндірудің әдіснамалық маңызы ерекше. Бір жағынан, ол ұлттық зерттеулер нәтижелерін халықаралық тәжірибемен салыстыруға мүмкіндік береді, екінші жағынан, ел экономикасының ерекшеліктерін – өңірлік саралануды, бейресми сектор үлесін, өзін-өзі жұмыспен қамтудың кең таралуын және еңбек нарығындағы құрылымдық теңсіздіктерді – неғұрлым толық есепке алуға жағдай жасайды.

Жүргізілген теориялық талдау еңбек табыстарының күрделі, көпқұрамды және көпдеңгейлі әлеуметтік-экономикалық категория екенін көрсетті. Еңбек табыстарының қалыптасуы нарықтық механизмдердің, адами капитал сапасының, институционалдық ортаның және технологиялық өзгерістердің өзара ықпалымен анықталады. Бұл олардың деңгейін, құрылымын және

саралануын бағалауда кешенді әдіснамалық тәсіл қолдану қажеттігін негіздейді. Осыған байланысты келесі бөлімде халықтың еңбек табыстарын бағалаудың әдіснамалық негіздері мен құралдары қарастырылады.

## **1.2 Халықтың еңбек табыстарын бағалаудың әдіснамалық негіздері мен құралдары**

Халықтың еңбек табыстарын бағалау олардың көпқұрамды табиғатына, жұмыспен қамту нысандарының әркелкілігіне және табыстар дифференциациясының күшеюіне байланысты күрделі әдіснамалық мәселе болып табылады. Қазіргі жағдайда еңбек табыстарын бағалау тек жалақы динамикасын тіркеумен шектелмей, олардың құрылымын, теңсіздік деңгейін, әлеуметтік–демографиялық және институционалдық факторлардың ықпалын кешенді түрде талдауды талап етеді. Осыған байланысты халықаралық статистикалық стандарттар мен ұлттық еңбек нарығының ерекшеліктерін ұштастыратын бағалау құралдарының жүйесін қалыптастыру ғылыми және практикалық маңызға ие. Әсіресе еңбек нарығы құрылымының өзгеруі, стандартты емес жұмыспен қамтудың кеңеюі және цифрлық платформалар арқылы еңбек қызметінің таралуы жағдайында еңбек табыстарын бағалаудың дәстүрлі тәсілдерін жетілдіру қажеттілігі күшейіп отыр [27].

XX ғасырдың ортасына дейін еңбек табыстарын бағалауда толық агрегатталған тәсіл басым болды және негізгі индикатор ретінде орташа жалақы көрсеткіші қолданылды. Мұндай тәсіл мемлекеттік жоспарлау мен макроэкономикалық салыстырулар үшін қолайлы болғанымен, табыстар құрылымындағы ішкі айырмашылықтарды жеткілікті деңгейде бейнелей алмады. Канберра тобы сарапшылары атап өткендей, орташа табыс көрсеткіші табыстар үлестірімінің асимметриясын және халық топтары арасындағы нақты айырмашылықтарды толық ашуға мүмкіндік бермейді, өйткені жоғары табысты топтардың ықпалы жиынтық көрсеткіштің бұрмалануына алып келуі мүмкін [28].

1970–жылдардан бастап халықаралық статистикалық практикада табыстар теңсіздігінің күшеюі еңбек табыстарын бағалау тәсілдерін қайта қарауға негіз болды. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (OECD) мен Eurostat ұсынымдарында еңбек табыстарының тек орташа деңгейін емес, олардың үлестірім құрылымын бағалауға мүмкіндік беретін медианалық, квинтильдік және децильдік көрсеткіштер кеңінен қолданыла бастады. Мұндай өзгеріс еңбек табыстарын бағалауда «типтік жұмыскер» ұғымын нақтылауға, сондай-ақ халық топтары арасындағы саралануды неғұрлым дәл анықтауға мүмкіндік берді. Нәтижесінде статистикалық бағалау жүйесі тек динамикалық өзгерістерді тіркеу құралы ретінде емес, әлеуметтік теңсіздік пен табыстық полярлануды айқындайтын аналитикалық механизм ретінде қарастырыла бастады [29].

XXI ғасырдың басынан бастап ғылыми зерттеулерде еңбек табыстарының абсолюттік деңгейінен гөрі олардың дифференциациясын қалыптастыратын факторларды бағалауға басымдық берілді. А. Аткинсон, Дж. Стиглиц және OECD зерттеулерінде табыс теңсіздігінің институционалдық және құрылымдық

негіздері алдыңғы қатарға шығарылып, еңбекке ақы төлеу жүйелерінің ерекшеліктері, салық–бюджет саясаты, кәсіподақтар ықпалы және еңбек нарығының трансформациясы еңбек табыстары айырмашылықтарының негізгі детерминанттары ретінде қарастырылды. Бұл еңбек табыстарын бағалауда дәстүрлі Джини индексі мен децильдік коэффициенттерді қолданумен шектелмей, айырмашылықтардың себептерін түсіндіруге мүмкіндік беретін эконометрикалық тәсілдерді, соның ішінде декомпозициялық модельдер мен факторлық талдау құралдарын қолданудың маңызын күшейтті [26, p. 75-132; 30, 31].

Қазақстан үшін еңбек табыстарын бағалаудың әдіснамалық мәселелері ерекше өзектілікке ие. Ұзақ уақыт бойы ұлттық статистикалық практикада еңбек табыстарын бағалауда салалар мен өңірлер бойынша орташа жалақы көрсеткіштері басым қолданылып келеді, бұл кеңестік статистикалық дәстүрдің инерциясымен және макроэкономикалық салыстыруларға бағдарланған тәсілдердің сақталуымен түсіндіріледі. Мұндай көрсеткіштер уақыттық салыстырулар жүргізуге және жалпы үрдістерді сипаттауға мүмкіндік бергенімен, еңбек табыстары үлестірімінің ішкі саралануын, жоғары және төмен табысты топтар арасындағы айырмашылықтарды, сондай–ақ халықтың басым бөлігінің нақты табыс жағдайын толық бейнелей алмайды.

Сонымен қатар Қазақстан еңбек нарығының құрылымдық ерекшеліктері еңбек табыстарын бағалаудың күрделілігін күшейтеді. Атап айтқанда, өзін–өзі жұмыспен қамтыған халықтың, шағын кәсіпкерлік субъектілерінде еңбек ететіндердің, азаматтық–құқықтық шарттар негізінде жұмыспен қамтылғандардың және бейресми сектор үлесінің салыстырмалы түрде жоғары болуы ресми статистикалық есептің толықтығына әсер етеді. Мұндай жағдайларда еңбек табыстарының жекелеген құрамдастары статистикалық бақылауда толық көлемде қамтылмайды, бұл халықтың табыстық саралануының нақты ауқымын бағалауды күрделендіреді [32].

Халықаралық статистикалық стандарттарға негізделген, бірақ ұлттық еңбек нарығының институционалдық және құрылымдық ерекшеліктеріне бейімделген кешенді бағалау құралдарын қолдану қажеттілігі артады. Мұндай тәсіл еңбек табыстарының тек деңгейі мен динамикасын тіркеумен шектелмей, олардың құрылымдық құрамын, жұмыспен қамту мәртебесіне байланысты айырмашылықтарын, әлеуметтік–демографиялық және өңірлік саралануын, сондай–ақ табыстар теңсіздігін қалыптастыратын факторларды кешенді түрде бағалауға мүмкіндік береді. Әсіресе еңбек нарығының икемденуі, өзін–өзі жұмыспен қамтудың кеңеюі, азаматтық–құқықтық шарттар негізінде еңбек етудің таралуы және цифрлық платформалар арқылы жұмыспен қамтудың ұлғаюы жағдайында еңбек табыстарын бағалаудың дәстүрлі тәсілдері жеткіліксіз бола бастайды. Осыған орай бағалау жүйесі жалдамалы жұмыскерлердің еңбекақысымен қатар өзін–өзі жұмыспен қамтыған халықтың кірістерін, аралас табыстарды және бейресми сектордан түсетін түсімдерді қамтуға бағытталуы тиіс. Сонымен бірге мұндай әдіснамалық тәсіл еңбек табыстары құрылымындағы өзгерістерді, әлеуметтік жіктелу деңгейін және халықтың әртүрлі топтары арасындағы табыстық айырмашылықтарды

неғұрлым дәл анықтауға мүмкіндік беріп, мемлекеттік әлеуметтік–еңбек саясатының тиімділігін бағалау үшін сенімді ақпараттық негіз қалыптастырады.

Еңбек табыстарын бағалаудың әдіснамалық негіздерін шартты түрде макроэкономикалық және микроэкономикалық деңгейлерге бөлу орынды. Макродеңгейде бағалау агрегатталған статистикалық деректерге сүйенеді және атаулы әрі нақты жалақы динамикасын, еңбек табыстары индексін, инфляциялық өзгерістерді және орташа көрсеткіштерді талдауды қамтиды. Бұл тәсіл еңбек табыстарының жалпы үрдістерін, уақыт ішіндегі өзгерістерін және халықаралық салыстыруларды бағалауға мүмкіндік береді, алайда табыстардың ішкі саралануын шектеулі түрде бейнелейді.

Микродеңгейде үй шаруашылықтарын іріктемелі зерттеу деректері, жұмыспен қамту жөніндегі таңдама бақылаулар және еңбекақы бойынша микродеректер пайдаланылады. Мұндай тәсіл еңбек табыстарының әлеуметтік–демографиялық топтар, өңірлер, салалар және кәсіби санаттар бойынша бөлінуін бағалауға, сондай–ақ гендерлік, жас ерекшелігіне байланысты және жұмыспен қамту мәртебесіне тәуелді айырмашылықтарды анықтауға мүмкіндік береді. Әсіресе осы деңгейде табыс теңсіздігінің жасырын нысандары, бірдей сипаттамаларға ие жұмыскерлер арасындағы айырмашылықтар және еңбек табыстары дифференциациясының факторлары неғұрлым айқын көрінеді, бұл еңбек нарығының құрылымдық әркелкілігін және жұмыспен қамту мәртебесіне байланысты табыс айырмашылықтарын бағалауда ерекше маңызды болып табылады [33].

Қазақстан жағдайында макроэкономикалық бағалаудан микродеңгейлік талдауға көшу ерекше маңызды болып табылады, өйткені агрегатталған көрсеткіштер еңбек табыстарының орташа деңгейін ғана сипаттайды және үлестірім құрылымындағы айырмашылықтарды толық ашып көрсете алмайды. Осыған байланысты медианалық және модальдық табыс көрсеткіштерін, сондай–ақ квинтильдік және децильдік жіктемелерді жүйелі қолдану еңбек табыстары құрылымындағы өзгерістерді, теңсіздік деңгейін және әлеуметтік жіктелудің тереңдігін неғұрлым дәл бағалауға мүмкіндік береді. Осы тұрғыдан еңбек табыстарын бағалауда қолданылатын макро– және микродеңгейлік тәсілдердің салыстырмалы ерекшеліктері 3-кестеде жүйеленіп көрсетілген.

Кесте 3 – Еңбек табыстарын бағалауда макро– және микродеңгейлік тәсілдерді салыстыру

Талдау деңгейі	Негізгі индикаторлар	Артықшылықтары	Шектеулері
Макродеңгей	Орташа жалақы, атаулы және нақты табыстар, баға индекстері	Қарапайымдылық, көрнектілік, елдер мен кезеңдер бойынша салыстырмалылық	Үлестірімді елемеу, «типтік» табыстың бұрмалануы
Микродеңгей	Медианалық және модальдық табыстар, децильдер мен квинтильдер бойынша үлестірім, үй шаруашылықтарын зерттеулер	Табыстардың нақты құрылымын көрсетеді, теңсіздік факторларын талдауға мүмкіндік береді	Деректерге жоғары талаптар, репрезентативті іріктемелердің қажеттілігі
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [3, p. 10; 27, p. 12-15; 29]			

Мұндағы әдіснаманы дамытудың шешуші кезеңі – халықаралық стандарттарды ұлттық статистикалық жүйелерге кіріктіру. Бұл бағытта үш желі айқындалады:

1. Халықаралық еңбек ұйымы еңбек табыстары құрамына барлық өтемақы нысандарын, соның ішінде заттай төлемдерді және өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың табыстарын қосуды міндетті деп қарастырады [34].

2. Канберра тобы табыс деңгейін, үлестірімін және динамикасын қамтитын көрсеткіштердің кешенін қолдануды ұсынады, бұл бір ғана агрегатталған индикатормен шектелу мүмкіндігін жоққа шығарады.

3. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы мен Еуростат медианалық және модальдық табыстарды жариялауды, сондай-ақ кедейлік пен теңсіздік индекстерін қолдануды бағдарлайды, соның арқасында талдаудың салыстырмалылығы мен айқындығы қамтамасыз етіледі.

Қазақстан үшін аталған стандарттарды енгізу сапалық ілгерілеу болар еді, өйткені ол көрсеткіштер жүйесін кеңейтіп, оны халықаралық практикаға жақындатар еді.

Еңбек табыстарын зерттеудің әдіснамалық негізі үш құрамдасқа сүйенуі тиіс: халықаралық стандарттар, ұлттық статистикалық есептің ерекшеліктері және қазақстандық экономиканың спецификасын ескеруге мүмкіндік беретін авторлық аспаптар жиынтығы. Мұндай тәсіл табыстардың деңгейі мен динамикасын ғана емес, олардың дифференциация факторларын да жан-жақты бағалауға жағдай жасайды.

Еңбек табыстарын талдаудың пәрменді әдіснамасын қалыптастыру тиісті құралдарсыз мүмкін емес; олар бұл құбылысты сандық әрі сапалық тұрғыдан бағалауды қамтамасыз етуі керек. Қазіргі ғылымда еңбек табыстарының деңгейін, құрылымын, динамикасын және дифференциациясын зерттеуге мүмкіндік беретін көрсеткіштер мен әдістердің кең арсеналы жинақталған, ал олардың қолданылуы зерттеу мақсаттарына және ұлттық статистикалық базаның ерекшеліктеріне тәуелді.

Ұлттық статистикалық жүйелерде ең кең таралған индикатор – орташа жалақы. Есептеудің қарапайымдылығы және уақыт бойынша салыстыруға ыңғайлылығы бұл көрсеткішті онжылдықтар бойы табыс динамикасын талдаудың негізгі бағдарына айналдырды. Алайда дәл осы көрсеткішті шамадан тыс пайдалану елеулі әдіснамалық сынға ұшырайды: арифметикалық орта шеткі мәндерге жоғары сезімтал, ал табыстардың айқын поляризациясы жағдайында ол «типтік» жұмыскердің жағдайын бұрмаланған түрде бейнелейді [35].

Мәселені осылайша қойған жағдайда халықаралық тәжірибе балама өлшемдерді – медианалық және модальдық табыстарды – қалыптастырды. Медиана қызметкерлер жиынтығын тең екі бөлікке бөледі, осылайша үлестірімнің «ортасын» көрсетеді. Ол шектік мәндердің ықпалына түспейтіндіктен неғұрлым объективті индикатор саналады. Модал, өз кезегінде, табыстың ең жиі кездесетін деңгейін көрсетеді. Бұл көрсеткіш ресми статистикада сирек қолданылғанымен, талдамалық жұмыста табыстар үлестірімінің нақты «ауырлық ортасын» бекітуге мүмкіндік береді.

Қазақстан үшін медианалық және модальдық көрсеткіштерді енгізу түпкілікті маңызды. Елде табыстардың салааралық және өңіраралық дифференциациясы айқын: өндіруші секторда еңбекақы әлеуметтік салаға қарағанда бірнеше есе жоғары. Осындай жағдайда орташа жалақы әл-ауқаттың жалпы өсімін елестетеді, ал медианалық табыс әлдеқайда ұстамды нәтижелерді көрсетеді. Сондықтан халықаралық практиканы бейімдеу ұлттық статистика жүйесінде осы көрсеткіштерді міндетті түрде жариялауды талап етеді.

Еңбек табыстарының уақыт ішіндегі динамикасын бейнелейтін көрсеткіштердің маңызы зор. Мұнда атаулы және нақты табыстар ажыратылады.

Атаулы еңбек табыстары баға өзгерістерін есепке алмай, табыстардың ақшалай көрінісін көрсетеді. Олар бухгалтерлік есепте және статистикалық есеп берулерде тіркеледі, алайда олардың талдамалық құндылығы шектеулі.

Нақты еңбек табыстары тұтыну бағалары индексімен салыстырылған атаулы табыстардың сатып алу қабілетін көрсетеді. Дәл осы көрсеткіш табыстар өсімінің өмір сүру деңгейін қаншалықты жақсартатынын бағалауға мүмкіндік береді. Әлемдік практикада (Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы, Еуростат) нақты табыстардың динамикасы әлеуметтік-экономикалық саясаттың тиімділігін айқындайтын негізгі индикатор ретінде қарастырылады. Қазақстан үшін де бұл принципті мәнге ие, өйткені жоғары инфляция және бағалардың әрқилы динамикасы жағдайында атаулы табыстардың өсуі көп ретте тұрмыс деңгейінің артуына жеткізбейді.

Құралдар жиынтығының негізгі бағыттарының бірі – еңбек табыстарының үлестірімін және теңсіздік дәрежесін бағалау. Мұнда қарапайым коэффициенттер де, күрделі интегралдық индекстер де қолданылады. Ең кең таралған өлшем – децильдік коэффициент (қорлар коэффициенті), ол ең ауқатты 10 пайыз және ең азы қамтылған 10 пайыз халық табыстарының арақатынасын көрсетеді. Бұл көрсеткіштің көрнектілігі жоғары, бірақ шектік мәндерге сезімтал және үлестірімнің жалпы құрылымын толық ашпайды [35, р. 3-14].

Көбірек кешенді баға беретін өлшем – Джини индексі; ол табыстардың нақты үлестірімінің абсолют теңдік сызығынан қаншалықты ауытқитынын өлшейді. Оның артықшылығы – интегралдық сипаты мен халықаралық салыстыруға қолайлылығы. Сонымен бірге Джини индексінің шектеулері бар: ол үлестірім ішіндегі жергілікті айырмашылықтарды көрсетпейді және полярланудың әртүрлі формаларында ұқсас мәндер беруі мүмкін.

Қосымша көрсеткіштер ретінде вариация коэффициенті, Тейл индексі, Аткинсон индексі қолданылады. Әрқайсысының өз ерекшелігі бар: мысалы, Тейл индексі үлестірімнің жоғары бөлігіндегі өзгерістерге сезімтал, ал Аткинсон индексі теңсіздікке қатысты әлеуметтік ұстанымдарды (теңсіздікке «сезімталдықты») ескеруге мүмкіндік береді [36].

Ақырында, құралдар жүйесінде кедейлікті сипаттайтын көрсеткіштер маңызды орын алады: салыстырмалы кедейлік деңгейі, ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен табысы бар халық үлесі, кедейліктің тереңдігі мен өткірлігі. Бұл өлшемдер еңбек табыстарын зерттеуді әлеуметтік саясаттың және тұрақты дамудың міндеттерімен байланыстыруға жағдай жасайды.

Зерттеулерде статистикалық индикаторлармен қатар, еңбек табыстарының өзгеру факторлары мен көздерін бағалауға арналған эконометриялық әдістер барған сайын жиі қолданылуда. Олардың қатарынан мыналарды бөліп көрсетуге болады:

– білім, біліктілік, жыныс, жас және өзге факторлардың табыс деңгейіне ықпалын айқындауға мүмкіндік беретін регрессиялық модельдер;

– табыстардағы айырмашылықты «құрылымдық әсерге» (қызметкерлер сипаттамаларындағы айырмашылық) және «бағалық әсерге» (бірдей сипаттамалар үшін төлемдегі айырмашылық) бөлетін Оахака–Блиндер жіктемесі [37];

– салалық немесе кәсіби жұмыспен қамту құрылымының өзгерісін және оның табыстар үлестіріміне ықпалын тіркейтін құрылымдық ығысуларды талдау әдістері;

– еңбек табыстары үлестіріміндегі трансформацияларды бағалау үшін қолданылатын құрылымдық айырмашылықтардың интегралдық индекстері (Салаи, Гатев, Рябцев) [38].

Халықтың еңбек табыстарын бағалау құралдары 4-кестеде жүйелендірілген, бұл әр тәсілдің мүмкіндіктерін кешенді сипаттауға және олардың күшті әрі әлсіз жақтарын айқындауға мүмкіндік береді.

Кесте 4 – Халықтың еңбек табыстарын бағалау құралдары

Көрсеткіштер тобы	Негізгі индикаторлар	Мазмұны мен тағайындалуы	Шектеулері
Деңгей көрсеткіштері	Орташа табыс; медианалық табыс; модальдық табыс	Қоғамдағы «типтік» табыс деңгейін сипаттайды, орталық үрдістерді бағалауға мүмкіндік береді	Орташа шеткі мәндерге сезімтал; медиана мен мода үшін егжей-тегжейлі деректер қажет
Динамика көрсеткіштері	Атаулы еңбек табыстары; нақты еңбек табыстары	Уақыт бойынша табыс өзгерісін инфляцияны ескере отырып көрсетеді; сатып алу қабілетін бағалауға мүмкіндік береді	Нақты табыстар тұтыну бағалары индексінің дұрыс есептеуге тәуелді; атаулы табыстар өмір сүру деңгейін көрсетпейді
Үлестірім көрсеткіштері	Децильдік коэффициент; корлар коэффициенті; Джини индексі; вариация коэффициенті; Тейл және Аткин сон индекстері	Табыс дифференциациясының дәрежесін өлшейді, теңсіздік пен әлеуметтік полярлануды айқындайды	Күрделі үлестірімді бір индикаторға «сығымдайды»; үлестірімнің әр бөлігіндегі өзгерістерге сезімталдығы әрқалай
Кедейлік көрсеткіштері	Кедейлік деңгейі; кедейліктің тереңдігі мен өткірлігі; ең төменгі күн көріс деңгейінен төмен халық үлесі	Әлеуметтік тұрақтылықты және өмір сүрудің ең төменгі стандарттарын көрсетеді	Ең төменгі күнкөріс деңгейін анықтау әдістемесіне және репрезентативті сауалдарға тәуелді
Эконометриялық әдістер	Регрессиялық модельдер; Оахака–Блиндер жіктемесі; құрылымдық ығысулар талдауы; құрылымдық айырмашылықтардың интегралдық индекстері (Салаи, Гатев, Рябцев)	Табысқа ықпал ететін факторларды айқындауға, айырманы «құрылымдық» және «бағалық» әсерлерге бөлуге, табыстар үлестіріміндегі трансформацияларды бағалауға мүмкіндік береді	

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [36, с. 26; 37, р. 693; 38, с. 10-11; 39]

Қазақстан үшін аталған әдістерді қолдану теңсіздік пен дифференциация үдерістерін тереңірек түсіндіруге мүмкіндік береді. Алайда негізгі мәселе бастапқы деректердің шектеулі болуында және сауалнамалардың жеткілікті деңгейде нақты болмауында, сондықтан әдістемелерді бейімдеу және ұлттық ерекшеліктерді ескеретін авторлық құралдар жинағын әзірлеу қажет.

Осы диссертациялық зерттеуде еңбек табыстарын бағалау құралы үш деңгейлі жүйе негізінде құрылады:

1. Деңгей көрсеткіштері (орташа, медианалық, модальдық табыс).
2. Динамика көрсеткіштері (атаулы және нақты еңбек табыстары).
3. Үлестірім мен теңсіздік көрсеткіштері (децильдік коэффициент, Джини индексі, кедейлік көрсеткіштері).

Бұл құралдар жиынтығы жалпы үрдістерді ғана тіркемей, сонымен бірге дифференциация мен полярланудың күшеюіне байланысты жасырын процестерді де айқындауға мүмкіндік береді [40].

Дамыған статистикалық база болғанына қарамастан, Қазақстанда халықтың еңбек табыстарын объективті бағалауға кедергі келтіретін елеулі әдіснамалық проблемалар әлі де сақталып отыр. Бұл шектеулер ұлттық статистиканың тарихи ерекшеліктерімен де, сондай-ақ жұмыспен қамтудың өзгеруімен байланысты қазіргі заманғы сын-қатерлермен де ұштасады.

Біріншіден, ұлттық статистикалық жүйе дәстүрлі түрде салалар мен өңірлер бойынша жарияланатын орташа жалақы көрсеткішіне сүйенеді. Мұндай тәсіл көрнекі болғанымен, шынайы көріністі бұрмалайды. Орташа шама медианалық деңгей мен ең жиі кездесетін (модальдық) мәндерді ашып көрсетпейді, бұл табыстардың өсіп келе жатқан жіктелуі жағдайында аса маңызды. Соның салдарынан ресми деректер көбіне «типтік» қызметкердің табысы туралы асыра жоғары бағаланған түсінік қалыптастырады.

Екіншіден, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен жеке кәсіпкерлерді есепке алу жеткілікті деңгейде әзірленбеген. Олардың табыстары бір мезгілде еңбек пен капитал элементтерін қамтитын «аралас» табыстар санатына жатады. Қазақстанның ұлттық статистикасында мұндай табыстар толық көлемде тіркелмейді, әсіресе бейресми немесе жартылай бейресми жұмыспен қамтуға қатысты болғанда. Соның салдарынан халықтың қолда бар табыстары құрылымындағы еңбек табыстарының үлесі төмендетіліп көрсетіледі, ал дифференциацияның нақты ауқымы көмескіленеді.

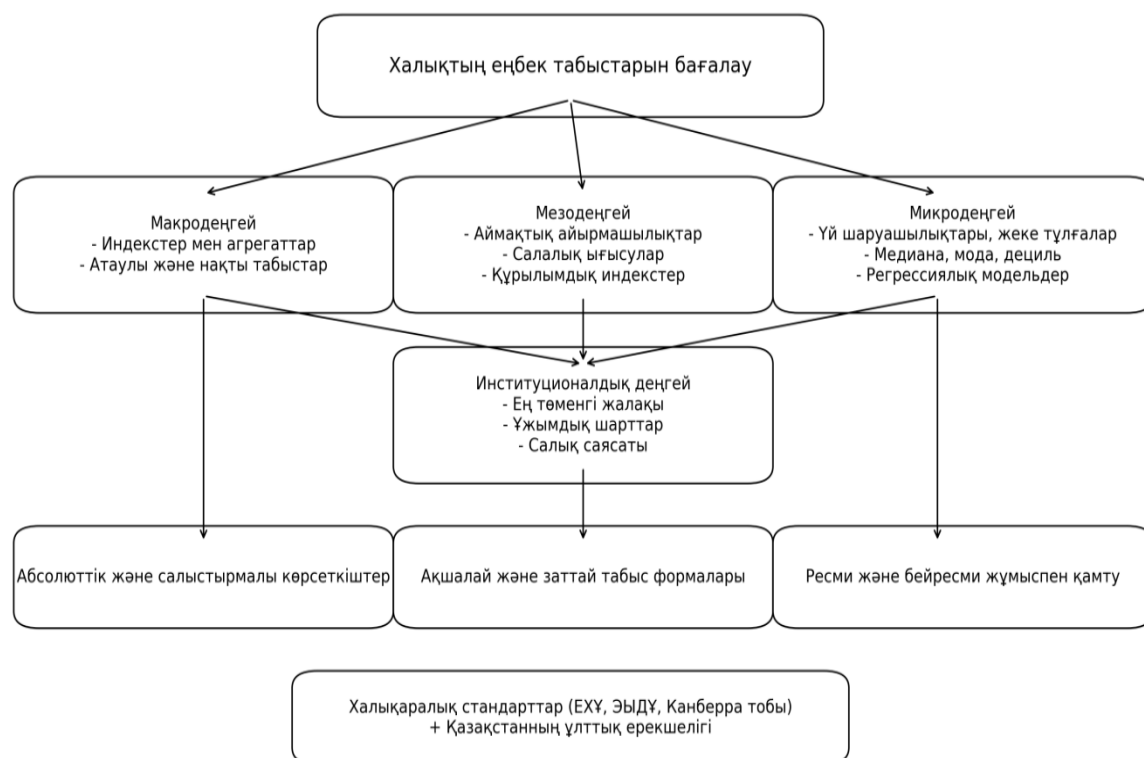
Үшіншіден, нақты еңбек табыстарын бағалау мәселесі өзектілігін сақтап отыр. Атаулы көрсеткіштерден нақты мәндерге көшу инфляцияны және тұтыну бағаларының динамикасын дұрыс есепке алуды талап етеді. Алайда Қазақстанда өңірлердегі өмір сүру құнының нақты өзгерістері мен ресми баға индексі арасында жиі алшақтық байқалады. Нәтижесінде атаулы табыстың өсуі олардың сатып алу қабілетінің сол дәрежеде артуына әкелмейді.

Төртіншіден, теңсіздік пен кедейлікті өлшейтін көрсеткіштер жүйесінің жеткілікті дамымауы байқалады. Ресми статистикада Джини индексі мен децильдік коэффициент жарияланғанымен, үлестірімнің біртекті еместігін көрсетуге мүмкіндік беретін неғұрлым икемді индекстер (Аткинсон, Тейл) тұрақты түрде қолданылмайды. Бұған қоса, ең төменгі күнкөріс деңгейін

айқындау әдістемесі тым төмен шек белгіленгені үшін сынға ұшырайды, бұл кедейлік ауқымын төмен бағалауға әкеледі.

Соңында, маңызды шектеудің бірі – эконометриялық зерттеулердің жеткіліксіздігі. ОЭСР елдерінен айырмашылығы, онда табыстарды факторлық талдаудың модельдері кең қолданылса, Қазақстанда мұндай зерттеулер әлі эпизодтық сипатта. Бұған ішінара үй шаруашылықтарын зерттеу бойынша микро деңгейдегі деректерге қолжетімділіктің шектеулі болуы себеп, соның салдарынан регрессиялық және құрылымдық модельдерді құру мүмкіндіктері тарылады [41].

Теориялық тәсілдер мен еңбек табыстарын өлшеу құралдарын талдау нәтижесінде, Қазақстандағы қолданыстағы көрсеткіштер жүйесі біржақтылық және толық еместік сипаттарына ие екені айқын байқалады. Медианалық және модальдық табыстар жөніндегі тұрақты деректердің жоқтығында орташа жалақы сияқты агрегатталған индикаторлардың үстем болуы табыстардың үлестіріміндегі нақты заңдылықтарды анықтау мүмкіндігін тарылтады. Бұдан бөлек, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен бейресми сектор қызметкерлерін есепке алу әдістемелерінің жеткілікті дамымауы еңбек табыстары құрылымы туралы түсініктерді бұрмалайды. Нәтижесінде «ресми статистика» мен халықтың әлеуметтік көңіл күйі арасында алшақтық пайда болып, деректерге деген сенім төмендейді және олар мемлекеттік саясатты әзірлеу үшін жеткіліксіз тиімділік көрсетеді.



Сурет 3 – Халықтың еңбек табыстарын бағалаудың авторлық тұжырымдамалық үлгісі

Ескерту – Автор құрастырған

3-суретте халықтың еңбек табыстарын бағалаудың авторлық тұжырымдамалық үлгісі берілген. Ол талдаудың жүйелілігін, көпдеңгейлігін және пәнаралық сипатын көрсетеді, осының арқасында дәстүрлі әдістердің шектеулерін еңсеруге және ұлттық статистиканы халықаралық стандарттарға жақындатуға мүмкіндік туады.

3-суретте берілген халықтың еңбек табыстарын бағалаудың авторлық тұжырымдамалық үлгісі дәстүрлі статистикалық тәжірибемен салыстырғанда бұл санатты зерттеудің түбегейлі өзге тәсілін көрсетеді. Модельдің өзегінде еңбек табыстарын бір ғана көрсеткішпен немесе тіпті орташа индикаторлардың жиынтығымен тиісті түрде сипаттау мүмкін емес деген ұстаным жатыр. Еңбек табыстарын бағалау әртүрлі әдістер мен ақпарат көздерін біріктіретін көпдеңгейлі жүйе ретінде құрылуы тиіс.

Модельдің өзегінде халықтың еңбек табыстарын бағалаудың өзі тұр, ол деңгейін, динамикасын, құрылымын және дифференциация факторларын тіркеуді қамтитын кешенді үдеріс ретінде түсіндіріледі. Осындай кешенділікті қамтамасыз ету үшін өзара бірін-бірі толықтыратын төрт талдау деңгейі бөлінеді.

Макродеңгей ұзақ мерзімді үрдістерді айқындауға және табыстар динамикасын макроэкономикалық көрсеткіштермен салыстыруға мүмкіндік береді. Алайда оның шектеуі – әлеуметтік біртектіліктің ескерілмеуі; сондықтан талдауды келесі деңгейлермен толықтыру қажет.

Мезодеңгей талдаудың назарын салалық және өңірлік айырмашылықтарға аударады, ал Қазақстан жағдайында мұндай жіктелім шешуші мәнге ие. Құрылымдық индекстер мен факторлық жіктеу әдістерін қолдану дифференциацияның ауқымын тіркеумен шектелмей, оның көздерін айқындауға мүмкіндік береді: еңбек өнімділігі мен капиталмен жарактану айырмалары, еңбекақы саясаты мен ұжымдық келісімдердің ерекшеліктері, аймақтардағы баға деңгейі мен өмір сүру құнының алшақтығы, сондай-ақ бейресми жұмыспен қамтудың үлесі. Практикада бұл тәсіл салалық және өңірлік құрам өзгерісінің әсерін «құрылымдық әсерден», ал бірдей сипаттамалары бар жұмыскерлер үшін төлем мөлшерлемелеріндегі айырманы «бағалық әсерден» бөліп қарастыруға жағдай жасайды; нәтижесінде мұнай-газ бен тау-кен секторларындағы жоғары жалақының әсері мен әлеуметтік саладағы төмен еңбекақының үлесі, сондай-ақ Астана, Алматы сияқты агломерацияларда медиандық кірістердің шоғырлану факторлары айқындалады. Осындай мезодеңгейлік бағалау ресми статистикадағы орташа шамалардың шектеулерін еңсеріп, өңірлік саясат, салалық еңбекақыны реттеу және мақсатты әлеуметтік қолдау шаралары үшін дерек-негізделген шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді.

Микродеңгей үй шаруашылықтарын зерттеулердің және еңбекақы бойынша іріктемелі сауалнамалардың деректеріне сүйенеді, бұл табыстарды әлеуметтік-демографиялық топтар, мамандықтар және жекелеген индивидтер тұрғысынан талдауға мүмкіндік береді. Дәл осы деңгейде агрегатталған макрокөрсеткіштерде көрінбейтін теңсіздік тетіктері ашылады [42].

Институционалдық деңгей мемлекет пен әлеуметтік әріптестердің

табыстарды қалыптастыру және реттеудегі рөлін көрсетеді. Бұл өлшемді енгізу авторлық үлгіні дәстүрлі статистикалық жүйелерден түбегейлі ерекшелейді, өйткені ол сандық талдауды еңбек табыстарының бөлінісіне әсер ететін нормативтік және ұйымдық тетіктерді зерттеумен өзара байланыстыруға мүмкіндік береді.

Модельде ерекше орын барлық талдау деңгейлерін қиып өтетін әдіснамалық өлшемдерге беріледі. Бұған абсолюттік және салыстырмалы көрсеткіштерді ажырату, ақшалай және ақшалай емес табыс нысандарын ескеру, формалды әрі бейформалды жұмыспен қамтуды тіркеу жатады. Дәл осы өлшемдер әдіснамалық бұрмалаулардан сақтандырып, зерттеудің тұтастығын қамтамасыз етеді.

Модельдің қорытынды элементі – халықаралық стандарттарды (Халықаралық еңбек ұйымы – ХЕҰ, Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы – ЭЫДҰ, Канберра тобы) ұлттық талдау жүйесіне кіріктіру. Алайда бұл кіріктіру механикалық көшіріп алу емес: ол Қазақстанның ерекшеліктеріне бейімдеуді көздейді. Елде өзін-өзі жұмыспен қамту үлесі жоғары, өңірлік диспропорциялар айқын, ал ең төменгі күнкөріс деңгейі жиі төмен бағаланады.

Ұсынылып отырған еңбек табыстарын бағалаудың тұжырымдамалық моделі жоғарыда аталған шектеулерді еңсеруге негізделеді және бірнеше негізгі қағидаттарға сүйенеді. Ең алдымен, бұл – талдаудың кешенділігі: біртұтас жүйе аясында абсолюттік және салыстырмалы көрсеткіштерді, ақшалай және ақшалай емес сыйақы нысандарын, сондай-ақ формалды және бейформалды жұмыспен қамтуды қатар ескеруді көздейді. Дәстүрлі тәжірибеден айырмашылығы – мұнда деректер есептік мақсаттарға бағындырылған бытыраңқы күйінде емес, нақты әлеуметтік-экономикалық үдерістерді айқындауға бағдарланып, өзара үйлестірілген түрде пайдаланылады.

Макродеңгейде табыстардың жалпы үрдістері мен динамикасын индекстер мен агрегаттар арқылы тіркеу ұсынылады. Мезодеңгейде өңірлік және салалық айырмашылықтар құрылымдық индекстер мен факторлық жіктеу әдістерін қолдана отырып талданады. Микродеңгейде үй шаруашылықтары мен жекелеген қызметкерлер туралы деректер зерттеледі, бұл әлеуметтік жіктелудің тетіктерін, агрегатталған көрсеткіштерде көрінбей қалатын құбылыстарды ашуға мүмкіндік береді. Институционалдық деңгей модельді ең төменгі әлеуметтік стандарттар, салық саясаты және ұжымдық-шарттық реттеу сияқты нормативтік және ұйымдық факторларды талдаумен толықтырады.

Әдіснамалық плюрализм қағидаты да маңызды болып табылады. Ұсынылған модель шеңберінде сипаттамалық статистикалық көрсеткіштермен шектелмей, түсіндірмелі құралдар, яғни эконометрикалық әдістер, құрылымдық индекстер, ыдырату модельдері қолданылады. Бұл сыртқы белгілерді жай тіркеуден еңбек табыстарының өзгеру себептері мен факторларын талдауға көшуге мүмкіндік береді.

Маңызды элементтің бірі – халықаралық стандарттарды ұлттық ерекшелікке бейімдеу. Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ), Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (ЭЫДҰ) және Канберра тобының әдіснамалық ұсынымдары деректердің салыстырмалылығын қамтамасыз етудің

бағдаршасы қызметін атқарады. Алайда оларды Қазақстан жағдайында қолдану экономика құрылымының ерекшеліктерін, өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың жоғары үлесін және өңірлік диспропорцияларды ескеруін талап етеді. Осындай айрықша сипаттарды талдамалық жүйеге енгізу шетелдік тәжірибені механикалық көшіруден сақтап, зерттеудің ғылыми жаңалығын қамтамасыз етеді [34, p. 21-48].

Соңында, модель объективті және субъективті өлшемдерді ықпалдастыру қажеттігін негізге алады. Ресми статистика формальды көрсеткіштерді тіркегенімен, толыққанды бағалау қызметкерлер мен үй шаруашылықтарының табысты қалай қабылдайтынын ескерусіз мүмкін емес. Сондықтан авторлық тұжырымдама шеңберінде сандық индикаторларды социологиялық зерттеулер нәтижелерімен ұштастыру ұсынылады, бұл еңбек табыстарын бағалауды әлеуметтік шындыққа барынша жақындатады.

Еңбек табыстарын бағалаудың авторлық тұжырымдамалық моделі халықаралық стандарттар мен ұлттық ерекшеліктерді, сандық және сапалық әдістерді, макро және микро деңгейдегі деректерді біріктіретін көпдеңгейлі жүйе ретінде ұсынылады.

### **1.3 Халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің теориялық негіздері мен шетелдік тәжірибесі**

Еңбек табыстарын реттеу ғылыми әдебиетте әдетте мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық саясатының орталық функцияларының бірі ретінде қарастырылады. Оның мәні табыстардың қалыптасуына арналған шеңберлік шарттарды айқындауға, жұмыс берушілер, қызметкерлер және қоғам мүдделерінің теңгерімін сақтауға, сондай-ақ игіліктерді әділ бөлуді қамтамасыз етуге саяды. Классикалық түсініктерге сәйкес табыстарды реттеу екіжақты табиғатқа ие: бір жағынан, ол еңбек нарығының тиімділігі мен экономикалық ынталандырулармен байланысады, екінші жағынан, әлеуметтік әділеттілік пен қоғамның тұрақтылығына негізделеді.

Еңбек табыстарын реттеу дербес зерттеу пәні ретінде XIX ғасырда, өнеркәсіптік революция және фабрикалық-зауыттық ұйымдастыруға көшу аясында қалыптаса бастады. Дәл осы кезеңде еңбек, оның құны және әділ сыйақы туралы базалық ұғымдар орнықты. XIX ғасырда Ұлыбритания, Франция және Германияда әлеуметтік қайшылықтардың қысымымен жұмыс уақытына алғашқы заңнамалық шектеулер, еңбекті қорғау нормалары және жекелеген санаттар үшін ең төменгі жалақы стандарттары пайда болды. Бұл шараларды толыққанды табыс реттеуі деп атау қиын, бірақ дәл солар мемлекет тарапынан еңбек табыстары саласына араласудың алғашқы құралдары болды.

Неоклассикалық мектеп (А. Маршалл, А. Пигу) еңбек табыстары еңбектің шекті өнімділігіне тәуелді деген ұстанымнан шықты. Мұнда мемлекеттік араласу барынша шектеулі болды, өйткені нарық өзін-өзі реттейтін механизм ретінде қарастырылды. Бұл модельдің артықшылығы – анықтығы мен логикасында, алайда оның әлсіз тұсы еңбек нарығындағы құрылымдық диспропорцияларды және табыстардың бөлінісіндегі теңсіздікті ескермегенінде [8, с. 412-438; 9, с. 87-103].

Классиктер мен неоклассиктердің идеялары, айырмашылықтарына карамастан, ортақ практикалық нәтиже берді: еңбек табыстарын реттеуді институционалдық тұрғыдан бекіту қажеттілігі дәлелденді. Егер Смит үлгісі мемлекеттің араласпауын ақтаса, Рикардо логикасы және ХІХ ғасырдағы еңбек жағдайларын сынау әлеуметтік саясатқа алғышарт жасады, ал неоклассикалық дәстүр мемлекеттік реттеуді ғылыми тұрғыдан негіздеуге мүмкіндік берді. Дәл осы кезеңде Еуропаның дамыған елдерінде әлеуметтік қорғаудың алғашқы тетіктері қалыптасты: ең төменгі жалақы туралы заңдар (Австралия – 1896, Ұлыбритания – 1909), міндетті сақтандыру жүйелері (Германия, Бисмарк заңы, 1884), сондай-ақ ұжымдық келіссөздер арқылы табыстардың бөлінісіне ықпал ете алатын кәсіподақ институттары [23, p. 3-11].

Ұлы депрессия жағдайында пайда болған кейнсиандық мектеп табыстарды реттеуге көзқарасты түбегейлі өзгертті. Дж. М. Кейнс нарықтық тетіктердің автоматты тепе-теңдік бермейтінін көрсетті, демек мемлекет ең төменгі жалақы, индексация, салықтар және әлеуметтік трансферттер арқылы табыстарға белсенді ықпал етуі тиіс. Бұл тұжырымдама Еуропа мен АҚШ-тағы қазіргі әлеуметтік әріптестік жүйелерінің негізіне айналды [10, с. 245-289].

Институционализм (Т. Веблен, Дж. Коммонс, Д. Норт) талдау шектерін кеңейтіп, институттардың – кәсіподақтар, ұжымдық шарттар, еңбек құқығы нормаларының – рөлін алға шығарды. Бұл мектеп тұрғысынан табыстар тек нарықтық жағдайларға ғана емес, заңнамада және қоғамдық келісімдерде бекітілетін «ойын ережелеріне» де тәуелді. Скандинавия елдерінде дәл институционалдық тетіктер табыстардың төмен дифференциациясын қамтамасыз етті [13, p. 648-683].

Қазіргі аралас үлгілер (А. Сен, Дж. Стиглиц, Т. Пикетти) еңбек табыстарын реттеуді көпқұрамды үдеріс ретінде қарастырады. Мұнда нарықтық ынталандырулар, мемлекеттік қайта бөлу және институционалдық шектеулер үйлеседі. Мысалы, Стиглиц прогрессивті салық салу мен әлеуметтік әділеттілік саясаты болмаған жағдайда нарық теңсіздікті қайта өндіретінін атап өтеді [26, p. 38-57].

Теориялық тәсілдерді талдау шеңберінде түрлі ғылыми мектептер мемлекет, институттар және нарықтың рөлін әрқалай түсіндіретіні айқын көрінеді. Осы ұстанымдарды жүйелеу орынды: бұл эволюцияны ғана емес, сонымен бірге бүгінгі күні халық табыстарын реттеу құралдарында аталған идеялардың қалай көрініс табатынын да көрсетуге мүмкіндік береді.

Автормен жүргізілген шолу қазіргі ғылымда еңбек табыстарын реттеу жекелеген құралға ғана тірелмей, өзара байланысты тетіктердің кешені екенін көрсетеді. Қазақстан үшін ең үлкен маңызға институционалдық-аралас тәсіл ие, өйткені посткеңестік трансформация жағдайында нақ нарықтық сигналдар мен мемлекеттік кепілдіктердің үйлесімі халық табысының тұрақтылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Қазіргі экономикалық теория еңбек табыстарын мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық саясатының ажырамас құрамдас бөлігі ретінде қарастырады. Еңбек табыстары халықтың әл-ауқатын қалыптастырудың негізгі көзі бола отырып, ұлттық табысты бөлу және қайта бөлу функцияларын қатар атқарады.

Сондықтан да қызметкерлер табыстарын реттеуге мемлекет қандай дәрежеде және қандай нысандарда қатысуы керектігі мәселесі пікірталасты тақырып болып қала береді әрі әртүрлі теориялық мектептер мен практикалық модельдердің іргетасын құрайды.

5–кестеде қазіргі жағдайларда еңбек табыстарын бағалау мен реттеуге әсер ететін негізгі ғылыми көзқарастардың бастапқы әдіснамалық ұстанымдары мен салдарлары жинақталып берілген.

Кесте 5 – Еңбек табыстарын реттеу туралы көзқарастар эволюциясы

Кезең	Мектеп/тәсіл	Зерттеушілер	Негізгі идея	Қазіргі талдау үшін салдарлары
XIX-XX ғғ. басы	Неоклассика	А. Маршалл, А. Пигу	Табыс = еңбектің шекті өнімі	Жеке өнімділікке фокус, теңсіздікті елемеу
1930–1950 жж.	Кейнсиандық бағыт	Дж. М. Кейнс	Мемлекеттік реттеу қажет	Ең төменгі жалақы, индексация, салықтар
1950–1970 жж.	Институционализм	Т. Веблен, Дж. Коммонс	Табыс институттар мен нормаларға тәуелді	Ұжымдық шарттар, кәсіподақтар, еңбек құқығы
1970–2000 жж.	Неоинституционализм, әлеуметтік мемлекет теориясы	Д. Норт, Г. Эспинг–Андерсен	Институттар ықпалы + әлеуметтік мемлекет үлгілері	Қайта бөлу саясаты, жұмыспен қамтуды қорғау
XXI ғ.	Қазіргі аралас модельдер	А. Сен, Дж. Стиглиц, Т. Пикетти	Нарық, мемлекет және институттардың үйлесімі	Прогрессивті салықтар, теңсіздік пен күрес, әлеуметтік әріптестік
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [8, с. 10; 9, с. 9; 10, с. 12; 13, р. 25; 23, р. 1; 26, р. 6]				

Ғылыми дискурста мемлекет пен нарық өзара әрекетінің әртүрлі түсіндірмелерін бейнелейтін тұтас тәсілдер спектрі қалыптасты. Либералдық концепциялар мемлекеттің рөлін барынша шектеп, табыстарды бәсеке механизмдері арқылы өзін-өзі реттеу нәтижесі ретінде қарастырады. Маркстік әрі әлеуметтік бағытталған көзқарастар еңбек табыстарының әлеуметтік функциясын алға шығарып, теңсіздікті азайту және осал топтарды қорғау мақсатында белсенді мемлекеттік араласуды қажет деп санайды. Кейнсиандық және институционалдық бағыттар орнықты дамуды нарықтық және мемлекеттік тетіктердің келісімді ықпалымен байланыстырады, сондықтан табыстарды реттеу жүйелі әрі болжамды сипатта болуы тиіс деп тұжырымдайды.

Осы теориялық негіздерден халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің бірнеше үлгісі туындайды. Либералдық–нарықтық үлгіде (әдетте англосаксон кеңістігіне тән) мемлекеттің араласуы шектеулі болады, басқаша айтқанда ең төменгі жалақы мен салықтық реттеу минималды деңгейде сақталып, табыстарды анықтауда жеке келісімшарттар мен фирмаішілік ережелер басымдық алады. Әлеуметтік–демократиялық немесе скандинавиялық үлгі ұжымдық келіссөздер, жоғары деңгейлі әлеуметтік әріптестік, прогрессивті салық салу және кең ауқымды трансферттер арқылы табыстарды теңестіруді көздейді; мұнда институционалдық үйлестіру еңбек нарығындағы тәуекелдерді ортақтандырумен ұштасады. Құрлықтық (неокоorporативтік) үлгіде мемлекет,

жұмыс берушілер бірлестіктері және кәсіподақтар арасындағы келісімдер негізгі реттеуші құралға айналады: салалық тарифтік келісімдер, индекстеу және еңбекақыны қалыптастырудың құқықтық нормалары үйлесімде жұмыс істейді. Дамытушы мемлекет үлгісі (Шығыс Азия тәжірибесі) индустриялық саясатпен және адами капиталды жедел арттырумен байланыста, табыстарды реттеуді өнімділік өсімімен ұштастырады: ең төменгі жалақы, салықтық ынталандыру және мақсатты трансферттер экспортқа бағытталған стратегиямен үйлестіріледі. Посткеңестік аралас үлгіде нарықтық сигналдар мен мемлекеттік кепілдіктердің комбинациясы көрініс табады: ең төменгі жалақы, индекстеу және әлеуметтік төлемдер бар, бірақ олар көбіне институттардың жетілмегендігімен, бейресми жұмыспен қамтудың едәуір үлесімен және өңірлік айырмашылықтардың жоғары деңгейімен қабаттасады.

Аталған үлгілер мемлекет қатысуының дәрежесімен ғана емес, табыс бөлінісіне ықпал етудің нақты механизмдерімен де ерекшеленеді: ең төменгі жалақыны белгілеу және индексациялау, ұжымдық–шарттық реттеу, салық–бюджет саясаты мен трансферттер жүйесі, сондай–ақ еңбек құқығы мен әлеуметтік стандарттар. Теориялық картинаны осылай жүйелеу кейінгі эмпирикалық талдауларда қай құралдар қандай институционалдық ортада тиімді екенін айқындауға мүмкіндік береді [43].

Либералдық модель англосаксон дәстүріндегі елдерге (АҚШ, Ұлыбритания, Канада) тән және ең аз араласу қағидатына сүйенеді. Жалақы еңбекке сұраныс пен ұсыныс арасындағы нарықтық тепе–теңдіктің нәтижесі ретінде қарастырылады. Мемлекеттің рөлі, әдетте, төмен деңгейде белгіленетін ең төменгі жалақы түріндегі базалық минималды стандартты орнатумен және шектен тыс қанау түрлерінен қорғаумен шектеледі. Қайта бөлудің негізгі құралы еңбекақыны тікелей реттеу емес, салық–бюджет жүйесі болып табылады: төмен табысты жұмыскерлерге салықтық жеңілдіктер, жұмыспен қамтылғандарға берілетін үстемелер (in–work benefits), нысаналы трансферттер. Осылайша, мұндағы реттеу рамалық жағдайларды құрумен шектеледі, ал табыстардың нақты құрылымын нарық қалыптастырады [44].

Әлеуметтік–нарықтық модель (Германия, Австрия, Нидерланд) нарықтық тиімділік пен әлеуметтік әділеттілікті ұштастыруға бағытталған. Оның өзегінде ұжымдық–шарттық реттеудің дамыған жүйесі жатыр: келіссөздер салалық не салалараралық деңгейде жүргізіледі, ал қол жеткізілген уағдаластықтар кеңейту тетігі арқылы барлық кәсіпорындарға таратылады. Мемлекет келісімдердің орындалуына кепілдік беріп, табыстар өсімін өнімділік пен инфляцияның динамикасымен үйлестіруге белсене қатысады. Бұл үлгіде ең төменгі жалақы заңмен жеткілікті жоғары деңгейде (медиандық табыстың 45–60 пайызына жуық) белгіленеді немесе салалық келісімдерде айқындалады. Еңбек табыстарын реттеу (6-кесте) болжамды әрі жүйелі сипатқа ие: инфляция, өнімділік және жұмыспен қамтуды теңдестіретін индекстеу формулалары қолданылады [45].

Кесте 6 – Еңбек табыстарын реттеу модельдерінің салыстырмалы тетіктері

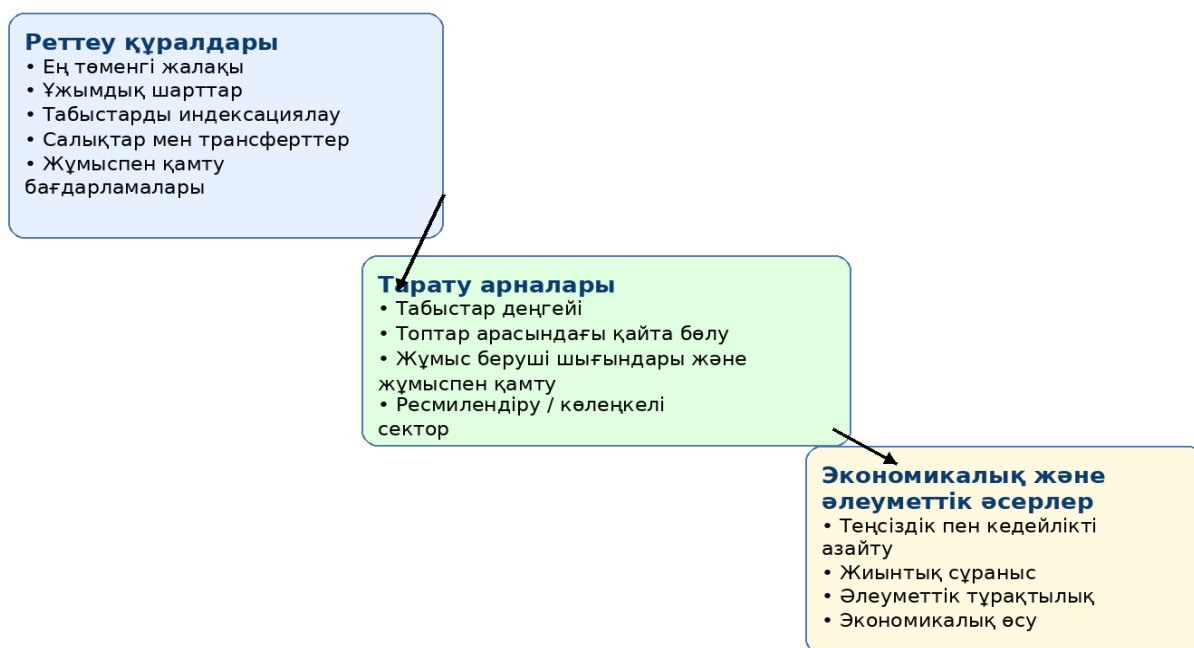
Тетікке сүйену	Либералдық	Әлеуметтік–нарықтық	Скандинавиялық	Постсоциалистік (соның ішінде ҚР)
Якорь (минимум/норма)	Төмен статуттық ЕТЖ; бағдар ғана, «қозғалтқыш» емес	ЕТЖ және/немесе салалық минимумдар + экспорттаушы сектордың «үлгісі»	Орталық келісімдерден туындайтын ұлттық норма; көбіне статуттық ЕТЖ жоқ	Статуттық ЕТЖ және бюджеттік торлар негізгі якорь ретінде
Келіссөздер архитектурасы	Децентрализация (фирмалық деңгей)	Салалық/аралық салалық деңгей + кеңейту (экстензия)	Орталықтандырылған үйлестіру + жоғары қамту	Негізінен фирмалық деңгей; қуаты шектеулі үшжақты әріптестік
Индексация/ережелер	Үздік–создық, шешімге қарай; икемділік жоғары	ТБИ формулалары $\pm \alpha \cdot \text{ЖФӨ}$ ; Кейтц коэффициенті үшін дәліздер (45–60%)	«Инфляция + өнімділік» қағидалары (parten bargai ning шеңберінде)	Ішінара/эпизодтық индексация; инфляциядан қалып қою мүмкін
Қаржылық теңшеу (фискалдық)	Жұмыспен қамтылғандарға төленетін үстемелер, салықтық кредиттер, төменгі табысқа жарналарды азайту	Төменгі қабатта салықтық «клинді» азайту, автоматты төлемдер/индексациялар	Табыс қорғалуы жоғары, белсенді еңбек нарығы саясаты, ынталандыру үшін клиннің теңгерімі	Нүктелік жеңілдіктер; төменгі табыста клин жиі жоғары; in–work шаралары шектеулі
Құқық қолдану/бағалау	Тәуекелге негізделген инспекциялар; микро- деңгей дегі әсерді бағалау	Күшті инспекциялар, еңбек соттары; салалық панельдер	Келісімдер + қоғамдық қадағалау; тәуелсіз кеңестер	Бақылау біркелкі емес; кері байланыс әлсіз; деректер толық емес
Ескерту – Автор құрастырған				

Скандинавиялық модель (Швеция, Дания, Норвегия, Финляндия) «бірлік/солидарлық еңбекақы» қағидатына және flexicurity тұжырымдамасына сүйенеді. Оның өзекті идеясы – еңбек нарығының икемділігін қызметкерлердің жоғары әлеуметтік қорғалуы-мен ұштастыру. Минималды стандарттар көбіне заңмен емес, қызметкерлердің басым бөлігін қамтитын орталықтандырылған ұжымдық келісімдер арқылы айқындалады. Жүйе жалақыны инфляция мен өнімділікке қатаң индексациялауды, сондай-ақ кең әлеуметтік кепілдіктерді көздейді: жұмыссыз қалған кезде табысты жоғары деңгейде алмастыру, белсенді қайта даярлау бағдарламалары, адами капиталға мемлекеттік инвестициялар. Скандинавиялық үлгі еңбек табыстарын реттеудің шектеулерге емес, мемлекет, кәсіподақтар және жұмыс берушілер арасындағы институционалданған әріптестікке негізделе алатынын көрсетеді [46].

Постсоциалистік модель Шығыс Еуропа мен ТМД елдеріне, соның ішінде Қазақстанға тән ерекше орын алады. Оның ерекшелігі – нарықтық тетіктердің «якорлық» параметрлерді айқындаудағы мемлекеттің үстем рөлімен ұштасуы.

Негізгі құрал ретінде әкімшілік тәртіппен белгіленетін ең төменгі жалақы сақталады; ол бүкіл еңбекақы жүйесі, соның ішінде бюджеттік сала үшін де индикатор қызметін атқарады. Келіссөз жүргізу тәжірибелері шектеулі, кәсіподақтар әлсіреген, ұжымдық шарттардың қамтылуы төмен. Сонымен қатар мемлекет тікелей шараларды белсенді қолданады: тарифтік мөлшерлемелерді индексациялау, табыстарды арттырудың нысаналы бағдарламалары, жекелеген санаттар үшін салықтық жеңілдіктер. Алайда әлеуметтік әріптестіктің әлсіздігі мен бейресми жұмыспен қамтудың жоғары үлесі реттеудің тиімділігін төмендетеді [47].

4-суретте еңбек табыстарын реттеудің трансмиссиялық тетігінің авторлық сызбасы ұсынылған.



Сурет 4 – Халықтың еңбек табыстарын реттеудің трансмиссиялық тетігі

Ескерту – Автор құрастырған

4-сурет еңбек табыстарын реттеу жекелеген шаралардың жиынтығы емес, тұтастай алғанда трансмиссиялық тетік екенін көрсетеді. Мемлекеттік құралдар белгілі арналары арқылы табыстардың бөлінісіне, жұмыспен қамту құрылымына және әлеуметтік–экономикалық динамикаға ықпал етеді. Реттеудің нәтижелілігі осы буындардың келісімділігіне тәуелді: арналарының біріндегі әлсіздік (мысалы, ең төменгі жалақы – ЕТЖ бойынша бақылау немесе салықтық ынталандырулар) жалпы әсерді едәуір төмендетеді [48].

Теориялар мен реттеу модельдері мемлекет араласуының ауқымына, қолданылатын құралдар кешеніне және институционалдық құрылымына қарай ерекшеленеді. Алайда оларды біріктіретін жайт – кез келген модельдің өзегінде табыс жүйесіне ықпал етудің шекарасын айқындайтын және бағытын белгілейтін реттеу қағидаттары жатады.

Әлеуметтік әділеттілік қағидаты мемлекет барлық қызметкерлер үшін ең

төмен қабылданатын табыс деңгейін қамтамасыз етуге міндетті екенін білдіреді. Либералдық модельде бұл қағида ең қарапайым түрде іске асады: ең төменгі жалақының салыстырмалы түрде төмен шегі мен нысаналы салықтық жеңілдіктер арқылы. Әлеуметтік–нарықтық және скандинав үлгілерінде оның мазмұны кеңейеді: табыстарды теңестіру мен дифференциацияны қысқартудың институционалданған тетіктері жүйелі түрде жұмыс істейді. Постсоциалистік модельде әділеттілік қағидаты заңнамалық тұрғыдан бекітілгенімен, практикалық іске асырылуы әлсіз [49].

Экономикалық тиімділік қағидаты табыстардың өсуі еңбек өнімділігінің динамикасымен келісімді болуы тиіс екенін талап етеді. Әйтпесе инфляциялық қысым күшейіп, жұмыссыздық тәуекелі артады. Дәл осы қағида скандинав және герман үлгілеріндегі «үлгілік келіссөздер» тәжірибесінің мәнін айқындайды: жетекші салалар жалақы траекториясын өнімділікке сүйене отырып белгілейді. Қазақстан жағдайында бұл қағида жиі бұзылады: ең төменгі жалақының өсуі көп ретте популистік сипат алып, нақты еңбек тиімділігімен әлсіз ұштасады [50].

Тұрақтылық пен болжамдылық қағидаты табыстарды индекстеу арқылы жүзеге асады, ол инфляциялық шығындарды өтеуге және сатып алу қабілетін сақтауға мүмкіндік береді. Коллективтік келіссөздер жүйесі дамыған елдерде (Германия, Нидерланд) жалақы өсімін бағалар мен өнімділікпен байланыстыратын автоматты индекстеу формулалары қолданылады. Қазақстанда индекстеу эпизодтық сипатқа ие болғандықтан, мемлекеттік шешімдерге деген сенімділікті төмендетеді [51].

Ынтымақ пен әріптестік қағидаты мемлекет, жұмыс берушілер және қызметкерлер мүдделерін институционалданған келісу арқылы көрініс табады. Скандинав үлгісінде бұл қағида ең жоғары деңгейде дамып, «икемділік + қорғаныш» жүйесінің іргетасына айналады. Постсоциалистік елдерде ол декларативті түрде мойындалғанымен, кәсіподақтардың әлсіздігі мен ұжымдық шарттардың төмен қамтылуы себепті іс жүзінде сирек тиімді жұмыс істейді.

Дифференциация қағидатын іске асыру өңірлік өмір сүру құнына негізделген индекстеуді, салалық коэффициенттер мен біліктілікке тәуелді еңбекақы диапазондарын, сондай–ақ ұжымдық шарттарда келісілетін «еңбекақы шектері» мен өнімділікке байланған автоматты қайта қарау ережелерін талап етеді. Оның тиімділігін тәуекелге негізделген инспекция, жария есептілік және дерек сапасын күшейту (үй шаруашылықтары мен еңбекақыға қатысты іріктемелік зерттеулерді кеңейту, өзін–өзі жұмыспен қамтығандар мен бейресми сектор табыстарын есепке алу) қамтамасыз етеді. Бұл үшін өңірлік коэффициенттер мен үстемелер атаулы емес, нақты сатып алу қабілетін теңестіруге бағытталған, тұрақты мониторингпен және әлеуметтік әріптестік арқылы бекітілетін ережелермен сүйемелденуі тиіс [52].

Көрнекілік үшін қағидаттар жүйелендіріліп 7-кестеде берілді.

Қағидаттарды бөліп көрсету еңбек табыстарын реттеуді тек құралдар жиынтығы ретінде ғана емес, әлеуметтік–экономикалық саясаттың іргетасын құрайтын құндылықтар мен бағдарлар жүйесі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. Қазақстан үшін әділеттілік, болжамдылық және дифференциация

қағидаттары айрықша маңызды, өйткені дәл осы салаларда ресми нормалар мен нақты практика арасындағы алшақтық ең жоғары деңгейде байқалады. Аталған қағидаттарды талдаудың әдіснамалық негізіне енгізу модельдерді сипаттаудан олардың ұлттық жағдайға бейімделуі мен бағалау критерийлерін әзірлеуге көшуге жол ашады.

Кесте 7 – Еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу қағидаттары және олардың модельдердегі көрінісі

Қағидат	Мазмұны	Модельдердегі жүзеге асуы
Әлеуметтік әділеттілік	Лайықты ең төменгі деңгейге кепілдік	Либералдық: төмен ең төменгі жалақы (ЕТЖ); Әлеуметтік–нарықтық/Скандинавиялық: жоғары стандарт; Постсоциалистік: заңда бар, бірақ ішінара іске асады
Экономикалық тиімділік	Табыстарды еңбек өнімділігімен ұштастыру	Скандинавиялық/Германдық: «pattern bargaining» (үлгілік келіссөздер); Қазақстан: байланыс әлсіз
Тұрақтылық пен болжамдылық	Табыстарды индекстеу	Ықпалдастырылған жүйелер: индекстеу формулалары қолданылады; Қазақстан: эпизодтық индексация
Ынтымақ пен әріптестік	Мемлекет, бизнес және жұмыскер мүдделерін үйлестіру	Скандинавиялық: трипартизм дамыған; Постсоциалистік: әлсіз дамыған
Дифференциация	Өңірлік, салалық және біліктілік айырмашылықтарын ескеру	ЕО: салалық келісімдер; Қазақстан: ішінара үстемелер, практика шектеулі
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [48, p. 8; 49, c. 551; 50, p. 813; 51; 52, б. 193]		

Еңбек табыстарын реттеу тек теориялық модельдер мен қағидаттармен шектелмейді – ол табыстардың қалыптасуы мен бөлінісіне ықпал ететін нақты тетіктер арқылы іске асады (8-кесте). Талдау көрсеткендей, барлық елдерде төрт негізгі тетік айқындалады: құқықтық, келісімдік, фискалдық және институционалдық. Олардың үйлесімі мен тиімділігі ұлттық реттеу модельдерінің ерекшелігін айқындайды.

Құқықтық тетік – табыстар саласындағы ең төменгі әлеуметтік стандарттарды бекітетін мемлекеттік нормалар жүйесі. Оның негізгі элементі – еңбекке ақы төлеудің «әлеуметтік шегі» қызметін атқаратын ең төменгі жалақы (ЕТЖ). Бұған қоса, құқықтық реттеу тарифтік ставкаларды белгілеуді, жалақыны индекстеу нормаларын, артық жұмыс уақытына шектеулерді және міндетті әлеуметтік кепілдіктерді қамтиды.

Либералдық модельде бұл тетік, әдетте, төмен деңгейдегі минималды стандартты орнатумен шектеледі. Әлеуметтік–нарықтық және скандинавиялық модельдерде құқықтық реттеу ұжымдық келісімдерді кеңейте тарату және жалақыны автоматты индекстеу жүйелерімен нығайтылған. Постсоциалистік елдерде (соның ішінде Қазақстанда) құқықтық тетік доминант болып табылады, бірақ бақылаудың жеткіліксіздігі мен бейресми сектор үлесінің жоғарылығына байланысты оның тиімділігі шектеулі [53].

Кесте 8 – Әртүрлі модельдердегі еңбек табыстарын реттеудің негізгі тетіктері

Тетік	Либералдық модель	Әлеуметтік–нарықтық модель	Скандинавиялық модель	Постсоциалистік модель (соның ішінде Қазақстан)
Құқықтық	Минималды стандарт (төмен ЕТЖ)	Жоғары ЕТЖ + индекстеу	Заңмен белгіленген ЕТЖ жоқ, стандарт тар ұжымдық келісімдерде бекітіледі	Негізгі құрал (ЕТЖ, тарифтік кестелер)
Келісімдік	Компания ішіндегі келісімдер	Салалық/аралық келісімдер, міндетті түрде тарату (экстензия)	Орталықтандырылған үйлестіру	Әлсіз дамыған, қамту төмен
Фискалдық	Салықтық жеңілдіктер, жұмыс істейтіндерге арналған жәрдемақылар (in-work benefits)	Прогрессивті салық салу, трансферттер	Жоғары салықтар және ауқымды әлеуметтік бағдарламалар	Салық жүйесі мен трансферттердің рөлі шектеулі
Институционалдық	Базалық бақылау	Күшті инспекциялар мен еңбек соттары	Сенім мен тәртіптің жоғары деңгейі	Инспекция өкілеттіктері шектеулі, бейресми жұмыс пен қамтудың үлесі жоғары
Ескерту – Автор құрастырған				

Келісімдік (ұжымдық–шарттық) реттеу әлеуметтік әріптестік институттарының – кәсіподақтар, жұмыс берушілер бірлестіктері және мемлекет – қызметімен байланысты. Ол жалақы деңгейлерін, өтемақылар мен әлеуметтік пакеттерді айқындайтын ұжымдық шарттар мен келісімдер арқылы іске асады. Үйлестірілген жүйелерде (Германия, Скандинавия елдері) келісімдік тетік шешуші маңызға ие болып, қамтуы 70-90%-ға дейін жетеді. Либералдық модельде ұжымдық шарттар негізінен жекелеген фирма деңгейінде жасалып, жүйекұраушы рөл атқармайды. Қазақстанда бұл тетік шектеулі дамыған: ұжымдық шарттардың қамтуы төмендеу, кәсіподақтардың ықпалы әлсіз [54].

Фискалдық реттеу бюджеттік және салықтық реттеу арқылы жүзеге асырылады. Мемлекет табыстарды бөлуге келесі құралдар арқылы ықпал етеді:

- прогрессивті салық салу;
- төмен табысты қызметкерлерге арналған салықтық жеңілдіктер;
- әлеуметтік трансферттер жүйесі (жәрдемақылар);
- жұмыспен қамтуды ынталандыру үшін салық–аударым жүктемесін төмендету.

Либералдық үлгідегі елдерде фискалдық тетік өзге құралдардың шектеулілігін өтейді: төмен деңгейдегі ең төменгі жалақы белсенді салықтық жеңілдіктер мен нысаналы төлемдер жүйесімен теңгеріледі. Әлеуметтік–нарықтық экономикасы бар мемлекеттерде салықтар мен трансферттер келісімдік тетіктерді толықтырып, олардың теңестіруші әсерін күшейтеді. Қазақстан жағдайында фискалдық реттеудің рөлі шектеулі: салық жүйесі төмен жалақы алатын жұмыскерлерді жеткілікті деңгейде ынталандырмайды, ал

әлеуметтік трансферттер нақты теңсіздік деңгейін толық өтемейді [55].

Институционалдық тетік бақылау органдарының, сот инстанцияларының және еңбек инспекцияларының қызметімен байланысты. Оның міндеті – заңнаманың орындалуын, жұмыскер құқықтарының қорғалуын және ұжымдық келісімдер бойынша міндеттемелердің тиімділігін қамтамасыз ету. Әлеуметтік әріптестік жүйесі дамыған елдерде бұл тетік институттардың ашықтығы мен сенімнің жоғары деңгейімен бекемделеді. Қазақстанда институционалдық тетік фрагментті түрде жұмыс істейді: еңбек инспекцияларының өкілеттіктері шектеулі, жұмыскер құқықтарын қорғауда сот механизмдері сирек қолданылады, ал нарықтың елеулі бөлігі бақылау өрісінен тыс қалып отыр [56].

Реттеу тетіктері теориялық үлгілердің «операциялық бөлігі» болып саналады. Олардың нәтижелілігі формалды бар–жоғына ғана емес, іске асыру сапасына да тәуелді. Қазақстандық модель құқықтық тетігі күшті, бірақ келісімдік және институционалдық тетіктері әлсіз болуымен ерекшеленеді, бұл реттеудің жалпы тиімділігін төмендетеді. Әсерді күшейту үшін жүйені теңгерімдеу, фискалдық ынталандыруларды күшейту және әлеуметтік әріптестік институттарын дамыту қажет.

Жүргізілген талдау еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің теориялық тұрғылары мен модельдері мемлекет араласуының ауқымы, әлеуметтік әріптестік институттарының рөлі және қолданылатын құралдар жиынтығы бойынша айырмашылық жасайтынын көрсетті. Қазақстандағы еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің құралдар жүйесі кең ауқымды шараларды қамтиды: ең төменгі жалақыны тікелей белгілеуден бастап, салықтық және әлеуметтік саясат арқылы жанама ықпал етуге, еңбек нарығындағы белсенді шараларға және еңбек құқықтарының сақталуын бақылауға дейін. Мұндай көпқұрамды архитектура институционалдық толықтық береді, бірақ сонымен бірге әрбір құралдың әлеуметтік–экономикалық функцияны қаншалықты тиімді атқаратынын және кедейлік пен табыс теңсіздігін төмендетуге қалай ықпал ететінін бағалау міндетін өзекті етеді.

Еңбекақыны реттеу үлгілерінің іске асырылуы әлемде айтарлықтай ерекшеленеді. Тәжірибе көрсеткендей, мемлекеттік реттеудің сапасы мен тиімділігі минималды стандарттар, ұжымдық шарттар, индексация, фискалдық ынталандырулар және бақылау институттары сияқты құралдардың үйлесіміне, сондай–ақ әлеуметтік қолдаудың ауқымына тәуелді.

Еңбекақыны реттеудің либералдық үлгісі (АҚШ, Ұлыбритания) мемлекеттің араласуын барынша шектеу қағидатына негізделеді. Бұл үлгінің теориялық тірегі – еңбекақыны еңбекке сұраныс пен ұсыныс қиылысында қалыптасатын «еңбектің бағасы» ретінде түсіндіретін классикалық саяси экономия. Қазіргі жағдайда бұл ұстаным құқықтық араласудың өте шектеулі түрінде институционалданған: мемлекет тек ең төменгі стандарттарды белгілейді, ал табыстардың нақты бөлінісін нарық күштері айқындайды.

АҚШ-та құқықтық тетіктің негізгі элементі – федералдық ең төменгі жалақы. Оның мөлшері сағатына 7,25 доллар. Бұл көрсеткіш 2009 жылдан бері өзгерген жоқ. Соңғы он жарым жылда оның сатып алу қабілеті шамамен үштен бірге төмендеді, сондықтан ол іс жүзінде «кедейлік еңбекақысына» айналды:

толық жұмыс күнімен осы деңгейде істейтін қызметкердің жылдық табысы 15 мың доллардан сәл ғана асады, бұл федералдық кедейлік шегіне тең немесе одан да төмен. Соған қарамастан, федералдық заңнама ең төменгі жалақыны инфляцияға автоматты индексациялауды қарастырмайды, ал оны түзету саяси шешімдер арқылы ғана жүзеге асады. Дәл осы себепті соңғы жылдары бастаманы жекелеген штаттар мен муниципалитеттер өз қолына ала бастады. Мәселен, Калифорния (2025 ж. – 17,30-дан 17,75 долларға), Орегон (14,70-тен 15,05 долл.), Иллинойс (2024 ж. – 15 долл. деңгейіне көшу), Вермонт (13,67-ден 14,01 долл.) мөлшерлерді тұтыну бағалары индексіне (инфляцияға) байлап, кезең-кезеңімен түзетеді. Осылайша АҚШ-тағы табыстарды реттеу жүйесі айқын аумақтық сипатқа ие болды: ең төменгі жалақы деңгейі федералдық саясаттан гөрі өңірлік ерекшелікке және жергілікті биліктің саяси еркіне көбірек тәуелді екені анықталды [57, 58].

АҚШ-та еңбек табыстарының үлесі 2001 жылы 64,1%-дан 2024 жылы 55,8%-ға дейін төмендеді. Бұл теңсіздіктің ұлғайғанын және пайданың жоғары қабаттарда, яғни алдымен бас директорлар мен капитал иелерінде шоғырланғанын білдіреді.

АҚШ үлгісінде ұжымдық-шарттық реттеу аса шектеулі рөл атқарады. Ұжымдық шарттармен қамтылған қызметкерлердің үлесі шамамен 11% ғана, әрі бұл көрсеткіш соңғы онжылдықтарда тұрақты түрде төмендеп келеді. Ұлыбританияда жағдай біршама өзге: мұнда ұжымдық келіссөздер дәстүрі көбірек сақталған, қамту деңгейі шамамен 25% құрайды, алайда бұл да табыстар құрылымына жүйелі ықпал ету үшін жеткіліксіз. Демек, екі елде де жұмыскерлердің басым көпшілігінің еңбекақысы жеке еңбек шарттарымен және жергілікті еңбек нарықтарының динамикасымен айқындалады, бұл дифференциацияны күшейтіп, төмен білікті топтардың табыстарының тұрақтылығын әлсіретеді.

Либералдық модельдің ерекшелігі – реттеудің салмағын еңбекақы саласынан салық-бюджет саясатына көшіру. АҚШ-та төмен жалақы алатын қызметкерлерді қолдаудың негізгі құралы еңбектен табылған табысқа салықтық кредит болып отыр: мемлекет салықтың бір бөлігін қайтару арқылы табыстың төмен деңгейін өтейді, табыстың қалыптасу процесіне тікелей араласпай. Ұлыбританияда осыған ұқсас функцияны әртүрлі жәрдемақылар мен салықтық жеңілдіктерді біріктіретін Universal Credit жүйесі атқарады. Яғни еңбек табыстарын реттеу көбіне жұмыс берушілер есептейтін сәтте емес, салық төленгеннен кейінгі қайта бөліну арқылы іске асырылады.

АҚШ пен Ұлыбританиядағы институционалдық механизм де шектеулі сипатқа ие. Мемлекеттік бақылау органдары негізінен ең төменгі стандарттардың сақталуын және кемсітушіліктің алдын алуды қадағалайды, алайда еңбек инспекцияларының мүмкіндігі тар. Тексерулер іріктеп жүргізіледі, айыппұлдар шағын, сондықтан алдын алу әсері әлсіз және еңбекақы төлеу саласындағы бұзушылықтар жиі кездеседі. Бұл әсіресе төмен ақы төленетін секторларда – қонақүй бизнесі, қоғамдық тамақтану, ауыл шаруашылығында – айқын байқалады. Нәтижесінде либералдық модельдің қосжақты сипаты көрінеді: бір жағынан, ол еңбек нарығының икемділігін және бизнестің

шығындарын төмендетуді қамтамасыз етеді; екінші жағынан, «жұмыс істейтін кедейлердің» елеулі қабатын іс жүзінде заңдастырады. Парадокс мынада: жұмыскер толық жұмыс күнінде еңбек етсе де, оның табысы базалық қажеттіліктерді қанағаттандыруға жеткіліксіз болуы мүмкін. Бұл мәселені либералды елдер еңбекақыны тікелей реттеу арқылы емес, салықтық жеңілдіктер мен әлеуметтік трансферттер жүйесін кеңейту арқылы шешуге ұмтылады [59].

Көрсетілген зерттеу нәтижесінде Қазақстан үшін либералдық модельдің жекелеген элементтерін бейімдеу бағытында нақты қадамдар қажет екені анықталды. Біріншіден, ең төменгі жалақыны өңірлік ерекшеліктерге қарай саралау өмір сүру құнының айырмасын жақсырақ өтеуге мүмкіндік береді: мұнда ресми күнкөріс минимумын қайта есептеу әдістемесін (өңірлік тұтыну себеті, тұрғын үй мен көлік шығындары) жанартып, ең төменгі жалақының медиандық жалақыға қатынасы (Kaitz коэффициенті) үшін мақсатты дәліз белгілеу орынды. Екіншіден, нысаналы салықтық кредиттерді (in-work benefits баламасы) пилот түрінде енгізіп, оларды бірыңғай табыс әкімшілендіру жүйесімен, әлеуметтік төлемдер мен АӘЖ-пен «бір терезе» арқылы интеграциялау керек; бұл тікелей субсидиядан гөрі еңбекке ынтаны сақтап, көлеңкелі жұмыспен қамтуды азайтады. Үшіншіден, бюджеттік салмақты басқару үшін қадамдық енгізу, төменгі табыс санаттарында салық-жарна клинін азайту және шараларды еңбек өнімділігімен, инфляциямен байланысты автоматты индекстеу ережелерімен үйлестіру маңызды. Төртіншіден, әсердің тұрақтылығы әлеуметтік әріптестікті күшейтуге тәуелді: салалық/аумақтық деңгейде ұжымдық келісімдердің қамтуын кеңейтіп, ең төмен стандарттарды келіссөз арқылы «жоғары тарту» қажет. Бесіншіден, құқық қолдануды нақтылау шарт: еңбек инспекцияларының әлеуетін, цифрлық еңбекақы есептілігін және тәуекелге негізделген тексеруді күшейту ең төменгі кепілдіктердің нақты орындалуын қамтамасыз етеді. Ақырында, саясат тәуекелдерін (инфляциялық қысым, жұмыспен қамтуға ықтимал кері әсер, фискалдық орнықтылық) азайту үшін ex-ante бағалау, пилоттық мониторинг және «қалқан» тетіктері (уақытша демеуқаржының біртіндеп өшуі, мақсатты аудиторияны дәл нысаналау) қарастырылуы тиіс. Осындай кешенді, кезең-кезеңімен жүргізілетін бейімдеу Қазақстанға еңбек табыстарын арттырып, теңсіздік пен жұмыс істейтін кедейлік проблемасын нарықтық ынталарды сақтай отырып жүйелі түрде төмендетуге мүмкіндік береді.

Либералдық еңбек табыстарын реттеу тәжірибесі – мемлекет тек ең төменгі құқықтық шектерді белгілеп, ал қайта бөлу міндеттері негізінен қаржы-бюджет тетіктері арқылы шешілетін үлгі. Мұндай жағдайда еңбекақыны тікелей реттеу әлсіз болса, негізгі жүк салық-бюджет жүйесіне түседі, ал бүкіл модельдің нәтижелілігі осы жүйенің табыс теңсіздігін өтей алу қабілетіне тәуелді.

Әлеуметтік-нарықтық модель (Орталық Еуропа елдеріне тән) Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін нарық тиімділігін әлеуметтік әділдікпен ұштастыру талпынысы ретінде қалыптасты. Оның өзегі – ұжымдық келіссөздердің дамыған жүйесі, жалақы динамикасын еңбек өнімділігімен

келісу және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етудегі мемлекеттің белсенді рөлі. Либералдық үлгіден айырмасы: мұнда қайта бөлу көбіне салық пен трансферт арқылы емес, әлеуметтік әріптестік институттары арқылы жүреді.

Германия ұзақ уақыт бойы ең төменгі жалақыны заңмен бекітпей, салалық келісімдерге сүйеніп келді. 2015 жылы федералдық минимум енгізілді: 2025 жылғы қаңтарда ол сағатына 12,82 еуроға жетті, 2027 жылға қарай 14,60 еуроға дейін ұлғайтылмақ. Бұл деңгей медиандық жалақының шамамен 48–52 пайызына сай келеді және Еуропалық одақтың «құрметті ең төменгі табыстар» жөніндегі директивасы ұсынымдарымен үйлеседі [60].

Елде ұжымдық шарттармен қамтылу 50 пайыздан асады, ал кей салаларда 80–90 пайызға дейін жетеді. Маңызды тетік – «үлгілік келіссөздер» (pattern bargaining): экспортқа бағдарланған салалар (ең алдымен металлургия мен машина жасау) бүкіл экономика үшін жалақы өсуінің ырғағын белгілейді. Бұл табыс динамикасын өнімділікпен сәйкестендіріп, халықаралық бәсекеге қабілеттілікті сақтауға мүмкіндік береді.

Германияда фискалдық тетік те елеулі рөл атқарады: табыс салығының прогрессивті шкаласы (ең жоғары табыстар үшін мөлшерлеме 45 пайызға дейін) және кең трансферттер жүйесі (балаларға төлемдер, тұрғын үй жәрдемақысы) теңсіздікті жұмсартады. Нәтижесінде табыстар бойынша Джини индексі көп жылдан бері ЭЫДҰ орташа мәнінен төмен, шамамен 0,29–0,31 деңгейінде. Институционалдық негізді еңбек соттары мен өндірістік кеңестер (Betriebsrat) күшейтеді: олар кәсіпорында еңбекақы мәселелеріне араласу құқығына ие. Осылайша Германиядағы реттеу құқықтық, келісімшарттық және институционалдық құралдарды кешенді түрде ұштастырады.

Австриядағы үлгі германдыққа ұқсас, бірақ әлеуметтік әріптестіктің рөлі бұдан да жоғары. Мұнда ұлттық ең төменгі жалақы заңмен белгіленбейді: қызметкерлердің іс жүзінде барлығы салалық деңгейде жасалатын ұжымдық келісімдермен қамтылған. Сәйкесінше, ең төменгі ставкаларды мемлекет емес, әлеуметтік серіктестер айқындайды [61].

Практикада, ұжымдық келісімдермен қамтылу 95 пайыздан жоғары, бұл Еуропадағы ең жоғары көрсеткіштердің бірі. Соның арқасында жалақы деңгейі өнімділікке сәйкес тұрақты өседі, теңсіздік төмен күйде қалады. Мемлекет төрелік жасап, келісімдердің орындалуын кепілдейді және балалар бар отбасылар мен төмен табысты топтарды қолдау үшін фискалдық тетіктерді белсенді қолданады. Нидерландта заңмен бекітілген ең төменгі жалақы бар және ол жылына екі рет – қаңтар мен шілдеде – орташа жалақының өсуіне қарай индекстеледі. 2025 жылға сағаттық мөлшер шамамен 13,27 еуро. Бұл механизм инфляциядан қорғаныс беріп, қызметкерлердің сатып алу қабілетін сақтауға жағдай жасайды [62].

Ұжымдық–шарттық реттеу қызметкерлердің шамамен 80 %-ын қамтиды, ал мемлекет келісімдер шарттарын оларды формалды түрде қол қоймаған кәсіпорындарға да тарата (экстендерлей) алады. Салық–бюджет жүйесі төмен жалақы алатын қызметкерлерді жеңілдіктер мен жәрдемақылар арқылы қолдайды, соның нәтижесінде кедейлік деңгейі ЕО ішіндегі ең төмендерінің бірі болып сақталады.

Әлеуметтік-нарықтық модель елдеріне тән белгілер:

- ұжымдық шарттармен жоғары қамтылу (70-95% аралығы);
- не дамыған салалық реттеу, не заңмен бекітілген әрі индекстелетін ең төменгі жалақының (МЕЖ) болуы;
- табыс өсімін еңбек өнімділігімен тығыз үйлестіру;
- мемлекеттің төреші әрі кепілгер ретіндегі күшті рөлі;
- салық–бюджеттік түзетулердің дамыған жүйесі.

Нәтижесінде жұмыс істейтін кедейлер үлесі (working poor) 5%–дан төмен, табыстардың бөлінісі салыстырмалы түрде теңгерімді, ал жалақы динамикасы жоғары дәрежеде болжамды болады.

Қазақстан үшін әлеуметтік-нарықтық модель төмендегі себептер бойынша ерекше қызығушылық тудырады:

1. Германия мен Нидерланд тәжірибесі ең төменгі жалақыны формулалық индексациялау тиімді екенін көрсетеді; бұл тәсіл қазақстандық минимумның «инфляциялық артта қалуын» жоюға мүмкіндік берер еді.

2. Австрия практикасы ұжымдық шарттармен жоғары қамтылу тікелей әкімшілік реттеуді алмастыра алатынын дәлелдейді.

3. қатаң бақылау институттары мен әлеуметтік әріптестік әкімшілік шешімдерден келіссөздерге басымдықты ауыстырып, бүкіл жүйенің орнықтылығын арттырады.

Қазақстан жағдайын ескере отырып, әлеуметтік–нарықтық модельге «бірден емес, кезең–кезеңімен» әрі бюджетке соққысыз өтуді орынды екені анықталды. Бірінші кезеңде ең төменгі жалақыны тұтыну бағалары индексіне және еңбек өнімділігінің өсіміне сүйенген формулалық индексацияны заңмен бекіту, Кейц коэффициентінің нысаналы дәлізін (ең төменгі жалақының медианалық жалақыға қатынасы) шамамен 45-55% деңгейінде ұстау, сондай–ақ өңірлер мен салалар бойынша медианалық және модальдық кірістерді міндетті түрде жариялау қажет; тәуекелге негізделген тәсілмен еңбек инспекциясын күшейтіп, «көлеңкелі» еңбекақы схемаларына айыппұлдарды едәуір арттыру; төмен жалақылы жұмыскерлерге «еңбекақйдан қайтарымды салықтық несие» тетігін іске қосып, төменгі бөлік бойынша жарналық жүктемені азайту керек.

Екінші кезеңде өнімділік тәртібі жоғары экспортқа бағдарланған салаларда (тау–кен металлургиясы, машина жасау, логистика) салалық шеңберлік келісімдерді енгізіп, олардың шарттарын келісімге отырмаған ұйымдарға да тарату, ал бюджет саласында тарифтік торларды дәл осы индекстеу қағидаларына және өмір сүру құнының өңірлік коэффициенттеріне байлау ұсынылады. Барлық кезеңге ортақ басымдық – өзін–өзі жұмыспен қамтығандар мен бейресми сектордағыларды жеңілдетілген режимдер және төлемдерді жаппай цифрландыру арқылы толық есепке алу: бұл өлшеу контурын тұйықтап, қолдаудың нысаналығын арттырады және ұлттық жүйені еуропалық озық тәжірибелерге жақындатады, бірақ бюджетті шамадан тыс ауырлатпайды әрі жұмыспен қамтуға ынтаны төмендетпейді [63].

Сонымен бірге еуропалық тәжірибелерді Қазақстанда бейімдеу институционалдық шектеулерді ескеруді талап етеді: кәсіподақ белсенділігінің

төмендігі, бейресми жұмыспен қамтудың жоғары үлесі және фискалдық кеңістіктің шектеулілігі.

Скандинавиялық еңбек табыстарын реттеу моделі әлемдік тәжірибеде институционалдық тұрғыдан ең орнықты әрі әлеуметтік тұрғыдан ең теңгерімді үлгілердің бірі болып саналады. Оның іргетасы XX ғасырдың орта шенінде қаланды және «әлеуметтік мемлекет» қағидаттарына сүйенеді: мұнда еңбекақы мен табыстарды реттеу тек экономикалық үдеріс ретінде ғана емес, сонымен бірге әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз етудің және биліктің демократиялық легитимдігін нығайтудың негізгі құралы ретінде түсіндіріледі.

Либералдық және әлеуметтік–нарықтық модельдерден айырмашылығы, мұнда заңмен бекітілген ең төменгі жалақының рөлі шектеулі немесе екінші қатарға ысырылған. Скандинавиялық практикада минималды стандарттарды айқындау әлеуметтік әріптестер арасындағы келіссөздердің нәтижесі болуы тиіс деген алғышарт қабылданған. Осыған байланысты өңірдегі төрт елде (Дания, Швеция, Норвегия және Финляндия) ең төменгі жалақы не мүлде заңнамалық деңгейде бекітілмеген, не тек жекелеген салаларда ішінара қолданылады. Төмен жалақы алатын жұмыскерлерді қорғау функциясын ұжымдық шарттар өз мойнына алады, ал олардың қамтуы барлық жұмыспен қамтылғандардың 70–95 пайызына жетеді. Институционалдық қамтудың мұндай ауқымы келіссөздер тетіктерін заңмен бекітілген ең төменгі жалақыға функционалдық тұрғыдан балама құрал ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Скандинавиялық модельдегі айрықша маңызды буын – pattern bargaining деп аталатын «жетекші келіссөздер» жүйесі. Әсіресе Швецияда экспортқа бағдарланған салалар (металлургия, машина жасау) бірінші болып ұжымдық келісімдер жасасады және жалақы өсімінің қарқынын белгілейді. Осындай «үлгілік» келісімдер экономиканың өзге салалары үшін міндетті бағдарға айналады. Бұл тәсіл табыс өсімін еңбек өнімділігімен және жаһандық бәсекеге қабілеттілікпен үйлестіреді, сондай-ақ саудаға жатпайтын секторларда деструктивті «жалақы жарысын» болдырмайды. Нәтижесінде инфляциялық қысым төмендейді, ал еңбекақы ұзақ мерзімді тұрақтылық шектерінде өседі.

Маңызды компоненттердің бірі – Данияда ең толық жүзеге асқан flexicurity тұжырымдамасы. Ол жұмыс берушілер үшін жоғары икемділікті және жұмыскерлер үшін кепілді әлеуметтік қорғалу деңгейін ұштастырады. Жұмыс беруші еңбек шартын салыстырмалы түрде оңай бұза алады, бұл экономиканың құрылымдық өзгерістерге жедел бейімделуін қамтамасыз етеді.

Сонымен бір мезгілде жұмыскер осал жағдайда қалмайды: ол бұрынғы жалақысының 65–90 пайызына дейінгі деңгейде жомарт жұмыссыздық жәрдемақысын алады және қайта даярлау бағдарламаларына кең қолжетімділікке ие. Осылайша либералдық модельдерде жұмыскердің өзіне жүктелетін тәуекелдер мемлекет пен әлеуметтік әріптестер арасында қайта бөлінеді.

Скандинавиялық тәжірибелердің күшті жағы – белсенді жұмыспен қамту саясатына (ALMP) жұмсалатын шығындардың жоғары үлесі. Мәселен, Данияда бұл шығындар дәстүрлі түрде ішкі жалпы өнімнің 1,8–2 пайызы деңгейінен асады; Швеция мен Финляндияда 1,2–1,5 пайыз, Норвегияда шамамен 1 пайыз

шамасында құбылады. Бұл қаражат кәсіби қайта даярлауға, дағдыларды дамытуға, осал топтарды жұмыспен қамту үшін жұмыс берушілерге субсидия беруге бағытталады. Соның нәтижесінде ұзақ мерзімді жұмыссыздық тәуекелі өте төмен деңгейде қалады, ал жұмыспен қамту деңгейі әлемдегі ең жоғары көрсеткіштердің бірі болып табылады (Дания мен Швецияда 15–64 жастағы халықтың 78 пайыздан астамы жұмыс істейді).

Аталған модельдің әлеуметтік нәтижелері статистикамен қуатталады: өңір елдеріндегі Джини коэффициенті 26-28 пайыз аралығында, яғни дамыған экономикалар ішіндегі ең төмен деңгейлердің бірі. Жұмыс істейтін кедейлердің үлесі 4-6 пайыздан аспайды, ал Еуропалық одақ бойынша орташа көрсеткіш 9–10 пайызға жетеді [64].

Демек, скандинавиялық үлгіде табыстарды реттеу жұмыскерлер үшін лайықты өмір деңгейін қамтамасыз етіп қана қоймай, табыс теңсіздігін қоғамдық тұрақтылыққа үйлесімді шектерге дейін қысқартады.

Өңір ішіндегі төрт елді салыстыру белгілі бір айырмашылықтарды көрсетеді. Норвегияда, Швеция мен Даниядан өзгеше, гибридті модель қолданылады: кейбір салаларда (мысалы, құрылыста) ең төменгі жалақы заңмен белгіленеді. Бұл шешім еңбек мигранттарының жоғары ағынымен байланысты. Финляндияда келіссөздер жүйесі біртіндеп орталықсыздандырылуда: жалпы мемлекеттік келісімдерден салалық және фирмалық деңгейге ауысу жүріп жатыр, соған қарамастан жұмыскерлердің қамтылуы жоғары күйінде сақталуда (85%-дан астам). Дегенмен, модельдің базалық белгілері өзгеріссіз: келіссөздердің жоғары институционалдануы, қуатты әлеуметтік қорғау жүйесі және мүдделер теңгерімін қамтамасыз етудегі мемлекеттің белсенді рөлі [65].

Қазақстан үшін скандинавиялық модельді толығымен көшіру институционалдық айырмашылықтар салдарынан қиын. Алайда оның жекелеген элементтерін бейімдеуге болады. Ең алдымен, «жетекші келіссөздер» тетіктерін (pattern bargaining) шикізаттық жетекші салалар арқылы енгізу орынды: дәл осы салалар еңбекақы өсімінің бағдарын қоя алар еді.

Бұдан бөлек, белсенді жұмыспен қамту саясатын күшейту және кадрларды қайта даярлауға инвестиция салу экономиканың құрылымдық қайта құруы жағдайында төмен білікті жұмыскерлердің осалдығын азайтуға мүмкіндік береді. Осылайша скандинавиялық тәжірибе ең төменгі жалақыны жай көтерумен шектелмейтін, сенімге, әріптестікке және әлеуметтік мемлекеттің ұзақ мерзімді стратегиясына негізделген кешенді реттеу қажеттігін айқын көрсетеді.

Орталық және Шығыс Еуропа елдерінде жоспарлы экономикадан нарықтыққа көшу еңбек табыстарын реттеу тетіктерінің түбегейлі трансформациясымен қатар жүрді. Тарифтерді орталықтан белгілеу мен кепілді мөлшерлемелерге сүйенген кеңестік жүйеден бас тарту нарық қағидаттары мен әлеуметтік кепілдіктерді ұштастыратын жаңа институттарды құруды талап етті. Нәтижесінде постсоциалистік модель қалыптасты: мұнда негізгі рөлді әкімшілік–құқықтық құралдар (ең төменгі жалақы, тарифтік торлар) атқарады, ал келіссөздік және институционалдық механизмдер әлі де қалыптасу сатысында.

Польша өңір елдерінің ішінде ең төменгі жалақыны арттыру бойынша ең серпінді тәжірибені көрсетіп отыр. 2015 жылдан 2025 жылға дейін оның деңгейі екі еседен астам өсті: айына 1750 злотыйдан (шамамен 410 еуро) 4300 злотыйға (шамамен 950 еуро) дейін. Сағаттық мәнге ауыстырғанда 2025 жылы минималды мөлшер шамамен 6,5 еуроны құрайды. Бұл медианалық еңбекақының шамамен 55% деңгейіне сәйкес келеді және Еуропалық одақтың нысаналы бағдарларына жақын. Заңнама инфляция мен болжамды өнімділік өсіміне негізделген ЕТЖ–ні (ең төменгі жалақыны) тұрақты индексациялауды көздейді. Ұжымдық шарттар әзірге шектеулі құрал ретінде қалуда: қамту 15-20% жұмыскерден аспайды, сонымен қатар Әлеуметтік әріптестік кеңесі аясында үшжақты диалог белсенді дамып келеді. Польшада Джини коэффициенті біртіндеп төмендеуде және 2023 жылы шамамен 29% болды, ал жұмыс істейтін кедейлер үлесі 9% деңгейінде тіркелді [66].

Чехияда ең төменгі жалақы да өсіп келеді, алайда қарқыны анағұрлым байсалды. 2025 жылға оның деңгейі айына 19 500 чех кронасы (шамамен 780 еуро) немесе сағатына шамамен 5 еуро мөлшерінде белгіленген. Польшаға қарағанда, мұнда индекстеу саясаты неғұрлым сақ жүргізіледі: ең төменгі мөлшерлемелерді арттыру экономика динамикасымен және бизнес мүмкіндіктерімен үйлестіріліп бекітіледі [67].

Ұжымдық шарттармен қамтылу Польшамен салыстырғанда жоғары және шамамен 30 пайызға жетеді. Сонымен бірге Чехияда табыс теңсіздігінің деңгейі салыстырмалы түрде төмен: 2023 жылы Джини коэффициенті 24,4 пайыз болды, бұл Еуропалық одақтағы ең төмен көрсеткіштердің бірі. Жұмыс істейтін кедейлер үлесі 4,5 пайыздан аспайды. Бұл мысал постсоциалистік модель белсенді әлеуметтік диалог жағдайында табыстарды тұрақты реттеуді қамтамасыз ете алатынын көрсетеді.

Венгрияда ең төменгі жалақы дәстүрлі түрде шешуші рөл атқарады. 2025 жылға ол айына 370 мың форинт (шамамен 940 еуро) деңгейінде белгіленген. Чехиядан айырмашылығы, мұнда ең төменгі жалақыны арттыру жөніндегі шешімдердің едәуір бөлігі саяси сипатқа ие және әрдайым еңбек өнімділігі динамикасымен үйлеспейді. Жұмыскерлердің ұжымдық шарттармен қамтылуы аз (шамамен 20 пайыз), кәсіподақтар әлсіз. Сонымен қатар мемлекет фискалдық құралдарды белсенді қолданады: төмен табыстарға салынатын салықтарды азайтады, балалы отбасыларға жеңілдіктер береді. Алайда Венгриядағы Джини коэффициенті Чехия мен Польшаға қарағанда жоғары – шамамен 30 пайыз, ал жұмыс істейтін кедейлер деңгейі 9 пайызға дейін жетеді [66, p. 196-215].

Қазақстандық практика көп жағынан кеңестік жүйенің белгілерін сақтап отыр. Басты құрал – жыл сайын республикалық бюджет туралы заңмен белгіленетін ең төменгі жалақы және ол бүкіл еңбекақы төлеу жүйесінің индикаторы ретінде қолданылады. 2024 жылдан бастап оның деңгейі 85 мың теңгені (шамамен 170 еуро) құрайды, бұл медианалық табыстың бар–жоғы 35–40 пайызына тең [67, p. 4-284].

Қазақстан моделінің ерекшелігі – ең төменгі жалақының жұмыскерді қорғау тетігінен гөрі әлеуметтік төлемдерді және бюджеттік саладағы

тарифтерді есептеудің «якорына» айналуы. Индекстеу автоматты сипатқа ие емес және саяси шешімдерге тәуелді.

Ұжымдық–келісімдік реттеу жұмыскерлердің 20 пайызынан аспайтын бөлігін ғана қамтиды, кәсіподақтар әлсіз, әлеуметтік әріптестік тетігі көбіне формалды күйде. Фискалдық қолдау шаралары шектеулі: жеке табыс салығы мөлшерлемесі бірыңғай (10 пайыз), ал атаулы әлеуметтік көмек жүйесі жұмыс істейтін кедейлердің төмен табыстарын толық өтей алмайды. Нәтижесінде Қазақстанда Джини коэффициенті 27 пайыздан асады, ал халықаралық өлшем бойынша кедейлік шегінен төмен табысы бар жұмыс істейтіндердің үлесі 7–8 пайыз деңгейінде бағаланады [68].

Постсоциалистік практикаларды талдау өңір елдерінің бәрі табыстарды реттеудің негізгі құралы ретінде ең төменгі жалақыны пайдаланатынын көрсетеді. Алайда индекстеу тетіктеріндегі, әлеуметтік әріптестіктің рөліндегі және фискалдық түзетулердегі айырмашылықтар әртүрлі нәтижелерге алып келеді. Чехия – теңсіздігі мен кедейлігі төмен, ең үйлесімді модельді көрсетеді. Польша – табыстардың серпінді өсуін қамтамасыз етеді, бірақ инфляциялық қысым тәуекелі сақталады. Венгрия – саяси шешімдерге тәуелділік жағдайында тиімділігі шектеулі. Қазақстан – әкімшілік доминантаның сақталуы және келіссөздік институттардың әлсіз дамуы жағдайында қалып отыр.

Қазақстан үшін постсоциалистік тәжірибеден шығарылатын сабақ айқын: ұжымдық келіссөздер институтын нығайтпай және ең төменгі жалақыны автоматты индексациялауды енгізбей, табыстарды реттеу басым түрде формалды сипатта қала береді.

Шығыс және Оңтүстік–Шығыс Азия елдері еңбек табыстарын реттеудің бірегей үлгілерін қалыптастырды. Бұл үлгілер олардың тарихи тәжірибесін, институционалдық ерекшеліктерін және мәдени құндылықтарын бейнелейді. Еуропадан айырмашылығы, онда негізгі назар минималды стандарттарға және әлеуметтік әріптестікке аударылса, Азияда табыстарды реттеу көбіне корпоративтік тәжірибелер, еңбекті жаңғыртудың мемлекеттік бағдарламалары және өңірлік тұрғыдан сараланған тәсілдер арқылы жүзеге асырылады.

Жапонияда ең төменгі жалақы бар, бірақ оның рөлі шектеулі. 2025 жылы ұлттық минимумның орташа деңгейі сағатына шамамен 1 000 иен ( $\approx 6,5$  еуро), әрі ол префектуралар бойынша едәуір өзгереді: Токиода – шамамен 1 100 иен, артта қалған өңірлерде – 900 иен шамасында. Негізгі институт – сунто жүйесі: көктемгі жыл сайынғы келіссөздер кезінде кәсіподақтар мен жұмыс берушілер жетекші корпорацияларда еңбекақыны көтеру туралы бір мезгілде уағдаласады, содан соң бұл серпін бүкіл экономикаға тарайды. Қосымша түрде корпоративтік патернализм жұмыс істейді: компаниялар ұзақ мерзімді жұмыспен қамту, бонустар және әлеуметтік пакеттер ұсынады, бұл қатаң мемлекеттік реттеуге деген қажеттілікті төмендетеді. Жапонияда табыс бойынша Джини коэффициенті дамыған азиялық елдердің ішінде ең төмен көрсеткіштердің бірі болып қалып отыр (шамамен 32%), ал жұмыс істейтін кедейлер үлесі – шамамен 7% [69].

Оңтүстік Кореяда ең төменгі жалақы түйінді мәнге ие. 2025 жылға ол сағатына 10 030 вон ( $\approx 7$  еуро) деңгейінде белгіленген. Соңғы 10 жылда оның

деңгейі екі еседен астам өсті және кедейлікпен күрестің маңызды құралына айналды. Алайда ең төменгі жалақының күрт өсуі бизнес тарапынан сын тудырады: шағын кәсіпорындар шығындардың ұлғаюымен бетпе–бет келеді, ал жұмыспен қамтудың бір бөлігі бейресми секторға ауысады. Ұжымдық шарттармен қамтылу төмен (шамамен 15%), сондықтан келіссөздік механизм әлсіз дамыған. Фискалдық жүйе жұмыс берушілер шығындарының бір бөлігін өтейді: мемлекет шағын бизнес үшін әлеуметтік қорларға жарна субсидияларын береді. Соған қарамастан, «жұмыс істейтін кедейлер» деңгейі әлі де жеткілікті жоғары – шамамен 12% [70, 71].

Қытайда ең төменгі жалақы өңірлік деңгейде белгіленеді. Ауқымы азырақ дамыған провинцияларда айына 1 500 юаньнан ( $\approx 190$  еуро) Шанхайда 2 590 юаньға дейін ( $\approx 330$  еуро). Қытай үлгісінің басты ерекшелігі – жоғары саралану және ауылдық жерлерден келген көші–қон жұмыскерлерінің табысын реттеуге бағдарлану. Олар үшін ең төменгі жалақы шешуші кепілдік саналады, өйткені ұжымдық шарттармен қамтылу деңгейі мардымсыз. Фискалдық қолдау шектеулі рөл атқарады: салықтар төмен, бірақ әлеуметтік трансферттер жүйесі де әлсіз дамыған. Қытайда Джини коэффициенті жоғары деңгейде қалып отыр – шамамен 46%, ал жұмыс істейтін кедейлік деңгейі 15–16% шамасында бағаланады [71].

Сингапур бірегей үлгіні көрсетеді. Мұнда бірыңғай ұлттық ең төменгі жалақы жоқ. Оның орнына Сатылап өсетін жалақы моделі (Progressive Wage Model, PWM) қолданылады – салаларға (тазалық, күзет, көгалдандыру жұмыстары және т.б.) және біліктілік деңгейлеріне байланған міндетті минималды мөлшерлемелер жүйесі. PWM–ді мемлекет кәсіподақтар және жұмыс берушілермен бірлесіп әзірлеуге белсенді қатысады, бұл икемділікті әлеуметтік қорғалумен ұштастыруға мүмкіндік береді. Қамту әлі шағын, бірақ жүйе біртіндеп кеңейіп, жаңа секторларды қамтып келеді. Сингапурда Джини коэффициенті Еуропамен салыстырғанда жоғары (шамамен 45%), бірақ жұмыс істейтін кедейлік деңгейі өте төмен ( $\approx 3\%$ ), бұл белсенді мемлекеттік субсидия бағдарламалары және Орталық жинақтау қоры (CPF) арқылы міндетті зейнетақы жинақтау есебінен қамтамасыз етіледі [71].

Азиялық тәжірибелер еңбек табыстарын реттеу тек ең төменгі жалақы мен ұжымдық шарттарға ғана сүйенбей, сонымен қатар корпоративтік жүйелерге (Жапония), әлеуметтік әріптестік әлсіз болған жағдайдағы ең төменгі жалақының жедел өсуіне (Оңтүстік Корея), өңірлік саралауға (Қытай) және салалық стандарттарға (Сингапур) арқа сүйей алатынын көрсетеді.

Қазақстан үшін екі элемент ерекше маңызға ие:

- үйлестірілген келіссөздердің жапондық тәжірибесі (шунто), оны шикізаттық секторда салалық консультациялар формасында бейімдеуге болады;
- «прогрессивті еңбекақы» сингапурлық моделі, онда минималды стандарттар біліктілікпен өзара байланыстырылған, бұл төмен білікті жұмыспен қамту үлесі жоғары Қазақстан үшін айрықша өзекті.

Азиялық тәжірибені зерделеу талдау шекараларын кеңейтетінін және еңбек табыстарын реттеу әртүрлі құралдармен де, егер осы құралдар ұлттық институционалдық контекстке кіріктірілсе табысты бола алатынын көрсетті.

Еңбек табыстарын реттеудің шетелдік тәжірибелерін салыстырмалы талдау институционалдык үлгілердің едәуір алуан екенін айқындады: либералдық, әлеуметтік–нарықтық, скандинавиялық, постсоциалистік және азиялық нұсқалар қатар қолданылады. Салыстырудың объективтілігін қамтамасыз ету үшін әртүрлі институционалдык жағдайларда реттеудің тиімділігі мен нәтижелілігін бағалауға мүмкіндік беретін бірыңғай индикаторлар жиынтығы пайдаланылды.

Салыстыру критерийлері ретінде мына көрсеткіштер таңдалды

- ең төменгі жалақы (ЕТЖ): оның деңгейі және құқықтық мәртебесі (заңмен бекітілген бе, әлде ұжымдық келісімдер арқылы ма);

- индекстеу ережесі: формулалық байламның болуы немесе түзетулердің саяси кезеңділігі;

- қызметкерлердің ұжымдық шарттармен қамтылуы: әлеуметтік әріптестіктің қуатын сипаттайтын индикатор;

- жұмыс істейтін кедейлік деңгейі: еңбек табыстарының тұрмыстың лайықты деңгейін қамтамасыз ету қабілетін көрсетеді;

- Джини коэффициенті: табыстардың жалпы дифференциациясының көрсеткіші;

- жұмыспен қамтудың белсенді саясатына (ЖҚБС) жұмсалатын шығыстардың ішкі жалпы өнімдегі үлесі: реттеудің инвестициялық бағытын бейнелейтін индикатор.

Таңдалған индикаторлар жиынтығы реттеу үлгілерін тек еңбекақының минималды стандарттарын белгілеу тұрғысынан ғана емес, сонымен бірге олардың әлеуметтік нәтижелілігін ескере отырып кешенді бағалауға мүмкіндік береді. Деректердің жүйеленуі 9-кестеде келтірілген.

Кесте 9 – Еңбек табыстарын реттеудің салыстырмалы көрсеткіштері (үлгілер мен елдер)

Ел	ЕТЖ (деңгейі)	Индексация	Ұжымдық шарттар мен қамтылу, %	Жұмыс істейтін кедейлер, %	Джини коэффициенті	ЖҚБС шығыстары, ІЖӨ %
1	2	3	4	5	6	7
АҚШ	\$7.25 (фед., 2009 ж. бастап); штаттарда \$18-ге дейін (2025)	Жоқ (кейбір штаттарда ТҮИ бойынша)	11	10–11	≈41	0.1–0.2
Ұлыбритания	£11.44 (2024, ≈€13.3)	Жыл сайын	25	10	≈35	0.3–0.4
Германия	€12.82 (2025); €13.9 (2026); €14.6 (2027)	ЕТЖ жөніндегі комиссия шешімдері	49	6.6	29.5	0.6
Австрия	Жоқ; ҰШ арқылы ≥ €1700×14/жыл	Ұжымдық шарттар арқылы	98	7.6	28.4	1.3–3.2
Нидерланд	€14.06 (01.2025); €14.40 (07.2025)	Автоматты индекстеу	72	4.7	28.5	1.5
Дания	Жоқ; ҰШ (~€18–20)	Келіссөздер мен келісімдер	80+	≈4	27	≈2.0
Швеция	Жоқ; ҰШ (~€17–18)	«Үлгілік келіссөздер»	90	≈5	27.5	1.5
Норвегия	Салалық (≈€18)	ҰШ + кей салаларда заңмен	70	7–8	28	≈1.0

## 9-кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6	7
Финляндия	Жоқ; ҰШ (≈€2000/ай)	ҰШ, шектеулі автоматтандыру	85	5–6	27	1.2
Польша	≈€6.5 (2025)	Автоматты	15–20	9	29	0.4–0.5
Чехия	≈€5 (2025)	Үкімет шешімдері	30	4.5	24.4	0.5–0.6
Венгрия	≈€5.5 (2025)	Саяси шешімдер	20	9	30	0.3–0.4
Қазақстан	≈€1.0 (85 мың тг/ай, 2024)	Автоматты индекстеу жоқ	20	7–8	27+	≈0.1
Жапония	≈€6.5 (1000 иен, 2025)	Префектуралар + шунто	15–20	7	32	0.3–0.4
Оңтүстік Корея	≈€7 (10030 вон, 2025)	Жыл сайынғы үкімет шешімдері	15	12	34–35	0.4–0.5
Қытай	≈€1.5–2.5 (аймақтық, 2025)	Аймақтық шешімдер	<10	15–16	46	м/ә
Сингапур	Жоқ; PWM (≈€6–8)	Біліктілікке прогрессивті байлам	20–25	≈3	≈45	-
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [57, p. 10; 58; 59, p. 6; 60, p. 6; 61, c. 221; 62, p. 5; 63, p. 9; 64, p. 10; 65, p. 7; 66, p. 196; 67, p. 8; 68, p. 12; 69, p. 10; 70, p. 13; 71]						

Шетелдік тәжірибелерді (9-кесте) салыстыру еңбек табыстарын реттеудің тиімділігі қолданылатын құралдардың үйлесіміне тәуелді екенін көрсетеді. Әлеуметтік–нарықтық және скандинавиялық үлгілерде жұмыс істейтін кедейлер үлесінің төмен деңгейі (4-7%) ұжымдық шарттармен қамтудың жоғары болуымен (70-98%) және белсенді жұмыспен қамту саясатына жұмсалатын елеулі шығындармен (ЖІӨ-нің 1-2%) қамтамасыз етіледі. Либералдық елдерде (АҚШ, Ұлыбритания) ұжымдық шарттар қамтудың төмендігі мен МЗП-ны индекстеудің әлсіздігі жұмыс істейтін кедейлер деңгейінің жоғарылауына (10-11%) және Джини коэффициентінің өсуіне (35-41) әкеледі. Постсоциалистік елдер аралық нәтижелер көрсетеді: ең төменгі жалақының орташа өсуі бар, бірақ әлеуметтік әріптестік институттарының дамуы жеткіліксіз. Азияда тәжірибелер ауқымы кең: Жапониядағы корпоративтік патернализмнен Сингапурдағы прогрессивті жалақыға дейін. Алайда жоғары теңсіздік (Джини 32–46) өңірлік үлгілердің басым бөлігінде сақталып отыр.

Жүргізілген зерттеу еңбек табыстары санаты көпқырлы мазмұнға ие екенін және кешенді теориялық–әдіснамалық пайымдауды талап ететінін көрсетті. Ғылыми көзқарастардың эволюциясы – классикалық саяси экономиядан қазіргі институционалдық және мінез–құлық теорияларына дейін – еңбек табыстарын тек жұмыс күшін пайдалану үшін төленетін өтемақы ретінде ғана емес, сонымен бірге жұмыспен қамту жүйесінің, әлеуметтік саясаттың және макроэкономикалық реттеудің біртұтас нәтижесі ретінде түсіндіру қажеттігін дәлелдейді.

### 1-бөлім бойынша қорытынды

Осы бөлімде халықтың еңбек табыстары санатының теориялық–әдістемелік негіздері жүйелі түрде ашылып, ұғымның мазмұны тар еңбекақы

түсінігінен кеңейтілген интерпретацияға дейін нақтыланды. Еңбек табыстары жеке адамның еңбек қызметінен туындайтын ақшалай және заттай түсімдердің жиынтығы ретінде қарастырылып, оның экономикалық (өндіріс факторлары нарығындағы «еңбектің бағасы») және әлеуметтік (өмір сүру сапасы, әлеуметтік мобильдік, тұрақтылық) өлшемдері бірлікте пайымдалды.

Әдіснамалық негіз тұрғысынан «орташа жалақы» сияқты агрегатталған индикаторлардың шектеулері дәлелденіп, медианалық және модальдық табыстарды міндетті түрде енгізу, үлестірімнің толық суретін беру үшін децильдік коэффициент, Джини, сондай-ақ Аткинсон мен Тейл индекстерін қолдану қажеттігі көрсетілді. Нақты (сатып алу қабілетімен өлшенген) табыстар динамикасын бағалау қағидаты ерекше белгіленді.

Зерттеудің құралдары көпдеңгейлі үлгіге біріктірілді: макро (үрдістер мен индекстер), мезо (салалық-өңірлік құрылым және «құрылымдық/бағалық») әсерлерді ажырату), микро (үй шаруашылықтары мен қызметкерлер деңгейіндегі дифференциация) және институционалдық (заңнамалық нормалар, әлеуметтік әріптестік, құқық қолдану) деңгейлер. Осы архитектураны негізге алған авторлық тұжырымдамалық модель ХЕҰ, ЭЫДҰ және Канберра тобы стандарттарын қазақстандық ерекшеліктерге бейімдейді.

Халықаралық тәжірибе талдауы табыстарды реттеу нәтижелілігі құралдардың комбинациясына тәуелді екенін көрсетті.

Қазақстан жағдайына қатысты негізгі әдіснамалық-қолданбалы қорытындылар жасалды. Біріншіден, ресми статистикада медианалық және модальдық табыстарды тұрақты жариялау, аймақтық сатып алу қабілетін есепке алып, нақты табыстарды өлшеу талабы артады. Екіншіден, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен бейресми сектор табыстарын толық есепке алатын бірізді тәсіл қажет; аралас табыстарды дербес категория ретінде тіркеу міндет. Үшіншіден, ең төменгі жалақыны инфляция және еңбек өнімділігімен байланыстыратын формулалық индексацияға көшіру, Кейц коэффициенті үшін мақсатты дәліз белгілеу (медианаға қатысты) негізді. Төртіншіден, салалық және өңірлік деңгейде әлеуметтік әріптестікті күшейтіп, «үлгілік келіссөздер» элементтерін экспортқа бағдарланған салаларда сынақтан өткізу ұсынылады; бұл еңбекақы траекториясын өнімділікпен үйлестіруге мүмкіндік береді. Бесіншіден, құқық қолдануды күшейту (тәуекелге негізделген инспекция, цифрлық еңбекақы есептілігі) және нысаналы фискалдық ынталандырулар (төменгі табыс қабатында салық-жарна клинін қысқарту, жұмыс істейтіндерге бағытталған қолдау) табыстардың төменгі бөлігін «көтерудің» жұмсақ тетіктері ретінде қарастырылуға тиіс.

Осы бөлімде ұсынылған авторлық анықтама, көпдеңгейлі бағалау моделі және индикаторлар жүйесі әрі қарайғы эмпирикалық талдауға әдіснамалық негіз қалайды. Олар еңбек табыстарының деңгейін ғана емес, олардың құрылымын, дифференциация арналарын және реттеу тетіктерінің трансмиссиялық әсерін де өлшеуге мүмкіндік береді.

## 2 ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ХАЛҚЫНЫҢ ЕҢБЕК ТАБЫСТАРЫНЫҢ ӨЗГЕРУ ҮРДІСТЕРІ МЕН ФАКТОРЛАРЫН ТАЛДАУ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ

### 2.1 Қазақстан Республикасы халқының еңбек табыстарының даму үрдістерін талдау және бағалау

Еңбек табыстарының динамикасы мен құрылымын зерттеу елдің әлеуметтік–экономикалық даму деңгейін, халықтың өмір сүру сапасын және еңбек нарығының жұмыс істеу тиімділігін бағалаудың негізгі құралдарының бірі болып табылады. Еңбек табыстары халықтың ақшалай кірістерінің негізін құрап, жұмыс күшін ұдайы өндіріп отыру мүмкіндіктерін айқындайды және әлеуметтік стратификацияның дәрежесіне ықпал етеді. Қазақстан Республикасы экономикасының нарықтық трансформация жағдайында еңбек табыстарын талдау олардың өзгеруіндегі тұрақты заңдылықтарды айқындауға ғана емес, сонымен бірге халықтың әл-ауқатын арттыруға бағытталған мемлекеттік шаралардың нәтижелілігін бағалауға мүмкіндік береді.

Зерттеудің статистикалық базасын ҚР Ұлттық статистика бюросының деректері құрайды. Бұл деректер номиналды және нақты ақшалай табыстар көрсеткіштерін, олардың көздер бойынша құрылымын, күнкөріс минимумы шамасымен арақатынасын, еңбекақы динамикасын, сондай-ақ ЖІӨ–дегі еңбекақы үлесін қамтиды. Зерттеу барысында пайдаланылған халықтың еңбек табыстарын талдауға арналған кеңейтілген бастапқы статистикалық деректер (Қосымша Б)-де келтірілген. Талдау үшін динамикалық қатарлар әдістері, индекстік және салыстырмалы талдау, сондай-ақ құрылымдық ығысу коэффициенттері қолданылады, бұл табыстар трансформациясы үдерістерін кешенді сипаттауға мүмкіндік береді [72].

Халықтың жан басына шаққандағы номиналды ақшалай табыстары көлемінің динамикасы мен өсу қарқыны 5-суретте графикалық түрде көрсетілген.



Сурет 5 – Қазақстан халқының жан басына шаққандағы номиналды ақшалай табыстары, 2001–2024 жж., теңге

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [72]

Қазақстан халқының жан басына шаққандағы номиналды ақшалай табыстары көлемінің 2001–2024 жж. динамикасын зерттеу бұл көрсеткіштің өсу үрдісін көрсететінін айқындады. Алайда тізбекті тәсілмен есептелген талданып отырған көрсеткіштің өсу қарқындары оның өсімінің баяулағанын көрсетеді. 2000–2008 жылдар аралығында өсу қарқындары барынша жоғары болып, 16,8%-дан 31,7%-ға дейінгі аралықта болды; өсу қарқынының ең төмен мәндері 2009 (+3,9%), 2013 (+8,19%), 2015 (+8,1%), 2017 (+9,3%) жылдары тіркелген. Халықтың жан басына шаққандағы номиналды ақшалай табыстарының төмен өсу қарқындары елдегі қаржылық және экономикалық дағдарыс кезеңдеріне, сондай-ақ теңгенің еркін өзгермелі айырбастау бағамына көшу кезеңдеріне сәйкес келеді.

Қазақстан халқының жан басына шаққандағы номиналды ақшалай табыстарының 2001–2024 жж. өсімі шамамен 28 есені құрады.

Халық табыстарының индикаторлары еңбек қызметінен алынатын халық табыстарының деңгейі мен құрылымын бағалауға мүмкіндік береді. Бюроның анықтамасына сәйкес, жан басына шаққандағы номиналды ақшалай табыс көрсеткіші макродеңгейде халық табыстары жөніндегі барлық деректерді – жалдамалы жұмыстан түсетін табыстарды, өзіндік жұмыспен қамтудан алынатын табыстарды, төленген әлеуметтік трансферттерді, өзге де табыстарды – халық саны ескеріле отырып, яғни бір адамға шаққандағы есептеу негізінде агрегаттау арқылы айқындалады.

10-кестеде берілген деректер Қазақстан халқының ақшалай кірістері құрылымында еңбек табыстарының басым үлеске ие екенін және 2015–2024 жылдар аралығында олардың үлесі мен құрамы әртүрлі бағытта өзгергенін көрсетеді.

Кесте 10 – Қазақстан халқының ақшалай табыстарының құрылымы, 2015-2024 жж., %

Ақшалай табыс – барлығы	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	2018 жыл	2019 жыл	2020 жыл	2021 жыл	2022 жыл	2023 жыл	2024 жыл
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Еңбек қызметінен түскен табыстар	80,1	78,3	76,3	74,2	72,3	67	70	73,2	74,8	75,2
соның ішінде:										
жалдамалы жұмыстан түскен табыс	69,3	68	65,7	63,3	61,9	57,9	60,7	64	64,9	65,6
жалдамалы емес жұмыстан түскен табыс	10,8	10,3	10,6	10,9	10,4	9,1	9,3	9,2	9,9	9,6
Әлеуметтік трасферттер	16,6	18,1	19,7	21,5	23,8	28,6	25,8	22,8	21,2	20,7
Меншіктен түскен табыс	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4
Туыстары мен таныстарынан материалдық көмек, алименттер, өзгеде ақшалай түсімдер	2,9	3,2	3,6	3,8	3,4	4	3,8	3,6	3,5	3,7
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [73]										

Қазақстан халқының еңбек табыстары 2015–2024 жылдар аралығында орта есеппен халықтың жалпы ақшалай табыстарының 74,1%-ын құрайды. Жалдамалы жұмыстан түсетін табыстардың жалпы ақшалай табыстардағы үлесі орта есеппен 64,1% деңгейінде. Ең төмен үлес салмақ 2020 жылы (57,9%) байқалды, бұл коронавирус пандемиясының салдары ретінде жұмыс берушілердің қызметкерлерге еңбекақы төлеу мүмкіндігінің шектелуімен, оларды ақысыз демалысқа жіберу немесе жұмыстан босату жағдайларының жиілеуімен түсіндіріледі. Осыған байланысты халықтың ақшалай табыстары құрылымында еңбекақының үлесі 2020 жылға дейін төмендеу үрдісіне ие болып, 2021 жылдан бастап осы көрсеткіштің өсімі байқалады. Наймсыз жұмыстан алынатын еңбек табыстары орта есеппен 10% шамасында және еңбекақы динамикасына ұқсас қозғалысқа ие. Әлеуметтік трансферттердің үлес салмағы 2020 жылы ең жоғары мәнге (28,6%) жетіп, кейінгі кезеңде төмендеу үрдісін көрсетеді, алайда 2015 жылмен салыстырғанда 2024 жылы олардың үлесі 4,1 пайыздық тармаққа артқан. Мүліктен алынатын табыстар және басқа да табыстар орта есеппен 4%-ға дейінгі деңгейде қалыптасып, айтарлықтай өзгерістерге ұшырамайды.

Халық табыстары құрылымының өзгерісіне қатысты келтірілген деректерді талдау еңбек табыстарының әлі де халық табыстарының негізгі көзі болып отырғанын көрсетеді.

Халықтың ақшалай табыстары құрылымының дамуы бұл құрылымның жекелеген бөліктерінің сандық өзгерістерімен ғана емес, сондай-ақ жалпы құрылымның өзгеруімен де сипатталады, мұны «құрылымдық ығысулар» деп атайды. Қазақстан халқының ақшалай табыстары құрылымында 2001–2024 жылдары орын алған құрылымдық ығысуларды талдауда қолданылған көрсеткіштер жүйесі, мәндерінің есебі (Қосымша Б) берілген және нәтижелері 11–кестеде көрсетілген.

Кесте 11 – 2001 жылмен салыстырғанда 2024 жылы табыс көздері бойынша Қазақстан халқы табыстарының құрылымындағы құрылымдық ығысулардың жиынтық көрсеткіштері

Көрсеткіштер	Мәні
Абсолюттік ауытқу көрсеткіші	0,053
Гатев коэффициенті	0,040
Салаи индексі	0,152
Рябцев индексі	0,028
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [38, с. 12-15]	

Айырмашылық индексінің нөлге жуықтауы құрылымда өзгерістердің болмағанын білдіреді. К. Гатевтің құрылымдық ығысулар коэффициенті салыстырылып отырған құрылымдардағы жекелеген топтар бойынша өзгерістердің қарқындылығын ескереді, ал Салаи құрылымдық айырмашылықтар индексі құрылымдағы топтар немесе элементтер санының әсерін де қамтиды. Екі көрсеткіштің де нөлге жақын болуы ақшалай табыстар құрылымында елеулі құрылымдық ығысулардың болмағанын көрсетеді. Рябцев

индексінің мәндері құрылымдағы градациялар санына тәуелді емес. Бағалау құрылым компоненттері арасындағы ең жоғары мүмкін айырмашылықтармен салыстыру арқылы жүзеге асырылады, яғни нақты компоненттер арасындағы айырмашылықтар олардың мүмкін болатын ең жоғарғы деңгейімен салыстырылады. Бұл көрсеткіштің артықшылығы – алынған мәндерді бағалау үшін шкаланың болуы. Талдап отырған кезеңде халықтың ақшалай табыстары құрылымындағы құрылымдық ығысулардың деңгейі құрылымдардың айырмашылығының өте төмен деңгейі ретінде бағаланады (Қосымша В).

Қазақстан Республикасында халық табысының негізгі нысаны болып еңбекақы қалыптасып отыр, бұл экономикалық ресурстарды бөлудің тарихи қалыптасқан жағдайымен түсіндіріледі. Жұмыспен қамтылған халық құрылымында жалдамалы еңбек үлесінің жоғары болуы еңбекақы деңгейі мен оның жіктелуін әлеуметтік–экономикалық дамудың маңызды анықтаушыларының біріне айналдырады. Ең төменгі жалақыны реттеу, әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу және салықтық жүктемені айқындау жөніндегі мемлекеттік саясат жалдамалы қызметкерлер табысының деңгейіне тікелей ықпал етеді. Нарықтық экономикаға өту кезеңінде халық табыстарын қалыптастыру тетіктері мен жұмыс күшін ұдайы өндіру жүйесінде елеулі өзгерістер орын алып, еңбекақы институтының жаңа сипатқа ие болуына алып келді. Осындай өзгерістер жағдайында Қазақстандағы еңбекақы жүйесінің дамуына тән бірнеше маңызды бағыт байқалады. Оларға ең төменгі жалақының рөлінің артуы, табыс теңсіздігінің өсуі, макроэкономикалық ахуалдың нақты еңбекақы динамикасына әсері және еңбек табыстарын реттеуде мемлекеттің белсенді қатысуы жатады.

ЖІӨ құрамындағы еңбекақы үлесін айқындау экономикада жасалатын құнның қандай бөлігі қызметкерлерді ынталандыруға бағытталатынын бағалауға мүмкіндік береді. Бұл көрсеткіш жалдамалы еңбектің ұлттық табысты қалыптастыруға қатысу деңгейін көрсетеді және әлеуметтік әділеттіліктің әрі экономикалық құрылымның индикаторы болып саналады. Еңбекақы үлесінің жоғары болуы адам капиталының маңыздылығын және табыстардың қызметкерлер пайдасына бөлінуін байқатады, ал төмен үлес капиталдың басымдығын, жасырын жұмыспен қамтудың болуын немесе еңбек өнімділігінің төмендігін меңзеуі мүмкін. Осы көрсеткішті талдау табыстарды реттеу саясатын қалыптастыруға, еңбекақы өсімін ынталандыруға және халықтың өмір сүру деңгейін арттыруға бағытталған шараларды әзірлеуге негіз болады. ЖІӨ, еңбекақы төлемдері және ЖІӨ–дегі еңбекақы үлесінің 2010–2024 жылдардағы динамикасы 6-суретте көрсетілген.

2010–2024 жылдары Қазақстандағы ЖІӨ–дегі еңбекақы үлесінің динамикасы 2010 жылы 34,3 пайыз деңгейінен 2024 жылы 31 пайызға дейін төмендеу үрдісін көрсетеді, ең төмен мәндер 2016–2018 жылдары 30,3–30,5 пайыз аралығында байқалды. Бұл экономикада өндірілетін қосылған құнның капитал мен кәсіпкерлік табыс сияқты басқа өндіріс факторларының пайдасына қайта бөлініп отырғанын аңғартады, мұндай жағдай көлеңкелі сектордың үлесі жоғары немесе табыстар теңсіз бөлінетін экономикаларға тән құбылыс болып саналады. Номиналды ЖІӨ мен еңбекақы қорының өсуіне қарамастан, еңбек

табыстарының үлесі салыстырмалы түрде төмен деңгейде сақталып отыр, бұл экономиканың құрылымдық диспропорцияларына және еңбек нарығының, сондай-ақ еңбекақыны реттеу тетіктерінің тиімділігін арттыру қажеттілігіне нұсқайды.



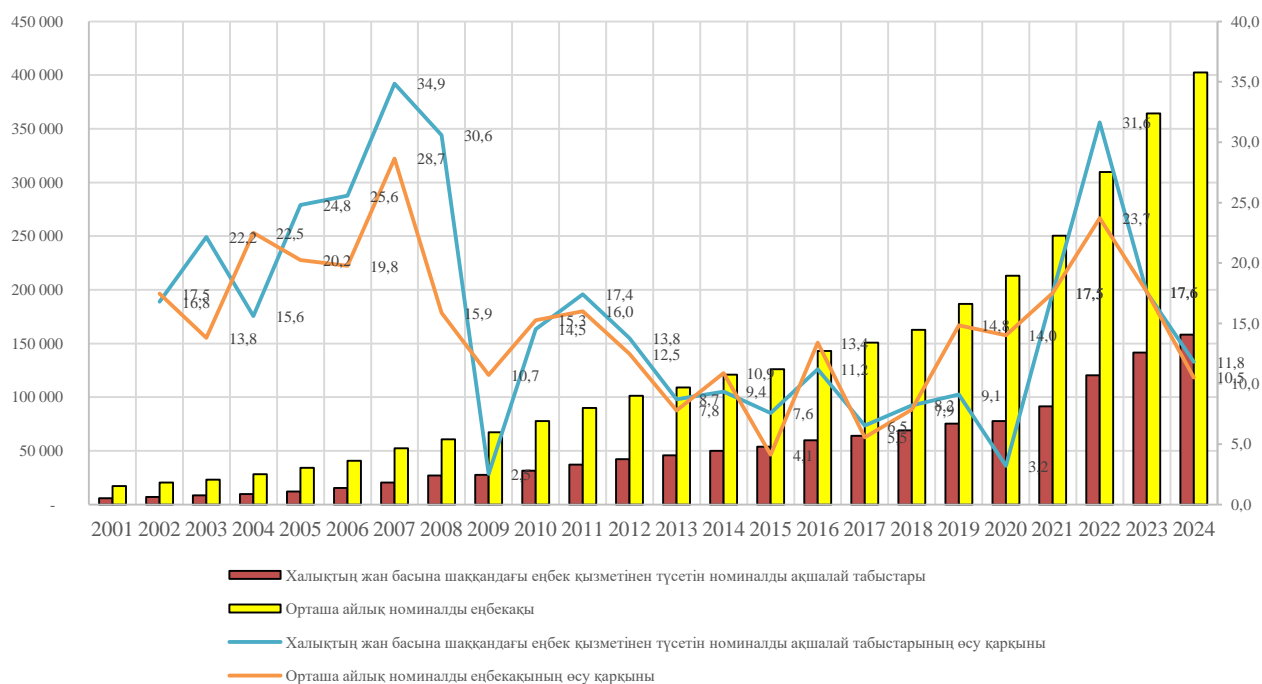
Сурет 6 – Қазақстан Республикасының ЖІӨ-дегі еңбекақы үлесі, 2010–2024 жж.

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [74]

Еңбекақының жалпы ішкі өнімдегі үлесі елдерге, олардың экономикалық құрылымына және даму деңгейіне қарай әртүрлі болады. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымына мүше дамыған мемлекеттерде бұл көрсеткіш әдетте ЖІӨ-нің 50-60 пайызы шамасында қалыптасады. Дамушы елдерде еңбекақы үлесінің төмен болуы экономика құрылымындағы ерекшеліктер мен даму деңгейімен байланысты түсіндіріледі. Халықаралық еңбек ұйымы өз есептерінде дамыған елдерде еңбекақының ЖІӨ-дегі үлесі жиі 50–60 пайыз аралығында болатынын, ал дамушы елдерде оның шамамен 40 пайыз немесе одан да төмен деңгейде қалыптасатынын атап өтеді. Мұндай айырмашылық көбіне көлеңкелі экономиканың жоғары болуы және табыстардың тең бөлінбеуі сияқты факторлармен байланысты. Дүниежүзілік банк өз талдауларында соңғы онжылдықтарда әлемдік ЖІӨ-дегі еңбекақы үлесінің төмендеу үрдісін растайды, әсіресе өндірістің жоғары деңгейде автоматтандырылған және капитал үлесі артқан елдерде бұл құбылыс айқын байқалады [75].

Орташа айлық еңбекақы халықтың еңбек табыстары деңгейін көрсететін ең өкілдік көрсеткіштердің бірі болып табылады. 2001–2024 жылдар аралығында Қазақстан Республикасында номиналды еңбекақының тұрақты өсу үрдісі байқалады. Қазақстан Республикасы халқының жан басына шаққандағы

еңбек табыстары деңгейінің 2001–2024 жылдардағы динамикасын талдау 7-суретте берілген.



Сурет 7 – 2001–2024 жылдардағы халықтың жан басына шаққандағы еңбек табыстары мен номиналды еңбекақы деңгейінің динамикасы (айына, теңге)

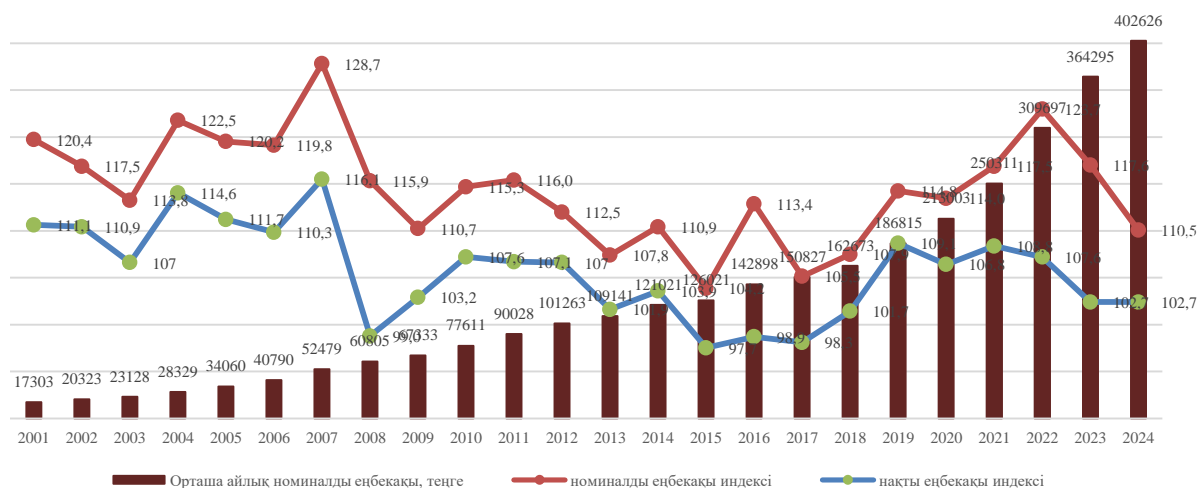
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [76]

2001 жылдан бастап еңбек қызметінен түсетін орташа айлық табыстардың тұрақты өсімі байқалады. Жалпы алғанда халықтың орташа айлық номиналды табыстары, еңбек табыстары және орташа айлық еңбекақы бірізді өсу бағытын сақтап келеді. 2010–2024 жылдар аралығында еңбекақы көлемі ұлғаюын жалғастырып, 2024 жылы 402 626 теңгеге жетті, бұл 2001 жылмен салыстырғанда 23 еседен астам жоғары. Дегенмен мұндай өсім ара-тұра айқын құбылмалықпен қатар жүрді, бұл сыртқы экономикалық әсерлердің, дағдарыстық құбылыстардың және макроэкономикалық жағдайдың өзгерістерінің ықпалын көрсетеді.

2008–2009 жылдары халық табыстарының төмендеуі байқалды, бұл еңбек нарығының нашарлауына және тұрғындардың табыстарының қысқаруына әкелген жаһандық қаржы дағдарысымен байланысты болды. 2015–2016 жылдары өсу қарқынының баяулауы орын алды, оған мұнай бағасының құбылуы мен экономикалық қиындықтар әсер етті. Осындай жағдай 2020 жылы да қайталанды, сол кезде COVID-19 індеті және шектеу шаралары экономикалық белсенділіктің уақытша төмендеуіне себеп болып, табыс көрсеткіштеріне кері ықпал етті. Алайда 2021 жылдан бастап табыстардың жедел өсуі байқалды, бұл дағдарысқа қарсы шаралардың жүзеге асырылуымен, еңбекақының артуымен және инфляциялық үдерістердің күшеюімен түсіндіріледі.

Қазіргі бағалармен есептелген халықтың ақшалай табыстары номиналды көрсеткіштер болып табылады. Номиналды еңбек табыстарының өсуі әрдайым өмір сүру деңгейінің нақты жақсарғанын білдірмейді, өйткені инфляция мен бағалардың қымбаттауы еңбекақы өсімінің әсерін әлсіретуі мүмкін. Еңбек табыстарының нақты мазмұны салыстырмалы бағаларға келтіру арқылы айқындалады, бұл номиналды еңбекақы индексі халық тұтынатын тауарлар мен қызметтердің тұтыну бағалары индексіне бөлу арқылы жүзеге асырылады. Номиналды ақшалай табыстардың өсуі әрдайым халықтың нақты ақшалай табыстарының артуын көрсетпейтіні осыдан байқалады.

2001–2024 жылдар аралығындағы Қазақстан Республикасындағы орташа айлық номиналды және нақты еңбекақы динамикасын талдау макроэкономикалық өзгерістер, инфляциялық құбылулар және әлеуметтік саясат циклдері аясында еңбек табыстарының трансформациясының негізгі кезеңдерін айқындауға мүмкіндік береді. Халықтың нақты еңбек табыстарының динамикасы 8-суретте графикалық түрде көрсетілген.



Сурет 8 – 2001–2024 жылдардағы номиналды және нақты еңбекақы индексі динамикасы (пайызбен)

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [76]

Номиналды еңбекақы индексі бүкіл қарастырылып отырған кезең бойы оң динамика көрсетеді, ең жоғары мәндер 2007 жылы 128,7 пайызға және 2018 жылы 116,8 пайызға жеткен. Инфляция деңгейіне түзетілген нақты еңбекақы индексі өсуінің анағұрлым баяу болуы инфляциялық үдерістердің халықтың сатып алу қабілетіне әсерін аңғартады. 2008–2009 жылдары нақты еңбекақы индексінің күрт төмендеуі экономикалық дағдарыстың салдарынан өмір сүру деңгейінің құлдырағанын көрсетеді. Ұлттық валютаның құнсыздануы аясында 2015–2016 жылдары да ұқсас үрдіс байқалады. Соңғы жылдары, яғни 2021–2024 аралығында нақты еңбекақы индексі шамамен 100 пайызға жуық деңгейде қалып отыр, бұл еңбекақының сатып алу қабілетінің өсуі іс жүзінде тоқтап, стагнация жағдайына өткенін білдіреді.

Номиналды еңбекақының айтарлықтай өскеніне қарамастан, нақты еңбекақы тұрақты өсім көрсетпейді, бұл жоғары инфляцияның және экономикалық жағдайдың тұрақсыздығының ықпалын білдіреді. Деректер инфляциялық үдерістерді бақылаудың, еңбек өнімділігін арттырудың және халықтың әл-ауқатын жақсарту үшін нақты еңбекақыны көтерудің қажеттігін көрсетеді. Номиналды және нақты еңбекақы арасындағы айырмашылық 2016 және 2022 жылдардағы девальвациялар, COVID-19 пандемиясы және жаһандық тұрақсыздық туғызған инфляциялық серпілістер кезеңдерінде айқын көрінді. Аталған жылдары инфляция қарқыны еңбекақы өсімінің нақты мәндегі қарқынынан едәуір жоғары болды.

Айқындалған заңдылықтарды жүйелеу мақсатында 2001–2024 жылдар аралығындағы Қазақстан халқының орташа айлық еңбекақы динамикасына кезеңдеу ұсынылады. Бұл кезеңдеу негізгі макроэкономикалық оқиғаларды, инфляциялық серпілістерді және әлеуметтік саясаттағы өзгерістерді өзара байланыстыруға негізделген. Ұсынылған кезеңдеу автор тарапынан оқиғалық–экономикалық стратификация әдістемесіне сүйене отырып жасалды және макроэкономикалық көрсеткіштерді әлеуметтік трансформацияның фазаларымен салыстыруға негізделеді, мұнда С.Е. Местечкин, Л.Н. Красавина және басқа зерттеушілердің тәсілдерімен мазмұндық ұқсастық сақталған. Кезеңдеу қарапайым бесжылдық бөлініске емес, экономика мен еңбек нарығындағы негізгі бетбұрысты сәттерді сипаттайтын оқиғалық және функционалдық логикаға сүйеніп қалыптастырылған. Мұндай жүйелеу еңбек табыстарының нақты сатып алу қабілетіндегі өзгерістердің мазмұнын неғұрлым дәл түсіндіруге, олардың орнықтылығын және инфляциялық серпілістерге бейімделу деңгейін бағалауға мүмкіндік береді.

2001–2024 жылдар аралығындағы талдау Қазақстан халқының еңбек табыстарындағы өзгерістердің циклдік сипатқа ие екенін және экономикалық тұрақсыздық кезеңдерінің әрқайсысы нақты еңбекақының төмендеуіне әкелгенін көрсетеді (12-кесте). Номиналды табыстардың сенімді өсіміне қарамастан, 2008, 2015 және 2022 жылдардағы инфляциялық серпілістер сатып алу қабілетінің артуын әлсіретті. Минималды еңбекақыны арттыру және фискалдық қолдау шараларын қамтитын мемлекеттік саясаттың жүйелі жүргізілуі нақты табыстардың 2023–2024 жылдары қалпына келуін қамтамасыз етті.

Әлемдік үрдістер тұрғысынан алғанда, 2022 және 2023 жылдардағы инфляцияның жоғары деңгейі нақты еңбекақының әлемнің басым бөлігінде теріс мәнге түсуіне әкеліп, қызметкерлердің сатып алу қабілетінің төмендеуіне себеп болды. Алайда Женевада (Швейцария) ұсынылған Халықаралық еңбек ұйымының әлемдік еңбекақы жөніндегі баяндамасында 2024 жылдың алғашқы жартысына арналған алдын ала деректер бойынша нақты еңбекақының жаһандық өсімі 2,7 пайызды құрағаны, бұл соңғы он бес жылдан астам уақыттағы ең жоғары өсім болып отырғаны атап көрсетіледі. Сонымен қатар әлемнің көптеген елдерінде еңбекақы төлемдеріндегі ішкі теңсіздік деңгейі әлі де жоғары болғанына қарамастан, осы ғасырда мемлекеттердің үштен екісінде бұл теңсіздіктің азайғаны байқалады [77].

Кесте 12 – Қазақстан Республикасындағы орташа айлық еңбекақы динамикасының авторлық кезеңдеуі (2001-2024)

Кезең	Кезең сипаттамасы	Динамика ерекшеліктері
2001–2007	Экономикалық өсу, шикізат нарығындағы өрлеу	Номиналды және нақты еңбекақының тұрақты өсуі, инфляцияның төмен деңгейі
2008–2009	Жаһандық қаржы дағдарысы	Еңбекақы өсімінің баяулауы, нақты еңбекақының төмендеуі
2010–2014	Дағдарыстан кейінгі қалпына келу кезеңі	Нақты табыстардың бірқалыпты өсуі, инфрақұрылымға салынған инвестициялардың артуы
2015–2016	Девальвация және нақты табыстардың төмендеуі	Сатып алу қабілетінің әлсіреуі, номиналды еңбекақы өсімі тұтыну бағалары индексін өтей алмауы
2017–2019	Тұрақтану және бірқалыпты өсу кезеңі	Еңбекақының бірқалыпты өсуі, цифрландырудың күшеюі
2020–2021	Пандемия кезіндегі құлдырау	Іскерлік белсенділіктің төмендеуі, нақты еңбекақының қысқаруы
2022–2024	Инфляциялық серпіліс және қалпына келу	Жоғары инфляция жағдайындағы номиналды еңбекақы өсімі, мемлекеттік өтемдік шаралардың күшеюі
Ескерту – Автор құрастырған		

Дегенмен орташа еңбекақының бұл жалпы өсуі көбіне Қытайдың әсерімен қалыптасады, өйткені бұл елдегі еңбекақының тез өсуі әлемдік орташа көрсеткішті айтарлықтай жоғарылатып отыр. Сондықтан Қытайды есептен шығарғанда 2024 жылы нақты еңбекақы өсімі 2,3 пайызды құрайды. Сонымен бірге өлшем ретінде тек G–20 елдерін алғанда, екі жыл қатарынан нақты еңбекақының теріс өсімі мен сатып алу қабілетінің төмендеуінен кейін осы топтағы дамыған экономикалы елдерде нақты еңбекақы өсімі биыл 0,9 пайыз деңгейінде болады, ал бұл көрсеткіш аталған топтағы дамушы елдерде 5,9 пайызға дейін жетеді.

Халықтың еңбек табыстары динамикасын ұзақ мерзім аралығында талдамалық тұрғыдан негіздеу үшін номиналды еңбекақының салыстырмалы өсу қарқындары мен тұтыну бағалары индексі есептелді. 13-кестеде осы көрсеткіштердің ұсынылған кезеңдеу аясындағы арақатынасы көрсетілген.

Кесте 13 – 2001–2024 жылдардағы номиналды еңбекақы мен тұтыну бағалары өсімінің динамикасы

Кезең, жылдар	Номиналды еңбекақы өсімі, есе	Тұтыну бағаларының өсімі, есе
2001–2007	3,0	1,7
2008–2009	1,1	1,3
2010–2014	1,6	1,3
2015–2016	1,1	1,2
2017–2019	1,2	1,2
2020–2021	1,2	1,2
2022–2024	1,4	1,4
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [76; 78]		

2001–2024 жылдардағы деректерді талдау номиналды еңбекақы өсімі мен инфляция арасындағы арақатынастың біркелкі болмағанын көрсетеді. 2001–2007 жылдар нақты табыстардың жоғарылауына ең қолайлы кезең болды, бұл уақытта еңбекақы өсімі (3,0 есеге) тұтыну бағаларының өсу қарқынынан (1,7 есеге) едәуір жоғары болды. Алайда 2008 жылдан бастап жекелеген фазаларда қарама–қарсы үрдіс байқалады. 2008–2009 жылдары инфляция өсімі (1,3 есеге) еңбекақы өсімінен (1,1 есеге) артық болып, сатып алу қабілетінің төмендегенін көрсетті. Осындай жағдай 2015–2016 жылдары және 2020–2021 жылдары да байқалды, ол кезде инфляция қарқыны номиналды табыстар өсімін не басып озды, не толығымен теңестіріп жіберді. Бұл кезеңдерде жаһандық дағдарыстар, ұлттық валютаның құнсыздануы және пандемия сияқты ірі макроэкономикалық күйзелістер орын алғаны белгілі. Табыс пен баға өсімінің салыстырмалы тепе–теңдігі тек 2022–2024 жылдары қалпына келе бастады, алайда 1,4 есеге тең бұл параллель қозғалыс бұрынғы жылдардағы нақты табыс шығындарын өтей алмайды. Жалпы алғанда, кезеңдеу нақты еңбекақының экономикалық күйзелістер кезінде төмендегенін, ал табыстарды реттеу бағытындағы мемлекеттік саясат күшейген соң ғана тұрақтану үрдісі байқала бастағанын дәлелдейді.

Номиналды еңбек табыстарының абсолюттік мәндері халықтың қажеттіліктеріне қаншалықты сәйкес келетінін толық бағалауға мүмкіндік бермегендіктен, олардың шартты көлемін сипаттау үшін сатып алу қабілеті көрсеткіштері қолданылады. Бұл көрсеткіш халықтың тауарлар мен қызметтерді сатып алу жөніндегі әлеуетті мүмкіндіктерін бейнелейді және екі баламалы тәсіл арқылы айқындалады, олар халықтың жан басына шаққандағы еңбек табыстарының тауарлық баламасын есептеу және жан басына шаққандағы еңбек табыстары мен күнкөріс минимумы шамасының арақатынасын анықтау болып табылады.

Қазақстан халқының жан басына шаққандағы еңбек табыстарының әртүрлі тауарлық баламалар арқылы өлшенген сатып алу қабілетінің 2001–2024 жылдардағы динамикасы 14-кестеде көрсетілген.

Кесте 14 – 2001–2024 жылдары Қазақстан халқының жан басына шаққандағы еңбек табыстарының кейбір азық–түлік тауарлары бойынша сатып алу қабілеті (айына)

Жыл дар	Сиыр еті, кг	Сүт, л	Жұмыртқа, ондық	Картоп, кг	Жоғары сортты бидай наны, кг	Күнбағыс майы, л	Күріш, кг
2001	21	109	59	236	121	39	95
2008	45	220	141	373	217	89	127
2010	42	216	175	427	247	112	145
2015	46	256	219	674	279	137	197
2017	44	298	254	541	285	159	219
2020	40	260	220	689	260	135	206
2022	50	355	250	777	343	132	240
2024	59	392	290	846	408	218	242

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [73, 79]

14-кестеде берілген деректер Қазақстан халқының жан басына шаққандағы еңбек табыстарының сатып алу қабілетінің заттай өлшемдердегі өзгерісін бағалауға мүмкіндік береді, яғни ай сайынғы табысқа негізгі азық-түлік тауарларының қанша мөлшерін сатып алуға болатынын көрсетеді. 2001–2024 жылдар аралығында талданып отырған барлық өнімдер бойынша қолжетімділік көлемінің өсу үрдісі байқалады, бұл табыстардың жалпы артуымен байланысты. Мысалы, 2001 жылы орташа айлық табысқа 21 кг сиыр етін сатып алуға мүмкіндік болса, 2024 жылы бұл мөлшер 59 кг-ға жетті, бұл ет өнімдерінің қолжетімділігі шамамен үш есеге артқанын көрсетеді. Осындай оң динамика сүт (109 литрден 392 литрге), жұмыртқа (59 ондықтан 290 ондыққа), картоп (236 кг–нан 846 кг–ға) және жоғары сортты бидай наны (121 кг–нан 408 кг–ға) сияқты негізгі тауарлар бойынша да байқалады. 2008–2015 жылдар аралығында сатып алу қабілетінің айтарлықтай өсуі тіркелді, бұл 2008–2009 жылдардағы дағдарыстан кейінгі тұрақтану кезеңімен сәйкес келеді. 2020 жылы бірқатар көрсеткіштер бойынша төмендеу байқалды, мысалы, сиыр еті бойынша (44 кг–дан 40 кг–ға), жұмыртқа бойынша (254 ондықтан 220 ондыққа), бұл пандемия салдарынан экономикалық белсенділіктің төмендеуі және азық-түлік бағаларының өсуімен байланысты болды. 2024 жылға қарай сатып алу қабілеті көрсеткіштердің басым бөлігі бойынша тарихи ең жоғары деңгейге жетті, бұл номиналды табыстардың өсуімен, ең төменгі жалақының ұлғаюымен және тұтынушылық сұранысты қолдау шараларымен байланысты болуы мүмкін. Дегенмен оң динамикаға қарамастан тұтыну құрылымы біркелкі емес күйде қалып отыр, себебі қолжетімділіктің ең жоғары өсуі арзанырақ және базалық өнімдерге (картоп, күріш) тән болды, ал ақуыз құрамы жоғары өнімдер бойынша (ет, май) өсім баяу, бұл халықтың бір бөлігінде сапалы өнімдерді тұтынуда шектеулер сақталып отырғанын көрсетеді.

Халықтың жан басына шаққандағы еңбек табыстары мен орташа айлық номиналды еңбекақының күнкөріс минимумы шамасымен арақатынасы 9-суретте көрсетілген.



Сурет 9 – Қазақстан Республикасында 2001–2024 жылдары халықтың еңбек табыстары көрсеткіштерінің күнкөріс минимумы шамасымен арақатынасы (пайызбен)

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [73]

Ұсынылған деректер Қазақстанда 2001–2024 жылдар аралығында халықтың жан басына шаққандағы еңбек табыстары мен орташа айлық номиналды еңбекақының күнкөріс минимумы шамасымен арақатынасының динамикалық өзгерісін бағалауға мүмкіндік береді. 2001 жылы жан басына шаққандағы еңбек табыстары күнкөріс минимумының 129 пайызы деңгейінде болды, бұл халықтың басым бөлігінің сатып алу қабілетінің өте шектеулі болғанын көрсетеді. 2024 жылға қарай бұл көрсеткіш 310 пайызға дейін өсті, бұл номиналды табыстардың айтарлықтай артқанын білдіреді. Алайда инфляция әсерін ескермей, мұндай өсімді халықтың әл–ауқатының біржақты жақсаруы ретінде қарастыруға болмайды.

Орташа айлық номиналды еңбекақыға келсек, оның күнкөріс минимумы шамасына арақатынасы 2001 жылы 3,76 еседен 2024 жылы 7,89 есеге дейін өсті. Бұл көрсеткіштің ең жоғары өсімі 2001–2007 және 2021–2024 жылдар аралығында байқалады, мұны экономиканың құрылымдық трансформациясымен қатар, ең төменгі жалақы деңгейін арттыруға бағытталған мемлекеттік шаралардың ықпалымен түсіндіруге болады. Ал 2008–2010 және 2016–2020 жылдары көрсеткіштердің салыстырмалы түрде тұрақсыз, дерлік тоқырау жағдайында қалуы ұсынылған кезеңдеумен өзара үндеседі.

Ұсынылған көрсеткіштердің номиналды мәндер екенін және олар өмір сүру деңгейіндегі нақты өзгерістерді толық бейнелемейтінін ескеру қажет. Инфляцияның жоғары деңгейі, әсіресе Қазақстанда 2015–2016 жылдары және 2022 жылы байқалған инфляциялық қысым жағдайында, еңбекақының абсолюттік өсуіне қарамастан, оның нақты сатып алу қабілеті төмендеуі мүмкін. Бұған қоса, халықаралық ортадағы өзгерістер, табыстардағы құрылымдық айырмашылықтар және тұтыну құрылымының өзгеруі де халықтың нақты әл–ауқатына ықпал етеді. Осыған байланысты алынған көрсеткіштер оң динамиканы көрсеткенімен, оларды интерпретациялау нақты еңбекақы индексінің, оның ұзақ мерзімді динамикасының және әлеуметтік стратификация деңгейін айқындайтын факторлардың қосымша талдауымен қатар жүргізілуі тиіс. Қазақстан Республикасында еңбек нарығындағы қызметкерлердің нақты жағдайын неғұрлым дәл бағалау үшін орташа еңбекақымен қатар медианалық және модальды еңбекақыны да қарастыру орынды, өйткені бұл көрсеткіштер жоғары табыс алатын шектеулі топтың ықпалынан туындайтын бұрмалануды азайтуға мүмкіндік береді.

Осы зерттеуде медианалық және модальды еңбекақыны талдау 2018 жылдан басталады, бұл әдіснамалық және статистикалық шектеулермен түсіндіріледі. 2018 жылға дейін Қазақстан Республикасында медиана мен мода бойынша еңбекақының жүйелі түрде жариялануы ресми статистикада жүргізілмеген. Тек 2018 жылдан бастап Қазақстан Республикасының Ұлттық статистика бюросы еңбекақы деңгейлері бойынша қызметкерлердің үлестірімін зерттеуге арналған бір реттік бақылау (2–Т нысаны) негізінде медианалық және модальды еңбекақы көрсеткіштерін ұлттық деңгейде тұрақты түрде жариялай бастады. Дәл осы жылдан бастап аталған көрсеткіштердің ресми әдіснама тұрғысынан салыстырмалылығы мен өкілділігі қамтамасыз етілді. Бұрынғы жылдарға талдау жүргізу үшін еңбекақы интервалдары бойынша үлестірімдерді

қайта құру немесе асимметрия коэффициенттеріне негізделген бағалау тәсілдерін қолдану қажет болар еді, алайда бұл осы диссертацияда қабылданған ресми және тексерілген дереккөздерді қолдану қағидаттарына сәйкес келмейді. 2018–2024 жылдар аралығындағы кезеңге талдаудың шоғырлануы экономиканың цифрлану жағдайында, еңбекақы жүйесіндегі реформалардың жүзеге асырылуы және инфляциялық тәуекелдердің өсуі аясында табыс құрылымының трансформациясына тән өзекті үрдістерді көрсетуге мүмкіндік береді. 15-кестеде 2018–2024 жылдар аралығындағы орташа, медианалық және модальды еңбекақының динамикасы берілген. Объективті талдау жүргізу үшін медианалық және модальды коэффициенттер пайдаланылады.

Кесте 15 – 2018–2024 жылдардағы орташа, медианалық және модальды еңбекақы динамикасы

Жылдар	Орташа айлық номиналды еңбекақы, теңге	Медианалық еңбекақы, теңге	Модальды еңбекақы мөлшері, теңге	Еңбекақының медианалылық коэффициенті	Еңбекақының модальдылық коэффициенті
2018	162673	106253	80021	0,65	0,49
2019	186815	112 281	48 996	0,60	0,26
2020	213003	142 718	57 870	0,67	0,27
2021	250311	165 816	57 923	0,66	0,23
2022	309697	204 149	68 565	0,66	0,22
2023	364295	251 356	81 377	0,69	0,22
2024	402626	285677	97557	0,71	0,24
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [80]					

Медианалылық коэффициентінің мәндері (0,60–0,71 аралығында) Қазақстан Республикасында қызметкерлердің жартысынан астамы орташа еңбекақидан 28–40 пайызға төмен жалақы алатынын көрсетеді. Ең айқын асимметрия 2019 жылы байқалды, ол кезде медианалық еңбекақы орташа еңбекақының небәрі 60 пайызы деңгейінде болды. Халықаралық еңбек ұйымы өз есептерінде нақты «нормативтік шектік мән» белгілемегенімен, медиана мен орташа еңбекақы арасындағы айырмашылықтың 20–30 пайыздан асуы үлестірімнің теңгерімсіздігін және созылық сипат алатынын білдіретіні атап өтіледі. Модальдылық коэффициенті бүкіл кезең бойы 0,22–0,27 шегінде қалыптасты, бұл табыстардың төменгі сегментінде қызметкерлердің жоғары шоғырланғанын көрсетеді. 2021 және 2022 жылдары экономика мен номиналды табыстардың жалпы өсуіне қарамастан модальды еңбекақы орташа еңбекақының 25 пайызынан да төмен болды.

Еңбек табыстарының үлестірім құрылымын сандық тұрғыдан бағалау үшін асимметрия коэффициенті пайдаланылады, ол үлестірімнің симметриялы үлестірімнен қаншалықты ауытқитынын көрсетеді. Табыстар теңгерімді бөлінген жағдайда медианалық және модальды еңбекақы орташа мәнге жақын болады. 2024 жылы медиана бойынша асимметрия коэффициенті 0,29 деңгейінде, ал мода бойынша 0,76 деңгейінде қалыптасты, бұл табыстар үлестірімінің жоғары мәндерге қарай ығысқанын және қызметкерлердің басым

бөлігі табыс диапазонының төменгі бөлігінде шоғырланғанын көрсетеді. Мұндай мәндер еңбек табыстарының едәуір дәрежеде жіктелгенін және жоғары ақы төленетін еңбек позицияларына қызметкерлердің негізгі бөлігінің қолжетімділігі шектеулі екенін дәлелдейді.

2018–2024 жылдардағы медианалық және модальды еңбекақыны талдау орташа еңбекақының жұмыскерлердің басым бөлігінің нақты табыстық жағдайын айтарлықтай жоғары көрсететінін аңғартады. Асимметрияның жоғары мәндері табыстардың терең жіктелгенін растайды және еңбек табыстарын реттеу саясатын медианалық көрсеткіштерге сүйене отырып түзетудің қажеттілігін негіздейді.

Қорытындылай келе, 2001–2024 жылдар аралығында Қазақстандағы номиналды еңбек табыстары мен еңбекақы көлемі 20 еседен астам өскенімен, нақты табыстардың өзгерісі құбылмалы болып, макроэкономикалық күйзелістерге тәуелді болды: 2008–2009, 2015–2016 және 2020–2021 жылдары нақты еңбекақының баяулауы немесе төмендеуі байқалды. Халықтың ақшалай табыстары құрылымында негізгі үлес еңбек табыстарына тиесілі (орташа 74%), алайда пандемия жылы олардың үлесі 67 пайызға дейін азайып, әлеуметтік трансферттердің рөлі артты; 2021 жылдан бастап еңбек табыстарының үлесі қайта өсе бастады, бұл табыстардың еңбек нарығы жағдайына тәуелділігін көрсетеді. 2010–2024 жылдары еңбекақының ЖІӨ–дегі үлесі 34,3 пайыздан 30,8 пайызға дейін төмендеп, табыстың капитал мен кәсіпкерлік пайдасы пайдасына қайта бөлінгенін көрсетті, ал ОЭСР елдерімен салыстырғанда (50–60%) бұл көрсеткіштің айтарлықтай төмен болуы құрылымдық теңгерімсіздікті айғақтайды. Номиналды еңбекақы өсуі негізгі азық–түлік тауарларының қолжетімділігін арттырғанымен, дағдарыс жылдары ет–сүт өнімдері бойынша сатып алу мүмкіндігі уақытша төмендеді; еңбекақы мен күнкөріс минимумы арақатынасы 2001 жылғы 3,8 еседен 2024 жылы 7,9 есеге дейін жақсарғанымен, инфляция осы өсімнің бір бөлігін әлсіретті. 2018 жылдан бастап жариялана бастаған медиана мен мода көрсеткіштері еңбекақы үлестірімінің айқын асимметриясын көрсетті: медиана орташа еңбекақының 60–71 пайызы, мода небәрі 22–27 пайызы деңгейінде қалып, орташа еңбекақының нақты жағдайды дәл көрсетпейтінін дәлелдеді. Қазақстанда еңбек табыстарының номиналды өсуі тұрақты болғанымен, олар макроэкономикалық шоктарға, инфляцияға және табыстардың тең бөлінбеуіне айтарлықтай тәуелді, ал әлеуметтік трансферттердің рөлінің артуы мен ЖІӨ–дегі еңбекақы үлесінің төмендеуі табыс қалыптастыру жүйесіндегі құрылымдық мәселелерді көрсетеді.

Халықтың еңбек табыстарын зерттеудің маңызды бағыттарының бірі болып олардың жіктелуін қарастыру, оған ықпал ететін факторларды талдау, сондай–ақ еңбек табыстарын реттеу және халықтың сатып алу қабілетін қорғау жөніндегі мемлекеттік шаралардың тиімділігін бағалау табылады.

## **2.2 Халықтың еңбек табыстары дифференциациясының факторлары мен ерекшеліктерін бағалау**

Халық табыстарының теңсіздігі жоғары деңгейде сақталып, соңғы онжылдықтарда күшейе түсті. World Inequality Database деректерінің (2025

жылғы жаңарту, 2023 жылға арналған мәліметтер) бағалауы бойынша, әлемдік жиынтық табыстың шамамен 21 пайызы ең жоғары табысқа ие 1 пайыз халықтың үлесінде, ал халықтың төменгі жартысы дүниежүзілік табыстың небәрі 8 пайызына ие. Ең төменгі квинтильдің үлесі шамамен 2 пайыз деңгейінде. Динамика көрсеткендей, әлемдік табыстың жоғарғы 1 пайызының үлесі 1970 жылдары 16 пайыз шамасында болса, 2020 жылы 21 пайызға дейін өсті және 2023 жылы осы деңгейге жуық деңгейде сақталды [81].

Еңбек табыстарының теңсіздігі де жоғары деңгейде қалып отыр. ХЕҰ–ның жаһандық бағалауы бойынша (2021 жылға арналған деректер, Global Wage Report 2024–25 басылымында), ең төменгі 10 пайыз қызметкер әлемдік еңбекақы қорының небәрі 0,54 пайызын алады, ал төменгі жартысы 10,41 пайыз үлеске ие. Соның өзінде ең жоғарғы 1 пайыз 8,80 пайыз, ал жоғарғы 10 пайыз 37,68 пайыз еңбекақы қорын иеленеді. Пальма коэффициентінің мәні 4,82 деңгейінде, бұл жоғарғы 10 пайыздың еңбекке ақы төлеу қорының төменгі 40 пайызға қарағанда шамамен бес есеге көп үлес алатынын білдіреді. D9/D1 коэффициентінің 16,82 деңгейінде болуы 90–перцентильдегі сағаттық еңбекақының 10–перцентильден шамамен 17 есе жоғары екенін көрсетеді. Сонымен қатар ХЕҰ 2000 жылдан бері елдердің шамамен үштен екісінде еңбекақы теңсіздігінің төмендеу үрдісі байқалғанын атап өтеді, дегенмен оның жаһандық деңгейі әлі де айтарлықтай жоғары болып отыр [70, р. 3-142].

Халықтың еңбек табыстарының дифференциациясы немесе еңбек табыстарының теңсіздігі әртүрлі қызметкерлер топтары арасындағы еңбекақы мен өзге де еңбек табыстарындағы айырмашылықтарды көрсетеді. Еңбек табыстарының дифференциациясы көптеген факторлардың ықпалымен қалыптасады, олардың қатарына өңірлердің экономикалық даму деңгейі мен өмір сүру құнының ерекшеліктері, қызметкерлердің біліктілігі мен білім деңгейі, салалар арасындағы еңбекақы айырмашылықтары, сондай–ақ жыныс пен жас сияқты демографиялық сипаттамалар жатады. Сонымен бірге жұмыспен қамтылу нысаны, еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныс балансы, еңбек ресурстарының мобильдігі, кәсіподақтардың және ұжымдық шарттардың ықпалы да еңбекақы деңгейіндегі айырмашылықтарды айқындауда маңызды рөл атқарады.

Қазақстан Республикасындағы еңбек табыстарының дифференциациясы айқын өңірлік сипатқа ие. Бұл айырмашылық еңбекақы көлемінен бастап, өзіндік жұмыспен қамтудан және өзге де экономикалық қызметтен түсетін табыстар деңгейінен көрінеді. Кеңістіктік алшақтықтар өңірлердің салалық мамандануы, инвестициялық және инфрақұрылымдық дамудың біркелкі еместігі, өмір сүру құны мен әлеуметтік қамтамасыз ету деңгейіндегі айырмашылықтар арқылы қалыптасады. 2001 жылы Қазақстан Республикасындағы орташа номиналды еңбекақы 17 303 теңге деңгейінде болды. Алайда өңірлер арасында үлкен айырмашылық байқалды: Маңғыстау облысында – 37 038 теңге, Атырау облысында – 35 486 теңге, ал Жамбыл облысында – 11 045 теңге және Ақмола облысында – 10 390 теңге. Ең жоғары көрсеткіштің ең төменгі көрсеткішке арақатынасы 3,5 еседен жоғары болды,

бұл бастапқы кезеңнің өзінде еңбек табыстарының кеңістіктік дифференциациясының айқын қалыптасқанын көрсетеді [82].

Уақыттық қатардың ұзақтығы, деректердің шынайылығы және олардың өзара салыстырмалылығын қамтамасыз ету мақсатында өңірлік еңбекақы талдауы 2015–2024 жылдар аралығында жүргізіледі. Бұл кезең дағдарыстан кейінгі және девальвациядан кейінгі үрдістерді қамтиды, экономиканың құрылымдық реформаларының әсерін көрсетеді және қазіргі кезеңдегі өңірлік теңсіздіктің тұрақтылығын бағалауға мүмкіндік береді. Сонымен бірге осы жылдары статистикалық деректер толық салыстырмалы болып, әкімшілік–аумақтық бөлініс бірізді сақталған және есептеу әдіснамасы тұрақты қолданылған, бұл талдау нәтижелерінің бұрмаланбай, сенімді қорытындылар жасауына жағдай жасайды [79].

2015–2024 жылдар аралығында Қазақстан Республикасының барлық өңірлерінде номиналды еңбекақының тұрақты өсу үрдісі қалыптасты. Республика бойынша орташа көрсеткіш 2015 жылғы 126 021 теңгеден 2024 жылы 405 416 теңгеге дейін өсіп, үш еседен астам ұлғайды. Алайда өңірлік деңгейдегі динамика өсім қарқыны мен еңбекақы мөлшерінің абсолюттік көлемі бойынша біркелкі емес сипатқа ие.

Еңбекақы мөлшері бойынша жетекші өңірлер қатарында дәстүрлі түрде Атырау және Маңғыстау облыстары, сондай–ақ республикалық маңызы бар Астана мен Алматы қалалары сақталып келеді. 2024 жылы Атырау облысындағы орташа еңбекақы 633 322 теңгені құрап, Жетісу облысындағы көрсеткіштен (293 160 теңге) 2,2 еседен артық болды (16-кесте).

Кесте 16 – 2015–2024 жылдардағы Қазақстан Республикасы өңірлері бойынша орташа айлық номиналды еңбекақы

Өңірлер	2015 жыл	2020 жыл	2024 жыл	2020/2015 жылдар	2024/2020 жылдар
1	2	3	4	5	6
Қазақстан Республикасы	126 021	213 003	405 416	169,0	190,3
Абай	–	–	339 299	-	-
Ақмола	89 176	168 302	329 732	188,7	195,9
Ақтөбе	106 778	182 923	378 086	171,3	206,7
Алматы	90 445	168 313	328 536	186,1	195,2
Атырау	225 121	367 799	633 322	163,4	172,2
Батыс Қазақстан	116 798	195 410	350 965	167,3	179,6
Жамбыл	85 298	156 846	299 972	183,9	191,3
Жетісу	–	–	293 160	-	-
Қарағанды	113 905	203 806	380 953	178,9	186,9
Қостанай	93 560	171 319	343 804	183,1	200,7
Қызылорда	106 332	178 174	344 381	167,6	193,3
Маңғыстау	234 007	317 611	580 946	135,7	182,9
Түркістан	85 693	158 762	372 615	185,3	234,7
Павлодар	108 630	187 427	293 421	172,5	156,6
Солтүстік Қазақстан	84 324	157 497	295 251	186,8	187,5
Ұлытау	–	–	533 562	-	-
Шығыс Қазақстан	103 028	190 287	380 325	184,7	199,9
Астана қаласы	189 970	302 504	538 009	159,2	177,9

## 16-кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6
Алматы қаласы	161 845	247 951	490 963	153,2	198,0
Шымкент қаласы	–	161 329	312 536	-	193,7
Өңірлер арасындағы орташа айлық еңбекақының айырмашылық коэффициенті (ең жоғары / ең төмен), есе	2,8	2,3	2,2	-	-
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [79]					

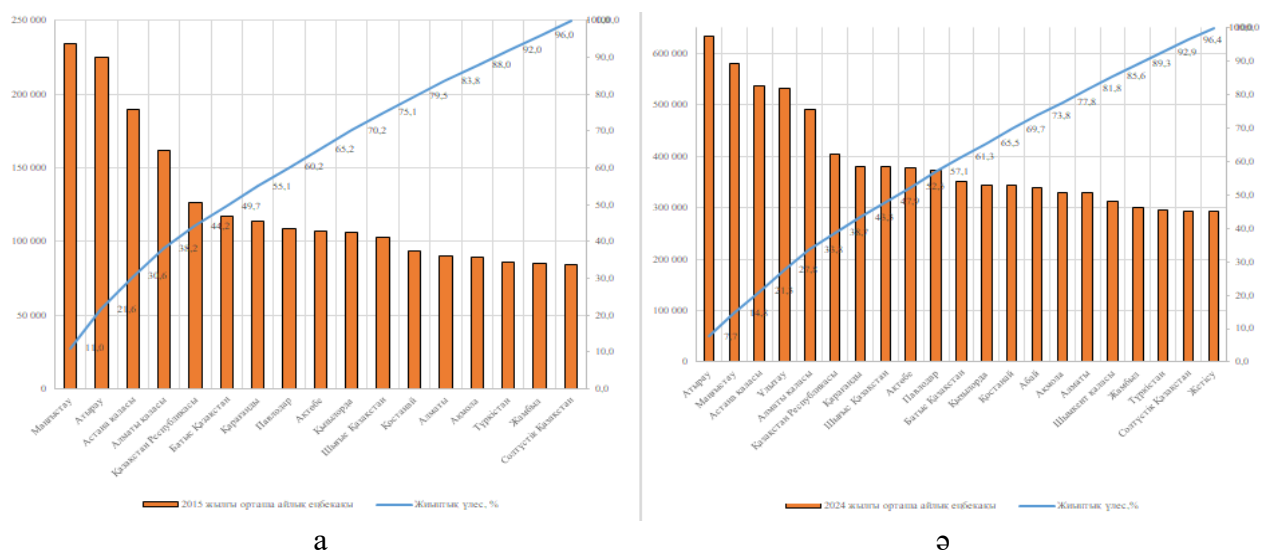
Осу қарқыны өңірлер арасында айқын айырмашылыққа ие. 2015–2020 жылдары бастапқы еңбекақы деңгейі төмен өңірлерде ең жоғары өсім байқалды. Оларға Ақмола облысы (188,7%), Солтүстік Қазақстан облысы (186,8%), Алматы облысы (186,1%), Түркістан облысы (185,3%), Шығыс Қазақстан облысы (184,7%), Жамбыл облысы (183,9%) және Қостанай облысы (183,1%) жатады. Орташа деңгейден жоғары, бірақ 180 пайыздан төмен өсім Қарағанды облысында тіркелді (178,9%). Ең баяу өсім еңбекақысы жоғары және ірі агломерациялар орналасқан өңірлерге тән. Маңғыстау облысы (135,7%), Алматы қаласы (153,2%), Астана қаласы (159,2%) және Атырау облысы (163,4%) көрсеткіштері бастапқы базаның жоғары болуына байланысты төмендеу әсерін көрсетеді.

2020–2024 жылдары еңбекақы өсімі республика өңірлерінің басым бөлігінде жеделдеді, алайда айырмашылықтар айтарлықтай сақталды. Ең жоғары өсім Түркістан облысында (234,7%), Ақтөбе облысында (206,7%), Қостанай облысында (200,7%), Шығыс Қазақстан облысында (199,9%) және Алматы қаласында (198,0%) байқалды. Сонымен қатар қарқыны жоғары өңірлер қатарында Ақмола облысы (195,9%), Алматы облысы (195,2%), Шымкент қаласы (193,7%) және Қызылорда облысы (193,3%) бар. Орташа деңгейден төмен өсім Павлодар облысында (156,6%), Атырау облысында (172,2%), Астана қаласында (177,9%), Батыс Қазақстан облысында (179,6%) және Маңғыстау облысында (182,9%) тіркелді. Осылайша, 2020–2024 жылдары бұрын еңбекақы деңгейі жағынан артта қалған өңірлерде (әсіресе Түркістан облысы мен Шымкент қаласында) номиналды өсімнің шапшаңдауы байқалып, бұл номиналды көрсеткіштер тұрғысынан өңірлер арасындағы айырмашылықтың біршама жұмсаруына алып келді.

2024 жылғы орташа айлық номиналды еңбекақы деңгейі бойынша өңірлерді ранжирлеу нәтижелері көшбасшы өңірлердің (Атырау, Маңғыстау облыстары, Астана қаласы, Ұлытау облысы, Алматы қаласы) және ең төмен көрсеткіштері бар өңірлердің (Павлодар, Жетісу, Солтүстік Қазақстан, Жамбыл облыстары, Шымкент қаласы) тұрақты қалыптасқан тобын айқын көрсетеді. Осы кезеңде өңірлік айырмашылық коэффициенті 2015 жылғы 2,8–ден 2024 жылы 2,2–ге дейін төмендеп, салыстырмалы алшақтықтың біршама тарылғанын байқатады, бірақ абсолюттік деңгейдегі айырмашылықтың әлі де айтарлықтай екенін көрсетеді.

Қазақстан Республикасында еңбек табыстарының өңірлік шоғырлануы тек еңбекақының абсолюттік мөлшерінен ғана емес, оның өңірлер арасындағы

үлестік бөлінісінен де көрініс табады. 2015 және 2024 жылдардағы еңбек табыстарының аумақтық құрылымын көрнекі түрде көрсету үшін Парето диаграммалары (10-сурет) жасалып, онда халықтың орташа айлық номиналды еңбекақысының жиынтық көлеміндегі әр өңірдің үлесі бейнеленген.



Сурет 10 – 2015 және 2024 жылдардағы Қазақстан Республикасы өңірлері бойынша орташа еңбекақының Парето диаграммалары

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [76; 79]

10-суреттегі деректер 2015 жылы Маңғыстау мен Атырау облыстары және Астана қаласы біріге отырып, еңбекақы төлемдерінің жиынтық көлемінің 30,6 пайызына ие болғанын көрсетеді. Ал алғашқы сегіз өңірдің жиынтық үлесі шамамен 60 пайыз деңгейінде қалыптасып, еңбек табыстарының аумақтық тұрғыдан едәуір шоғырланғанын айқындайды. 2024 жылы өңірлер арасындағы құрылым алдыңғы жылдардағы бағытты сақтап, шоғырлану деңгейі одан әрі күшейгені байқалады. Еңбекақы көлемі бойынша алдыңғы қатардағы бес өңір – Атырау мен Маңғыстау облыстары, Ұлытау облысы, Астана және Алматы қалалары – жиынтық еңбекақы төлемдерінің 33 пайыздан астамын қалыптастырды. Әсіресе Атырау облысының үлесі айқын өсті, 2024 жылы бұл өңір 633 322 теңге көлеміндегі еңбекақымен республика бойынша ең жоғары деңгейге шықты.

Жаңа әкімшілік құрылымдардың ішінде, мысалы Ұлытау мен Жетісу облыстарының көрсеткіштері бір–біріне қарама–қарсы қалыптасты. Ұлытау облысы жоғары табысты өңірлер қатарына кіріп (533 562 теңге), ал Жетісу облысы 300 мың теңгеден төмен деңгеймен ең төмен топта қалып отыр. Бұл жағдай әкімшілік реформалау кезінде өңірлердің экономикалық әлеуетінің біркелкі еместігін көрсетеді. Абсолюттік айырмашылықтармен қатар өңірлік стратификацияның тұрақты сақталып отырғаны байқалады. 2024 жылға арналған Парето диаграммасы да еңбек табыстарының мұнай–газ секторы басым аймақтарда, әкімшілік қызметтердің шоғырланған қалаларында және инфрақұрылымы дамыған өңірлерде күшейіп отырғанын аңғартады. Ал

аграрлық бағыттағы және қашық орналасқан өңірлер – Жамбыл, Түркістан, Солтүстік Қазақстан және Жетісу облыстары – еңбекақы деңгейі және жиынтық үлес бойынша тізімнің төменгі бөлігінде қалып отыр.

2015–2024 жылдар аралығында Қазақстандағы салааралық еңбекақы құрылымы тұрақты иерархиялық сипат сақтап келеді. 11-суретте берілген көрнекі бейнелеу барлық экономикалық қызмет түрлері бойынша еңбекақының жалпы өсімін ғана емес, салааралық айырмашылықтардың да сақталып отырғанын анық көрсетеді.



Сурет 11 – 2015 және 2024 жылдары Қазақстан Республикасындағы экономикалық қызмет түрлері бойынша орташа айлық еңбекақы динамикасы (айына, теңге)

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [76]

2015 жылы ең төмен және ең жоғары еңбекақы деңгейлерінің арақатынасы шамамен 2,8 есені құраса, 2024 жылы бұл айырмашылық 3 еседен асып, салааралық табыс деңгейлерінің алшақтығы тереңдегенін көрсетеді. Барлық экономикалық қызмет түрлерінде номиналды еңбекақы ұлғайды, алайда өсім қарқыны салалар бойынша бірдей болған жоқ. Жоғары технологиялық және қаржы секторындағы еңбекақы едәуір артты, яғни қаржы және сақтандыру қызметінде көрсеткіш 236,7 мың теңгеден 856,2 мың теңгеге дейін, ақпарат және байланыс саласында 180,8 мың теңгеден 726,8 мың теңгеге дейін, кәсіби, ғылыми және техникалық қызметте 255,2 мың теңгеден 597,9 мың теңгеге дейін өсті. Төмен жалақы төленетін салалар – ауыл шаруашылығы, білім беру, денсаулық сақтау және мәдениет салалары – номиналды өсімге қарамастан, орташа республикалық деңгейден едәуір төмен қалып отыр (263–315 мың теңге, экономика бойынша орташа – 405 мың теңге). 2015–2024 жылдар аралығындағы жедел өсімге қарамастан, жоғары табысты салалар мен әлеуметтік бағыттағы салалар арасындағы абсолюттік айырмашылық күшейіп, табыстардың салааралық стратификациясы орнықты сипат алды. Бұл

теңгерімсіздікті азайту үшін еңбек табыстарын реттеуге бағытталған мемлекеттік шаралардың нығайтылуы қажет екенін айғақтайды.

17–кестеде берілген деректер 2015 және 2024 жылдары экономиканың әртүрлі салаларындағы еңбекақының абсолюттік деңгейін ғана емес, олардың салыстырмалы өсім қарқындарын да бағалауға мүмкіндік береді.

Кесте 17 – Қазақстан Республикасындағы экономикалық қызмет түрлері бойынша орташа айлық еңбекақының салааралық динамикасы, 2015–2024 жылдар

Экономикалық қызмет түрі	2015	2024	2024/2015 жылдар аралығындағы өсу, есе	2015–2024 жылдардағы орташа жылдық өсім, %	Қазақстан бойынша 2024 жылғы орташа деңгейге қатынасы, есе	2024 жылғы деңгей бойынша рангі
Тау–кен өндірісі	275624	866486	3,14	13,57	2,14	1
Қаржы және сақтандыру қызметі	236689	856213	3,62	15,36	2,11	2
Ақпарат және байланыс	180828	726771	4,02	16,71	1,79	3
Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	255216	597883	2,34	9,92	1,47	4
Өнеркәсіп	174436	569617	3,27	14,05	1,41	5
Көлік және қоймалау	166057	532098	3,2	13,81	1,31	6
Құрылыс	154794	508363	3,28	14,12	1,25	7
Өңдеу өнеркәсібі	137385	477895	3,48	14,86	1,18	8
Электрмен жабдықтау, газ, бу беру және ауа баптау	124256	403696	3,25	13,99	1	9
Әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету саласындағы қызмет	102180	369772	3,62	15,36	0,91	10
Көтерме және бөлшек сауда, автомобильдер мен мотоциклдерді жөндеу	121020	365157	3,02	13,06	0,9	11
Басқа қызмет түрлерін ұсыну	202769	361272	1,78	6,63	0,89	12
Тұру және тамақтану қызметтері	116503	341277	2,93	12,68	0,84	13
Мемлекеттік басқару және қорғаныс, міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	107924	338637	3,14	13,55	0,84	14
Жылжымайтын мүлікпен жасалатын операциялар	109318	323068	2,96	12,79	0,8	15
Денсаулық сақтау және халықты әлеуметтік қорғау	91902	315409	3,43	14,68	0,78	16
Білім беру	77542	303020	3,91	16,35	0,75	17
Сумен жабдықтау, су бұру, қалдықтарды жинау, өңдеу және жою, ластануды жою жөніндегі қызмет	85217	286552	3,36	14,42	0,71	18
Өнер, ойын–сауық және демалыс	95210	270487	2,84	12,3	0,67	19
Ауыл, орман және балық шаруашылығы	72507	263517	3,63	15,42	0,65	20
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [76]						

2024 жылы салааралық табыс айырмашылығының орныққан құрылымы сақталып отыр, мұнда ресурсты көп қажет ететін және жоғары біліктілікті талап ететін қызмет түрлерінің әлеуметтік және аграрлық блоктардан айқын басымдығы байқалады. Табыстардың үлестірілуіндегі жоғарғы бөлікті тау–кен өндіру өнеркәсібі (866,5 мың) және онымен байланысты қызмет түрлері қалыптастырады. Бұл салаларда табыс премиясы бір жұмыскерге шаққандағы жоғары еңбек өнімділігімен, маусымдық және ауысымдық еңбек ұйымдастыруымен, қауіпті еңбек жағдайлары мен аймақтық үстемақылармен, сондай-ақ сыйақылар мен бонустық төлемдердің елеулі үлесімен қамтамасыз етіледі.

Салыстырмалы түрде сол деңгейде немесе сәл төмен жоғарғы квантильде қаржы және сақтандыру қызметі (856,2 мың), ақпарат және байланыс (726,8 мың), сондай-ақ кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет (597,9 мың) пен көлік және қоймалау (532,1 мың) салалары орналасқан. Бұл секторларда еңбекақы деңгейі капитал сыйымдылығына, кадрлардың кәсіби–біліктілік құрамына, сондай-ақ өңіраралық және халықаралық құн тізбектеріне интеграциялану дәрежесіне тікелей байланысты. Орташа аймақта өңдеуші өнеркәсіп пен құрылыс салалары шоғырланған. Бұл секторларда табыс динамикасы білікті еңбекке деген сұраныс пен импортпен және аутсорсингпен бәсекелестіктің өзара тепе–теңдігі арқылы айқындалады.

Табыстардың үлестірілуіндегі төменгі бөлікті тұрақты түрде ауыл шаруашылығы (263,5 мың), өнер, ойын–сауық және демалыс (270,5 мың), сумен жабдықтау және қалдықтарды жою (286,6 мың), білім беру (303,0 мың) және денсаулық сақтау (315,4 мың) салалары қалыптастырады. Бұл сегменттерде шағын бизнес үлесінің басымдығы, ішінара жұмыспен қамту, біліктілігі төмен еңбек түрлерінің жоғары үлесі тән, соның салдарынан маржиналдылық пен еңбекақы қорының деңгейі төмен болып қалыптасады.

Экономиканың барлық қызмет түрлерінде соңғы онжылдықта еңбекақының номиналды өсуі байқалады, алайда өсім қарқындары біркелкі емес. Өсім қарқыны мен орташа жылдық өсім көрсеткіші (CAGR) бойынша ең жоғары динамиканы ақпарат және байланыс саласы (16,7%), білім беру (16,4%), ауыл шаруашылығы (15,4%), қаржы секторы (15,4%) және әкімшілік қызметтер (15,4%) көрсетеді. Сонымен қатар, орташа жылдық өсімнің ең төмен қарқындары өзге қызметтер саласында (6,6%) және өнер мен ойын–сауықта (12,3%) байқалады, бұл даму қарқындарының құрылымдық поляризациясын айқындайды.

2015 және 2024 жылдардағы экономиканың салаларын еңбекақы деңгейі бойынша ранжирлеуді салыстыру салааралық дифференциация құрылымындағы әрі орнықтылықты, әрі трансформацияны анықтауға мүмкіндік береді. Зерттеліп отырған бүкіл кезең бойы көшбасшы орынды тау–кен өндіру өнеркәсібі сақтап отыр (1-ранг), ол экономикадағы ең жоғары табысты қамтамасыз етеді. Бұл табыстар құрылымында шикізат факторының сақталып отырған ықпалын және халық табыстарының мұнай–газ секторына жоғары тәуелділігін көрсетеді.

Қаржы және сақтандыру қызметі 3-орыннан 2-орынға көтеріліп, жоғары табыстардың негізгі драйверлерінің бірі ретіндегі қаржы секторының рөлін күшейтті. Ақпарат және байланыс саласы ең елеулі өсімді көрсетті: 2015 жылғы 5-орыннан 2024 жылы 3-орынға көтерілді. Бұл өзгеріс экономиканы цифрландыру үдерістерін және ИКТ саласының жаңа жоғары табысты жұмыс орындарын қалыптастырудағы маңыздылығының артқанын көрсетеді.

2015 жылы 2-орында тұрған кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет 2024 жылы 4-орынға ығысты, бұл оның басқа жоғары табысты салалармен салыстырғанда өсу қарқынының баяулағанын білдіреді. Орташа рангтағы салалар (өнеркәсіп, көлік, құрылыс, өңдеуші өнеркәсіп) өз позицияларының салыстырмалы тұрақтылығын сақтап қалды, бұл олардың табыстық жағдайының орнықтылығын растайды.

Төмен еңбекақылы салалар (ауыл шаруашылығы, білім беру, мәдениет, коммуналдық қызметтер) бүкіл кезең бойы рейтингтің соңғы орындарында қалып отыр. Ауыл шаруашылығы тұрақты түрде 20-орынды, білім беру – 17-орынды, сумен жабдықтау – 18-орынды, өнер мен ойын–сауық – 19-орынды иеленеді. Бұл экономикадағы еңбекақының жалпы өсуіне қарамастан, аталған салаларда табыстың төмен деңгейінің орныққан сипатын көрсетеді.

Салааралық еңбек табыстарының дифференциация деңгейін сипаттау үшін вариация размахы, децильдік коэффициент (P90/P10), вариация коэффициенті, сондай–ақ Джини және Тейл теңсіздік индекстерін қамтитын статистикалық көрсеткіштер жүйесін қолдану орынды болып табылады. Аталған индикаторларды кешенді пайдалану Қазақстан Республикасы экономикасының салалары арасындағы еңбекақы деңгейіндегі айырмашылықтардың ауқымы мен динамикасын жан–жақты бағалауға, теңсіздіктің күшеюі немесе бәсеңдеуі байқалатын кезеңдерді айқындауға, сондай–ақ құрылымдық диспропорциялардың орнықтылық дәрежесін анықтауға мүмкіндік береді [83].

Осы көрсеткіштер жүйесі салааралық табыс айырмашылықтарының тек абсолюттік деңгейін ғана емес, сонымен қатар олардың салыстырмалы таралуын, өзгергіштігін және уақыт бойынша трансформациясын бағалауға жағдай жасайды. Нәтижесінде еңбек табыстарының құрылымындағы теңсіздік үрдістері неғұрлым дәл әрі негізді түрде талданады, бұл мемлекеттік реттеу шараларын ғылыми тұрғыдан негіздеуге мүмкіндік береді.

Вариация ауқымы (max–min) салалар бойынша көрсеткіштердің диапазонының тұрақты түрде кеңейіп отырғанын көрсетеді. Егер 2015 жылы ол 203,1 мың теңгені құраса, 2024 жылға қарай 603,0 мың теңгеге дейін ұлғайды. Бұл жоғары және төмен жалақы төленетін салалар арасындағы абсолюттік айырмашылықтың үдемелі түрде өсіп отырғанын айғақтайды (18-кесте).

Децильдік коэффициент (P90/P10) орта есеппен 2,2–3,0 деңгейінде қалыптасты. Ең төмен мәні 2020 жылы (2,2) тіркелді, бұл пандемия кезеңінде орын алған дағдарыстық жағдайлар нәтижесінде дифференциацияның уақытша «сығылуымен» байланысты. Қалған жылдары аталған коэффициент 2,5–тен жоғары болды, бұл салалардың жоғарғы дециліндегі жалақылардың төменгі децильмен салыстырғанда 2,5 еседен астам жоғары екенін көрсетеді [84].

Кесте 18 – 2015–2024 жылдар аралығындағы Қазақстан Республикасында орташа айлық жалақының салааралық дифференциация көрсеткіштері

Жыл	Минимум	P10	Медиана	P90	Максимум	Диапазон (max–min)	P90/P10, есе	Вариация коэф., %
2015	72507	84449,5	122638	238541,7	275624	203117	2,8	41,6
2016	81572	94473,4	133911,5	287154,2	323661	242089	3,0	44,2
2017	91084	101390,1	149695,5	271670,1	341775	250691	2,7	39,6
2018	97929	110909,3	172566	291582	371637	273708	2,6	40,0
2019	115371	125856,5	192396,5	334992,2	415584	300213	2,7	39,4
2020	130178	159339,2	203338	346914,3	450809	320631	2,2	36,5
2021	150705	159907,8	235568	387475,3	503930	353225	2,4	36,8
2022	185040	190004,8	282733,5	468994,7	653345	468305	2,5	38,1
2023	222532	230756,6	329964,5	598461,7	771048	548516	2,6	39,2
2024	263517	284945,5	367464,5	739715,2	866486	602969	2,6	41,0

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [76]

Вариация коэффициенті 36,5% (2020) пен 44,2% (2016) аралығында ауытқыды. 33%-дан жоғары мәндер салалық жалақылардың айқын біртекті еместігін білдіреді. Осылайша, талданып отырған бүкіл кезең салааралық дифференциацияның тұрақты түрде жоғары деңгейімен сипатталады.

Джини индексінің орташа мәні 0,21–0,23 шегінде қалыптасып, салааралық теңсіздіктің орташа, бірақ орнықты деңгейін бейнелейді. Индекстің динамикасы негізінен тұрақты сипатта болып, құрылымдық айырмашылықтардың бекітілгендігін көрсетеді. Тейл индексі 0,06–0,09 аралығында өзгеріп, салалық дифференциацияның орташа ауқымын растайды. Бұл көрсеткіш жоғары мәндерге анағұрлым сезімтал болғандықтан, оның 2020 жылы 0,06–ға дейін төмендеуі «жоғарғы» салалардың жалпы теңсіздік деңгейіне ықпалының уақытша әлсірегенін көрсетеді.

Зерттеліп отырған кезеңде салааралық дифференциацияның өзгеруі фазалық сипатқа ие болды. 2015–2016 жылдары девальвациялық шоктың айқын әсері және шикізат секторындағы инвестициялық бағдарламалардың қайта қаралуы табыстар үлестірілуінің «жоғарғы» бөлігіндегі премияны әлсіреткенімен, оның құрылымдық архитектурасын өзгерткен жоқ. 2020 жылы карантиндік шектеулер ең алдымен төмен жалақы төленетін сервистік қызмет түрлеріне соққы беріп, ірі кәсіпорындар мен мемлекеттік сектордағы формалды жұмыспен қамтудың «ядросымен» арадағы алшақтықты күшейтті.

2021–2024 жылдары номиналды табыстар барлық салаларда өскенімен, ең төменгі жалақының көтерілуі және тарифтік торлардың индексациялануы төменгі децильдердің ішінара «жоғары тартылуына» алып келді. Нәтижесінде шеткі топтар арасындағы салыстырмалы айырмашылық біршама тарылғанымен, теңгемен өлшенетін абсолюттік алшақтық елеулі деңгейде сақталды. Айта кетерлігі, «әлеуметтік» салалар (білім беру, денсаулық сақтау) бойынша медианалық мәндер орташа көрсеткіштерге капитал сыйымды секторларға қарағанда жылдамырақ жақындауда. Бұл мемлекеттік секторда

лауазымдық құрылымның неғұрлым біртекті болуымен және еңбекақының тұрақты бөлігінің жоғары үлесімен түсіндіріледі. Ал тау–кен өндірісі мен қаржы секторларында өтемақының айнымалы бөлігі табыстар үлестірілуіндегі «ұзын құйрықты» сақтап, жоғары деңгейдегі теңсіздікті қолдап отыр.

Еңбек табыстарының салааралық асимметриясы едәуір дәрежеде жұмыспен қамтудың кәсіби құрылымымен айқындалады. Тау–кен өндіру өнеркәсібінде, электр энергетикасында және көлік саласында білікті жұмысшы мамандықтар басым келеді; олардың еңбекақысында компенсациялық төлемдердің үлесі жоғары болып табылады (зиянды еңбек жағдайлары үшін үстемақылар, түнгі және артық жұмыс ауысымдарына қосымша төлемдер). Қаржы секторында және кәсіби қызметтер саласында базалық жалақыға «премия» жоғары жауапкершілікті, сондай–ақ талдамалық құзыреттерге, тәуекелдерді басқаруға және IT–инжинирингке қойылатын талаптары күшейтілген лауазымдарда қалыптасады [85].

Әлеуметтік бағыттағы салаларға – білім беру мен денсаулық сақтауға – еңбекақының тарифтік мөлшерлемелер төңірегінде неғұрлым «шоғырланған» құрылымы тән. Бұл салаларда табыстың өсу траекториялары, әдетте, бонустық бағдарламалармен емес, аттестациядан өту және әкімшілік қызмет бойынша ілгерілеумен байланысты болады.

Салалық қимадан кәсіби қимаға көшу қағидатты мәнге ие, өйткені ол «құрылымдық әсерді» (жұмыспен қамту қандай салалар мен кәсіби топтарда шоғырланғанын) және «бағалық әсерді» (жұмысшының бірдей сипаттамалары үшін еңбекақының қайтарымы қандай екенін) ажыратуға мүмкіндік береді. Дәл осындай бөлініс келесі тарауларда теңсіздікті интегралды түрде квантификациялау және факторларды эконометриялық бағалау барысында (Оахаса–Blinder типіндегі жіктеу) қолданылатын болады. Салааралық дифференциацияның жекелеген бір қыры еңбек табыстары көздерінің құрамымен байланысты. Капитал сыйымды және институционалдық тұрғыда қалыптасқан салаларда формалды әлеуметтік пакеттері бар жалдамалы жұмыспен қамтудан түсетін табыстар басым болса, ауыл шаруашылығында, саудада және персоналдық қызметтер саласында өз бетінше жұмыспен қамтудан түсетін табыстардың үлесі едәуір. Оларға жеке кәсіпкерлік, отбасылық еңбек және микрокәсіпорындар жатады [37, p. 693-708].

Аталған сегменттерде өзін–өзі жұмыспен қамтығандардың орташа табыстары, әдетте, уақыт шығыны салыстырмалы деңгейде болғанның өзінде, жалдамалы қызметкерлердің орташа табыстарынан төмен болып келеді, ал олардың табыстарының құбылмалылығы жоғары. Бұл жалпы салааралық теңсіздіктің күшеюіне алып келеді. Шоктық жағдайлар кезеңінде (2015–2016, 2020–2022) дәл осы қызмет түрлері нақты табыстардың ең елеулі төмендеуін көрсетті, ал қалпына келу үдерісі ірі және орта кәсіпорындардың формалды секторына қарағанда баяу жүрді.

Салалар бөлінісінде табыс көздері бойынша айырмашылықтарды бекіту үшін жалдамалы қызметкерлердің жалақысы мен өзін–өзі жұмыспен қамтығандардың табыстары бойынша жинақталған қатарлар пайдаланылды;

олардың салыстырмалы талдауы әдіснамалық сәйкестендіру шектеулері туралы ескертпелермен бірге 7-кестеде ұсынылған [86].

Кәсіпорынның мөлшері де салалар арасындағы табыстарды «ажыратудың» тағы бір тетігі ретінде көрінеді. Тау–кен өндірісінде, электр энергетикасында, көлік пен қаржы салаларында ірі және орта ұйымдар басым, мұнда формалданған грейдтер, ұжымдық шарттар және дамыған бонустық жүйелер қолданылады. Бұл еңбекақының орташа деңгейінің жоғары болуын да, жоғарғы квантильдерге тән айқын «премияны» да қамтамасыз етеді.

Саудада, қонақүй және қоғамдық тамақтандыру саласында, сондай–ақ өңдеуші өнеркәсіптің бір бөлігінде жұмыспен қамтылғандардың шағын бизнеске шамадан тыс шоғырлануы байқалады. Бұл сегменттерде жалақы деңгейі төмен, толық емес жұмыс уақыты мен кесімді төлем режимдері кең таралған, ал еңбекақының айнымалы бөлігі ағымдағы сұранысқа тікелей тәуелді. Ірі және орта кәсіпорындардың шағын бизнеспен салыстырғандағы еңбекақы деңгейлері мен «премиясы» 9-кестеде, ал сәйкес алшақтықтардың жылдар бойынша динамикасы 9-суретте келтірілген.

Жалпы алғанда алынған нәтижелер салааралық дифференциацияның тек еңбек өнімділігіндегі айырмашылықтармен шектелмейтінін, оның институционалдық сипаттамалармен «толықтырылатынын» көрсетеді. Бұл ретте жұмыс берушінің типі, еңбекті ұйымдастыру форматы және компенсациялық төлемдердің құрылымы маңызды рөл атқарады.

Ұсынылған талдамалық көрініс одан арғы зерттеу үшін өзара байланысты үш қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Біріншіден, еңбек табыстарындағы салааралық алшақтықтар орнықты сипатқа ие және олар тек ресурстық рента немесе экономикалық циклдермен ғана емес, сонымен қатар технологиялық құрылымдағы, капитал сыйымдылығындағы және кәсіби талаптардағы ұзақ мерзімді айырмашылықтармен түсіндіріледі. Екіншіден, номиналды табыстардың жалпы өсуі жағдайында да ең төменгі жалақы саясаты мен тарифтерді индексациялау, негізінен, «әлеуметтік» және сервистік қызмет түрлеріндегі төменгі децильдерге ықпал етеді және салааралық салыстырмалы айырмашылықтарды тек ішінара ғана қысқартады. Бұл ретте реттеу құралдарының тиімділігін бағалау кезінде аталған ерекшелікті ескеру аса маңызды. Үшіншіден, жұмыспен қамтудың салалар мен кәсіби топтар бойынша бөлінуінен туындайтын «құрылымдық» әсерді еңбек сипаттамаларының бірдей жағдайында еңбекақының бағалануындағы айырмашылықтарды білдіретін «бағалық» әсерден ажырату қажет. Осындай жіктеу теңсіздікті интегралды квантификациялаудың және факторлардың ықпалын эконометриялық тұрғыдан бағалаудың әдіснамалық негізін құрайды.

Келесі қисынды қадам – салалық айырмашылықтардың шеңберін айқындайтын жұмыс орындарының институционалдық сипаттамаларын талдауға көшу. Олардың қатарына кәсіпорынның мөлшері (ірі және орта кәсіпорындар шағын бизнеспен салыстырғанда), жұмыспен қамтудың формалдылық деңгейі мен еңбек шартының түрі (мерзімсіз немесе мерзімді, толық немесе толық емес жұмыспен қамту), ұжымдық шарттардың және кәсіподақтық өкілдіктің болуы жатады. Дәл осы параметрлер

компенсациялардың ауқымы мен құрылымын, табыстардың шоктарға төзімділігін және мансаптық ілгерілеу мүмкіндіктерін айқындайды. Институционалдық қиманы айқындағаннан кейін әлеуметтік–демографиялық факторларды, ең алдымен гендерлік дифференциацияны талдауға көшу мүмкін болады. Келесі бөлімде көрсетілетіндей, гендерлік теңсіздік салалық және кәсіби сегрегациямен қабаттасып, көптеген жағдайларда жұмыспен қамту режимдеріндегі айырмашылықтар мен ақы төленбейтін уақыттың бөлінуі арқылы күшейе түседі [87].

Қазақстан Республикасындағы халықтың еңбек табыстарының дифференциациясы кешенді және көпөлшемді сипатқа ие. Ол бір мезгілде экономикалық (салалық және өңірлік құрылым, еңбек өнімділігі, инвестициялар), әлеуметтік–демографиялық (білім деңгейі, біліктілік, жас, жыныс) және институционалдық факторлардың (жұмыспен қамту нысаны, кәсіпорын мөлшері, кәсіподақтық белсенділік, ұжымдық шарттар) ықпалымен қалыптасады. Номиналды жалақылардың жалпы өсуіне және салыстырмалы алшақтықтардың белгілі бір дәрежеде қысқаруына қарамастан, жоғары және төмен жалақы төленетін секторлар арасындағы абсолюттік айырмашылық ұлғаюын жалғастырып, әлеуметтік поляризацияны күшейтуде.

Өңірлік және салааралық асимметрияның сақталуы, оны жұмыспен қамтудың кәсіби және демографиялық құрылымындағы айырмашылықтардың күшейтуі еңбек табыстары теңсіздігінің бекітілген сипатын айғақтайды. Бұл жағдай айырмашылықтарды жай ғана тіркеуден институционалдық және әлеуметтік–экономикалық тұрғыдан неғұрлым терең талдауға, соның ішінде қолданыстағы мемлекеттік реттеу құралдарының тиімділігін бағалауға көшу қажеттілігін туындатады. Диссертацияның келесі бөлімі дәл осы мәселелерді зерттеуге арналған.

### **2.3 Қазақстан Республикасында еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу тиімділігін бағалау**

Қазақстан Республикасында еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу әлеуметтік–экономикалық саясаттың түйінді бағыттарының бірі ретінде әлеуметтік мемлекет қағидатын (конституциялық принципті) іске асыруды қамтамасыз етеді. Реттеудің негізгі міндеті ең төменгі әлеуметтік стандарттарды белгілеумен ғана шектелмейді; сондай-ақ табыстардың орнықты өсуіне жағдай жасау, кедейлікті және әлеуметтік–экономикалық теңсіздікті төмендету, жұмыспен қамтылған халықтың әртүрлі санаттары үшін лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету сияқты мақсаттарды қамтиды.

Қазақстанның трансформациялық экономикасы жағдайында қолданыстағы мемлекеттік реттеу құралдарының тиімділігін бағалау айрықша маңызға ие болады. Нормативтік–құқықтық базаның және бағдарламалық құжаттардың болуы өздігінен қойылған мақсаттарға қол жеткізуді толық кепілдендірмейді: нақты қолданылып отырған тетіктердің қызметкерлерді қорғау және еңбек табыстарын әділетті бөлуге ынталандыру функцияларын қаншалықты орындай алатыны шешуші мәнге ие. Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстары саясатының тұжырымдамалық негізі

Конституцияда бекітілген әлеуметтік мемлекет қағидаттарына сәйкес қалыптасады (Қазақстан Республикасы Конституциясының 1–бабы, 28–бабы). Онда азаматтардың әділетті еңбекақыға және лайықты өмір сүру жағдайларына құқығы кепілдендіріледі. Мемлекеттің әлеуметтік–экономикалық саясатының құрамдас бөлігі ретінде еңбек табыстарын реттеу мемлекеттік билік органдары әзірлейтін бірқатар тұжырымдамалық құжаттар мен стратегиялық бағдарламаларға сүйенеді [88].

Осы құжаттар негізінде еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіруге, жұмыс істейтін халықтың нақты табыстарын арттыруға және әлеуметтік–экономикалық теңсіздікті төмендетуге бағытталған нормативтік–құқықтық актілер, мемлекеттік бағдарламалар және реттеу механизмдері қалыптастырылып, іске асырылады. Бұл ретте еңбекақы төлеу саласындағы ең төменгі әлеуметтік стандарттарды белгілеуге, жалақыны индексациялау тетіктерін қолдануға, ұжымдық–шарттық реттеу механизмдерін жетілдіруге, сондай–ақ еңбек табыстарының ашықтығын (айқындығын) қамтамасыз ету шараларына ерекше назар аударылады.

Еңбек табыстарын реттейтін орталық салалық акт Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414–V Еңбек кодексі (өзгерістер мен толықтырулармен) болып табылады. Онда жалақыны қалыптастырудың негізгі қағидаттары айқындалып, ең төменгі жалақы мөлшерін (ЕТЖ) белгілеу тәртібі бекітіледі, еңбек табыстарын индексациялау, компенсациялық және ынталандырушы төлемдерді реттеу механизмдері көзделеді. Кодекс ұжымдық–шарттық реттеудің қолданылу шеңберін де анықтайды, соның ішінде сала немесе кәсіпорын деңгейінде еңбекақы төлеудің неғұрлым жоғары стандарттарын белгілеу мүмкіндігін қарастырады. Айта кету қажет, Еңбек кодексі әлеуметтік әділеттілік және бірдей еңбек үшін тең ақы төлеу қағидатына сүйенеді; бұл еңбек табыстарын реттеу саясаты үшін негізгі бағдар және институционалдық өзек болып табылады [25].

Соңғы жылдардағы елеулі жаңашылдықтардың бірі – Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі №224–VII Әлеуметтік кодексінің қабылдануы. Аталған құжат әлеуметтік кепілдіктердің аясын кеңейтіп, еңбек табыстарын қорғау мәселелерін әлеуметтік саясат тұрғысынан реттейді. Кодексте жұмыспен қамтуды қолдау шаралары, еңбекақы төлеу саласындағы кепілдіктер, сондай–ақ жұмыскерлердің лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету тетіктері бекітілген [24].

Еңбек қатынастарын негізінен реттеуге бағытталған Еңбек кодексінен айырмашылығы, Әлеуметтік кодекс еңбек табыстары мәселелерін халықты әлеуметтік қорғаудың кеңірек контексіне енгізеді. Ол еңбек табыстарын кедейлікті қысқарту шараларымен, әлеуметтік тұрғыдан осал топтарды қолдаумен және адами капиталды дамыту бағыттарымен өзара байланыстыра отырып қарастырады. Осылайша, құжат еңбек табыстарын әлеуметтік тұрақтылық пен инклюзивті дамудың маңызды факторы ретінде айқындайды.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2022 жылғы 14 сәуірдегі №218 қаулысымен бекітілген «2029 жылға дейін халықтың табысын арттыру бағдарламасы» атты кешенді жоспар халықтың еңбек табыстарының өсуін,

түпкі нәтижелік көрсеткіштерге қол жеткізуді және азаматтардың әл-ауқатын арттыруды қамтамасыз етуге бағытталған стратегиялық құжат болып табылады. Бағдарлама әлеуметтік-экономикалық дамудың негізгі бағыттарын қамтитын кешенді шаралар жиынтығын көздейді, соның ішінде экономиканың нақты секторында жоғары өнімді жұмыс орындарын құру, бюджеттік саладағы еңбекақыны арттыру, кәсіпкерлік белсенділікті ынталандыру және әділетті еңбекақы төлеуді қамтамасыз ету шаралары бар [2].

Бағдарлама шеңберінде ауылдық аумақтардың дамуына ерекше назар аударылады, бұл «Ауыл аманаты» жобасын іске асырумен байланысты. Аталған жоба жеке қосалқы шаруашылықтарды қолдауды, фермерлерді жеңілдетілген несиелеуді және ауыл шаруашылығы тауар өндірушілерінің кооперациясын дамытуды көздейді. Сонымен қатар, кешенді жоспар еңбек мобильділігін арттыру тетіктерін қамтиды, оның ішінде кадрларды кәсіби қайта даярлау, жастарды жұмыспен қамту бағдарламалары, сондай-ақ халықтың осал санаттары үшін еңбекақыны субсидиялау шаралары қарастырылған.

Бағдарламаның маңызды нәтижелерінің бірі – еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіру болып табылады. Бұл жүйе ең төменгі жалақы мөлшерін (ЕТЖ) инфляция деңгейіне және экономикалық жағдайларға сәйкес индексациялау тетіктерін, ұжымдық-шарттық қатынастарды дамыту мен еңбекақы төлеудің ашықтығын арттыруды қамтиды.

Жақын перспективада кешенді жоспар экономиканы құрылымдық тұрғыдан қайта жаңғыртуға, жаңа өсу нүктелерін қалыптастыруға, инновациялық қызметті ынталандыруға және халық табыстарының орнықты өсуін қамтамасыз етуге бағытталған. Бұл өз кезегінде кедейлік деңгейін төмендетуге және Қазақстанда еңбек табыстарын бөлудің неғұрлым әділетті моделін қалыптастыруға негіз болуы тиіс. Кешенді жоспарды іске асыру бес негізгі бағытты қамтиды, олардың төртеуі халықтың ақшалай табыстары құрылымындағы еңбек табыстарының үлесін арттыруға тікелей байланысты.

Нормативтік құжаттар жүйесінде ерекше орын Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2024 жылғы 20 наурыздағы №212 қаулысымен бекітілген «Айлық ең төменгі жалақы мөлшерін айқындау әдістемесін бекіту туралы» қаулысына тиесілі. Аталған құжат ең төменгі жалақыны (ЕТЖ) белгілеуге қағидаттық тұрғыдан жаңа тәсілді енгізеді. Егер бұрын ең төменгі жалақы негізінен саяси-әкімшілік алаңда айқындалып, өмір сүру минимумының шамасымен тікелей байланыстырылып келсе, жаңа әдістеме медианалық жалақы мен еңбек өнімділігі көрсеткіштеріне сүйенеді [89].

Есептеу тетігі 1-ден 1,5-ке дейінгі аралықта өзгертін түзету коэффициентін ( $\alpha$ ) қолдануды көздейді, бұл ЕТЖ деңгейін елдің әлеуметтік-экономикалық жағдайларына бейімдеуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, әдістеме ЕТЖ-ны есептеудің кемінде бес сценарийін модельдеуді және жұмыс берушілердің экономикалық мүмкіндіктері мен жұмыскерлердің әлеуметтік қажеттіліктерін ескере отырып, ең теңгерімді нұсқаны таңдауды қарастырады. ЕТЖ-ның түпкілікті мөлшерін жыл сайын республикалық бюджет туралы заңда бекіту осы үдерістің институционалдық орнықтылығы мен ашықтығын қамтамасыз етеді.

2022 жылға дейін Қазақстанда ең төменгі жалақы ең төменгі тұтыну себетінің негізінде есептелетін өмір сүру минимумының мөлшерімен тығыз байланыста белгіленіп келді. Осылайша әлеуметтік стандарттардың классикалық «триадасы» әрекет етті: тұтыну себеті → өмір сүру минимумы → ең төменгі жалақы. Алайда бұл жүйе өзінің жеткіліксіздігі үшін сынға ұшырады, өйткені қолданыстағы тұтыну себетінің құрылымы үй шаруашылықтарының нақты шығыстарының көлемі мен құрамын толық бейнелемеді. Соның салдарынан өмір сүру минимумы жұмыскерлер мен олардың отбасыларының нақты қажеттіліктерін қамтамасыз ете алмады [90].

2022 жылдан бастап Үкімет тәсілді өзгертті: ең төменгі жалақы өмір сүру минимумынан ажыратылып, қазіргі уақытта одан жоғары деңгейде белгіленуде. 2024 жылы Үкіметтің №212 қаулысымен медианалық жалақы мен еңбек өнімділігіне негізделген ең төменгі жалақыны есептеудің жаңа әдістемесі енгізілді. Соған қарамастан, өмір сүру минимумы кедейлік деңгейін бағалау және әлеуметтік төлемдерді есептеу үшін әлеуметтік бағдар ретінде өз маңызын сақтап отыр, сондықтан оның адекваттылығы мәселесі еңбек табыстарын реттеу жүйесінде әлі де өзекті болып қала береді.

Қазақстанда еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу жүйесі тек ең төменгі жалақымен шектелмей, жұмыскерлердің табыстарының деңгейі мен құрылымына ықпал ететін құралдардың кең ауқымын қамтиды. Бұл жүйеде ЕТЖ әлеуметтік стандарт және еңбекақының төменгі шегі ретіндегі орталық орынды иеленеді. Бюджеттік саладағы тарифтік торлар мен лауазымдық айлықақылар арқылы мемлекет жұмыспен қамтылған халықтың елеулі бөлігінің табыстарына қосымша ықпал етеді.

Еңбекақының инфляция жағдайында сатып алу қабілетін сақтауды қамтамасыз ететін индексацияның маңызы зор. Бюджеттік секторда индексстеу жүйелі түрде жүргізіледі, ал жеке секторда оның қолданылуы шектеулі сипатқа ие. Реттеу жүйесін ұжымдық–шарттық тетіктер толықтырады, олар кәсіпорындар мен салалар деңгейінде еңбекақы төлеудің неғұрлым жоғары стандарттарын бекітуге мүмкіндік береді. Алайда жұмыскерлердің бұл жүйемен қамтылу деңгейінің төмендігі оның жалпы нәтижелілігін әлсіретеді [91].

Салықтық және жарналық саясат та таза еңбек табыстарының деңгейін қалыптастыруда маңызды рөл атқарады. Жалдамалы жұмыскерлер үшін бұл жеке табыс салығы мен әлеуметтік аударымдар арқылы көрінсе, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін жеңілдетілген режимдер мен бірыңғай жиынтық төлем қолданылады. Соңғысы бір мезгілде қызметті заңдастыруға және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етуге бағытталған. Сонымен қатар, жұмыспен қамтудың белсенді шаралары да айтарлықтай рөл атқарады: жалақыны субсидиялау, қайта даярлау бағдарламалары және жастар практикасы жекелеген топтардың табыстарын арттырғанымен, олардың ықпалы жаппай сипатқа ие емес [58].

Аталған құралдардың барлығының тиімділігі заңнаманың орындалуына, еңбек инспекцияларының жұмысына және көлеңкелі практикалармен күрес деңгейіне тікелей байланысты. Бұдан бөлек, өңірлік және гендерлік

айырмашылықтарды ескеру қажеттілігі туындайды, себебі ең төменгі жалақының бірыңғай ұлттық стандарты қолданыстағы диспропорцияларды толық жоя алмайды. Жалпы алғанда, Қазақстандағы еңбек табыстарын реттеу жүйесі кешенді сипатқа ие, алайда оның нәтижелілігі құралдардың болуымен емес, олардың әлеуметтік-экономикалық жағдайларға сәйкестігімен және практикалық іске асырылу деңгейімен айқындалады.

Ең төменгі жалақы Қазақстанда еңбек табыстарын қалыптастыруға мемлекеттік ықпал етудің негізгі құралы болып табылады. Ол екіжақты функция атқарады: біріншіден, меншік нысанына қарамастан барлық жұмыс берушілер үшін еңбекақының төменгі шегін белгілейді; екіншіден, салықтарды, әлеуметтік төлемдерді және міндетті аударымдарды есептеу барысында базалық әлеуметтік стандарт ретінде қолданылады.

2001–2025 жылдар аралығында Қазақстандағы ең төменгі жалақы елеулі өсімді бастан өткерді: 2001 жылғы 3 484 теңгеден 2024 жылы 85 000 теңгеге және 2025 жылы да 85 000 теңге деңгейіне дейін жетті. Номиналды мәнде бұл 24 еседен астам өсімді білдіреді. Алайда нақты (реал) көрсеткіштер тұрғысынан алғанда динамика әлдеқайда қарапайым сипатта болды. Инфляцияның жеделдеу кезеңдері (2007–2009, 2015–2016, 2022) ең төменгі жалақының сатып алу қабілетінің іс жүзінде төмендеуімен қатар жүрді. Соның нәтижесінде номиналды өсім әрдайым төмен табысты жұмыскерлердің өмір сүру деңгейінің нақты жақсаруына әкеле бермеді.

2000–жылдардың басында ең төменгі жалақы тіпті өмір сүру минимумының деңгейін де қамтамасыз ете алмады (19-кесте).

Кесте 19 – 2001–2024 жылдар аралығында еңбекке қабілетті халықтың өмір сүру минимумы мен ең төменгі жалақы арақатынасы

Жылдар	Ең төменгі жалақы мөлшері, теңге	Жан басына шаққандағы өмір сүру минимумы, теңге	Еңбекке қабілетті халықтың өмір сүру минимумы мен ЕТЖ арақатынасы, есе
2001	3484	4 596	1,3
2005	9200	6 014	0,7
2010	14952	13 487	0,9
2015	21364	19 647	0,9
2016	22859	21 612	0,9
2017	24459	23 783	1,0
2018	28284	27 072	1,0
2019	42500	29 342	0,7
2020	42500	33 015	0,8
2021	42500	37 266	0,9
2022	60000	43 566	0,7
2023	70000	48 738	0,7
2024	85000	51 058	0,6
Ескерту – Автор құрастырған			

2004 жылдан бастап көрсеткіштің тұрақты түрде төмендеуі байқалады, бұл ең төменгі жалақының өмір сүру минимумына қарағанда озыңқы қарқынмен өскенін көрсетеді. Алайда 2011–2014 және 2017–2018 жылдар

кезеңдерінде коэффициент 1,0 деңгейіне дейін жетіп, ең төменгі жалақы мөлшерінің өмір сүру минимумына тек сәйкес келгенін, яғни жұмыскерлер үшін қосымша қаржылық резерв қалыптастырмағанын айғақтайды [92].

Ең төменгі жалақының өмір сүру минимумынан елеулі түрде озып өсуі 2019 жылдан бастап байқалады, бұл жылы ең төменгі жалақы 50,3%-ға артты. Бұған дейінгі кезеңде оның орташа жылдық өсімі 7–9% шамасында болған. 2022 жылы ең төменгі жалақы тағы да 41,2%-ға ұлғайды. Мұндай өзгерістер әлеуметтік–экономикалық тұрғыдан негізді болып табылады, өйткені ең төменгі жалақыны өмір сүру минимумы деңгейіне жеткізу міндеті өздігінен әлеуметтік дамытушы сипатқа ие емес. Себебі өмір сүру минимумы мөлшерінің өзі жұмыскердің және оның отбасы мүшелерінің жұмыс күшін қалыпты ұдайы өндіруі үшін қажетті ең төменгі шығындарды толық қамтамасыз етпейді.

Халықаралық еңбек ұйымының №131 Конвенциясына сәйкес ең төменгі жалақыны реттеудің негізгі мақсаты – жалдамалы жұмыскерлерге, жұмыскердің өзі мен оның отбасының өмір сүру деңгейін ескере отырып, қажетті әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету болып табылады. Осыған байланысты ең төменгі жалақы тек еңбекке қабілетті халықтың өмір сүру минимумы мөлшерімен ғана емес, бір жұмыскерге келетін асырауындағы адамдардың (иждивенецтердің) санымен де айқындалуы тиіс [93].

Қазақстанда жалпы иждивендік коэффициент шамамен 60%-ды құрайды, ал қарт иждивенецтердің үлесі шамамен 14% деңгейінде. Бұл әрбір еңбекке қабілетті жұмыскер бір адамнан артық иждивенецті «қаржыландыратынын» білдіреді. Формалды түрде белгіленген ең төменгі жалақы (85 мың теңге) иждивендік коэффициентті ескере отырып есептелген өмір сүру минимумынан (шамамен 82 мың теңге) сәл ғана жоғары. Алайда ол Халықаралық еңбек ұйымы мен Еуропалық Одақтың ұсынымдарынан едәуір төмен қалып отыр, өйткені халықаралық тәжірибеге сәйкес ең төменгі жалақы медианалық жалақының кемінде 50%-ын құрауы тиіс. Қазақстан жағдайында бұл ең төменгі жалақыны кемінде 155–186 мың теңге деңгейінде белгілеу қажеттігін білдіреді, яғни қолданыстағы көрсеткіштен шамамен екі есе жоғары [94].

Маңызды индикаторлардың бірі – ең төменгі және орташа жалақының арақатынасы, яғни Кейтц индексі болып табылады. Қазақстан Республикасында 2001–2024 жылдар аралығындағы Кейтц индексінің есептелуі 20-кестеде келтірілген.

Соңғы он жыл ішінде Кейтц индексінің ең жоғары мәні 2019 жылы тіркеліп, 22,7%-ды құрады. Кейтц индексінің төменгі шекті деңгейі ретінде қабылданатын 48%-ға шығу үшін 2025 жылы ең төменгі жалақы мөлшерін 85 мың теңгенің орнына 193 260 теңгеге дейін арттыру қажет болар еді. Алайда Еуропаның бірқатар елдерінде, атап айтқанда Ұлыбританияда, Венгрияда, Испанияда, Литвада және Польшада да Кейтц индексі шекті мәнге жетпей, 34–38% деңгейінде қалып отыр. Дегенмен Қазақстан жағдайында табыстар дифференциациясын төмендету және халықтың кедейлік деңгейін қысқарту бойынша ең кезек күттірмейтін шара ретінде ең төменгі жалақы мөлшерін елеулі түрде арттыруды атауға болады [95].

Ең төменгі жалақының адекваттылығын бағалауда неғұрлым сенімді индикатор ретінде оның медианалық жалақымен арақатынасы қарастырылады, өйткені медиана «типтік» табыс деңгейін бейнелейді және жекелеген жоғары табысты топтардың ықпалынан аз дәрежеде бұрмаланады. Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросының нақтыланған деректері бойынша 2024 жылы медианалық жалақы 285 677 теңгені құрады. Белгіленген ең төменгі жалақы мөлшері 85 000 теңге болған жағдайда, оның медианаға қатынасы шамамен 29,8%-ды (дөңгелектеп алғанда 30%) құрайды, бұл халықаралық бағдарлардан едәуір төмен.

Кесте 20 – 2001–2024 жылдар аралығында Қазақстан Республикасындағы Кейтц индекcін есептеу

Жылдар	Ең төменгі жалақы мөлшері, теңге	Орташа айлық номиналды жалақы, теңге	Кейтц индекcінің мәні, %
2001	3484	17303	20,1
2007	9752	52479	18,6
2008	12025	60805	19,8
2009	13717	67333	20,4
2010	14952	77611	19,3
2014	19966	121021	16,5
2015	21364	126021	17,0
2016	22859	142898	16,0
2017	24459	150827	16,2
2018	28284	162673	17,4
2019	42500	186815	22,7
2020	42500	213003	20,0
2021	42500	250311	17,0
2022	60000	309697	19,4
2023	70000	364295	19,2
2024	85000	402 626	21,1

Ескерту – Автор құрастырған

Салыстыру үшін: Еуропалық Одақ елдерінде ең төменгі жалақының адекваттылығының бағдарлық мәндері медианалық жалақының 50–60%-ы деңгейінде айқындалады, бұл Қазақстан үшін шамамен 142,9–171,4 мың теңгеге сәйкес келер еді. Осылайша, қолданыстағы ең төменгі жалақы жұмыспен қамтылғандар арасындағы кедейліктен тиімді әлеуметтік тосқауыл болу функциясын орындауға жеткіліксіз. Мысалы, Францияда ең төменгі жалақы медианалық жалақының шамамен 60%-н, Германияда – 55%-н, Польшада – 50%-н құрайды, ал Ресейде 2021 жылдан бастап ең төменгі жалақы медианалық жалақының 42%-ы деңгейінде белгіленген [96].

Қазақстанда соңғы жылдары ең төменгі жалақының айтарлықтай өскеніне қарамастан, оның еңбек табыстарын реттеу құралы ретіндегі тиімділігі шектеулі болып қалып отыр. Ол өзінің негізгі функциясын – жұмыскерлерді кедейліктен қорғау міндетін толық көлемде қамтамасыз етпейді. Бұдан бөлек, саяси-әкімшілік шешімдерге шамадан тыс тәуелділік және экономикалық

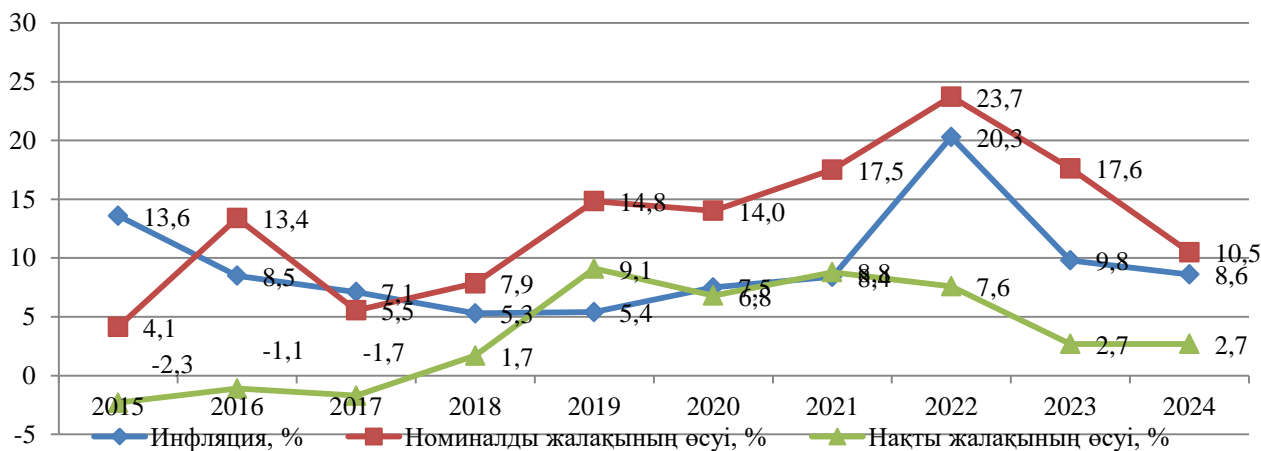
шындықтардан артта қалу ең төменгі жалақыны нақты реттеуші құралдан гөрі декларативті сипаттағы тетікке айналдырады.

Қазақстан Республикасында еңбек табыстарын индексациялау халықтың сатып алу қабілетін қолдауға бағытталған мемлекеттік саясаттың маңызды элементі болып табылады. Инфляциялық ауытқулар жағдайында нақты табыстардың деңгейін сақтау және жұмыскерлерді өмір сүру деңгейінің төмендеуінен қорғау міндеті дәл осы индекстеу тетіктеріне жүктеледі.

Заңнамада индекстеу міндетті норма ретінде бекітілген. Атап айтқанда, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 134-бабына сәйкес жұмыс берушілер инфляция деңгейін ескере отырып жалақыны индексациялауға міндетті. Сонымен қатар, 2023 жылғы Әлеуметтік кодексте мемлекет табыстар мен әлеуметтік төлемдердің сатып алу қабілетін сақтау жөнінде шаралар қабылдайтыны нақты көрсетілген. Осылайша, индекстеу нормативтік тұрғыдан қамтамасыз етілген және еңбек табыстарын қорғаудың негізгі құралдарының бірі ретінде танылған [24].

Алайда іс жүзінде индексацияның қолданылуы бюджеттік және жеке секторларда әркелкі сипатқа ие. Бюджеттік салада индекстеу жүйелі түрде жүзеге асырылады және білім беру, денсаулық сақтау, мемлекеттік органдар мен күштік құрылымдар қызметкерлерінің жалақысын арттыру саясатының құрамдас бөлігі болып табылады. Мәселен, 2020–2024 жылдары педагогтердің, дәрігерлердің және мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық айлықақылары инфляция деңгейі мен әлеуметтік-экономикалық дамудың болжамды параметрлерін ескере отырып жыл сайын өсірілді, бұл бағаның өсуін ішінара өтеуге мүмкіндік берді.

Сонымен қатар, жеке секторда индекстеу көбінесе фрагментарлық сипатта болып, ұжымдық шарттардың болуына және жұмыс берушілердің қаржылық мүмкіндіктеріне тәуелді. Көптеген жағдайларда индекстеу автоматты түрде жүргізілмейді, бұл жұмыскерлердің нақты табыстарының төмендеуіне және еңбек табыстары теңсіздігінің сақталуына алып келеді.



Сурет 12 – 2015–2024 жылдар аралығындағы Қазақстандағы инфляция мен еңбекақы динамикасы

Ескерту – Автор құрастырған [76; 78]

12–сурет деректері көрсеткендей, 2015–2017 жылдары нақты жалақының төмендеуі байқалды, бұл индексациялық тетіктердің жеткіліксіз тиімділігін аңғартады. 2018–2021 жылдар аралығында жағдай біршама жақсарды: номиналды жалақының өсу қарқыны инфляциядан оза бастады, соның нәтижесінде нақты табыстардың артуы қамтамасыз етілді. 2022 жылы инфляция деңгейі 20,3% болған жағдайда номиналды жалақының өсімі 23,7%-ды құрап, нақты жалақы индексі 107,6%-ға жетті. Алайда 2023–2024 жылдары бұл әсер айтарлықтай бәсеңдеді: нақты өсім небәрі 2,7% деңгейінде қалыптасты. Бұл Қазақстанда индексацияның жүйелі емес, көбіне реактивті және әкімшілік сипатта жүзеге асырылатынын, сондай-ақ оның қолданылу аясы негізінен бюджеттік сектормен шектелетінін көрсетеді. Осылайша, индексациялық тетіктердің қазіргі нұсқасы еңбекақының сатып алу қабілетін толық сақтауға кепілдік бермейді және өздерінің негізгі функциясын толық көлемде орындамайды деп тұжырымдауға болады [97].

Маңызды жайт – Қазақстанда индекстеу іс жүзінде негізінен бюджеттік сала қызметкерлеріне бағытталған, ал жеке секторда жұмыспен қамтылғандардың басым бөлігі инфляциядан тиімді қорғану жүйесінен тыс қалып отыр. Мұндай селективтілік мемлекеттік және жеке секторлар арасындағы табыс дифференциациясын күшейтіп қана қоймай, жасырын әлеуметтік әділетсіздіктің қалыптасуына да алып келеді.

Халықаралық тәжірибемен салыстырғанда Қазақстандағы индекстеу моделі шектеулі сипатқа ие. Еуропалық Одақтың бірқатар елдерінде (мысалы, Франция, Бельгия, Люксембург) жалақыны автоматты индексациялау тетіктері қолданылады, мұнда жалақының өсуі тікелей тұтыну бағалары индексіне байланыстырылған. Қазақстанда мұндай тәжірибенің болмауы еңбек табыстарын қорғаудың тиімділігін төмендетіп, оны көбіне саяси шешімдерге тәуелді етеді [98].

Жалпы алғанда, Қазақстанда еңбек табыстарын индексациялау нормативтік негізге ие және бюджеттік секторда салыстырмалы түрде тұрақты түрде қолданылып келеді, алайда оның қамту ауқымы мен нақты тиімділігі шектеулі болып отыр. 2022–2023 жылдардағы жоғары инфляция жағдайында қолданыстағы тетіктер нақты табыстардың сатып алу қабілетін толық сақтауды қамтамасыз етпейтіні айқын көрінді. Бұл индексацияны формалды–декларативті құралдан мемлекеттік сектор қызметкерлерін ғана емес, жеке кәсіпорындардағы жалдамалы жұмыскерлерді де қорғауға қабілетті неғұрлым әмбебап әрі автоматтандырылған жүйеге көшіру қажеттілігін алға тартады.

Ұжымдық–шарттық реттеу еңбек табыстарының деңгейіне мемлекет пен әлеуметтік әріптестердің ықпал етуіндегі дәстүрлі құралдардың бірі болып табылады.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің деректері бойынша, 2025 жылдың бірінші жартыжылдығындағы жағдайға сәйкес елде 17 салалық және 200-ден астам өңірлік келісімдер, сондай-ақ шамамен 169,2 мың ұжымдық шарт қолданыста болды. Ірі және орта кәсіпорындарда ұжымдық шарттармен қамту деңгейі 98,5%-ға жетіп, басқару

құрылымы орнықты және кәсіподақтық өкілдігі бар ұйымдарда осы тетіктің жоғары дәрежеде институционалданғанын көрсетеді.

Алайда шағын және микробизнес секторында жағдай едәуір өзгеше. Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының және өңірлік зерттеулердің деректері бойынша, ұжымдық шарттар формалды түрде жасалатын шағын кәсіпорындар арасында қамту деңгейі 30-40% шамасында бағаланады. Сонымен қатар, шағын бизнесті және өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды қоса алғанда, жұмыспен қамтылғандардың бүкіл жиынтығын қарастырғанда, Қазақстанда ұжымдық шарттармен нақты қамтылған жұмыскерлердің үлесі 15-20%-дан аспайды. Бұл, ең алдымен, төмен жалақы төленетін және тұрақсыз сегменттерде еңбек ететін жұмыскерлердің елеулі бөлігі ұжымдық-шарттық кепілдіктердің қолданылу аясынан тыс қалып отырғанын білдіреді.

Эмпирикалық бақылаулар ұжымдық шарттар жасалған кәсіпорындарда еңбекақы деңгейі жоғарырақ болатынын және қосымша әлеуметтік жеңілдіктердің (медициналық сақтандыру, тамақтану мен көлік шығындарын өтеу, ұзартылған демалыстар) ұсынылатынын көрсетеді. Алайда мұндай тәжірибелер нүктелік сипатта қалып, еңбек табыстарының жалпы құрылымына айтарлықтай ықпал ете алмай отыр.

Халықаралық салыстыру тұрғысынан алғанда, Қазақстандағы ұжымдық-шарттық реттеу моделі аралас көрініске ие. Бір жағынан, ірі кәсіпорындардағы қамту деңгейі Еуропа елдеріне (60–100%) жақын, екінші жағынан, жұмыскерлердің жалпы қамтылу үлесі айтарлықтай төмен. Салыстыру үшін: Еуропалық Одақ елдерінде ұжымдық шарттармен жұмыскерлердің 60-70%-дан астамы қамтылған, ал Австрия, Франция және Бельгияда бұл көрсеткіш іс жүзінде 100%-ға жуық [99].

Осылайша, Қазақстанда ұжымдық-шарттық реттеу айтарлықтай әлеуетке ие болғанымен, оның нәтижелілігі шағын бизнес пен бейресми сектордағы қамтудың төмендігімен шектеліп отыр. Ол ірі ұйымдарда маңызды функция атқарғанымен, әзірге ұлттық деңгейде еңбек табыстары теңсіздігін төмендетудің жүйелі тетігіне айнала қойған жоқ.

Қазақстанның салықтық-жарналық саясаты еңбек табыстарын реттеуде екіұшты рөл атқарады. Бір жағынан, ол әлеуметтік қорлардың қалыптасуын және жұмыскерлерді зейнетақы, медициналық және әлеуметтік сақтандыру арқылы ұзақ мерзімді қорғауды қамтамасыз етеді. Екінші жағынан, әсіресе табыс үлестірілуінің төменгі сегменттерінде жалдамалы жұмыскерлердің қолдағы (таза) табыстарын қысқартып, ең төменгі жалақының әлеуметтік стандарт ретіндегі тиімділігін шектейді [100].

2018 жылға дейін салық жүйесінде ең төменгі жалақы мөлшеріне тең шегерім қолданылып, төмен табысты жұмыскерлер жеке табыс салығын (ЖТС) төлеуден босатылған болатын. 2019–2021 жылдары табысы ең төменгі жалақының 25 есесіне дейінгі жұмыскерлер үшін салық салу базасын 90 %–ға қысқартуға мүмкіндік беретін уақытша жеңілдік енгізілді. Бұл шаралар төмен жалақы алатын жұмыскерлер үшін салықтық жүктемені іс жүзінде барынша азайтты. Алайда 2022 жылдан бастап аталған жеңілдіктер жойылып, ЖТС

толық көлемде ұстала бастады (салық салу базасы = табыс минус 10% міндетті зейнетақы жарналары), бұл салық жүктемесінің бөліну құрылымын түбегейлі өзгертті.

Есептеулер көрсеткендей, 2024 жылы ең төменгі жалақы мөлшері 85 мың теңге болған жағдайда, міндетті зейнетақы жарналары (10%), міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жарналары (2%) және жеке табыс салығы (базаның 10%) ұсталғаннан кейін жұмыскердің қолына шамамен 67 мың теңге ғана тиеді. Осылайша, табыстың шамамен бестен бір бөлігі бюджет пен әлеуметтік қорлардың пайдасына алынады, ал ең төменгі жалақы кепілдендірілген әлеуметтік стандарт ретіндегі функциясын іс жүзінде жоғалтады: оның «таза» мөлшері иждивендік жүктемені ескермегеннің өзінде, өмір сүру минимумынан (51 058 теңге) сәл ғана жоғары болып қалады.

Айта кету маңызды: әртүрлі еңбекақы деңгейі бар жұмыскерлер үшін ұсталымдардың үлесі шамамен бірдей болып шығады. Мұндай пропорционалдық формалды түрде әділетті көрінгенімен, әлеуметтік өлшемде регрессивті әсер береді. Жоғары табысы бар жұмыскерлер үшін ұсталымдар өмір сүру деңгейін айтарлықтай төмендетпейді, ал төмен жалақы алатындар үшін табыстың бестен бір бөлігінің алынуы базалық игіліктерге қолжетімділікті шектейтін, әрі формалды жұмыспен қамтуға ынталандыруды әлсірететін сындарлы факторға айналады.

Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар ерекше сегментті құрайды: олардың үлесіне жұмыспен қамтылған халықтың шамамен 25%-ы тиесілі. Бұл топ үшін салықтық-жарналық саясат жеңілдетілген режимдер (патент, жеңілдетілген декларация) және ең төменгі міндетті жарналар арқылы іске асырылады. 2019 жылы Бірыңғай жиынтық төлемнің (ЕСП) енгізілуі өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың бір бөлігін заңдастыруға мүмкіндік берді, алайда 2023 жылдан бастап бұл құрал қолданылуын тоқтатты, нәтижесінде аталған топтың әлеуметтік жарналар жүйесімен нақты қамтылуы өте төмен деңгейде қалып отыр. Бұл өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың едәуір бөлігі толыққанды зейнетақылық және медициналық қамтамасыз ету жүйесінен тыс екенін, ал олардың еңбек табыстары тиісті институционалдық қорғауға ие болмай отырғанын білдіреді.

Халықаралық тәжірибемен салыстырғанда Қазақстанның артта қалуы байқалады. ЕО және ЭЫДҰ елдерінде төмен жалақы алатын жұмыскерлерге түсетін жүктемені азайтатын атаулы салықтық шегерімдер мен салық кредиттері кеңінен қолданылады. Қазақстанда болса салықтық-жарналық жүйе іс жүзінде регрессивті әсерді қайта өндіреді, бұл оның еңбек табыстарын реттеу құралы ретіндегі әлеуетін шектейді [101].

Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросының деректері бойынша 2024 жылы өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың саны шамамен 2,2 млн. адамды құрады (барлық жұмыспен қамтылғандардың 23-24%-ы). Дүниежүзілік банктің (ILOSTAT) бағалауы бойынша Қазақстандағы өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың үлесі 25,4%-ға дейін жетеді. Демек, жұмыспен қамтылған әрбір төртінші адам өз еңбек табыстарын жалдамалы сектордан тыс қалыптастырады [102].

Өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың табыстары жалақыдан қағидатты түрде ерекшеленеді, өйткені олар орташа жалақының ресми статистикасында есепке алынбайды: орташа жалақы көрсеткіші тек жалдамалы жұмыскерлердің табысын ғана көрсетеді. Бұл ел бойынша еңбек табыстарының жалпы деңгейін бағалауда бұрмалаушылыққа әкеледі: ресми көрсеткіштер «типтік» табыс деңгейін жоғарырақ етіп көрсетеді, себебі табысы төменірек топ есептен тыс қалады. Зерттеулер мен іріктемелік бағалаулар өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың елеулі бөлігінің табыстары жалдамалы жұмыскерлердің орташа еңбекақысынан төмен қалыптасатынын көрсетеді. Бұл топтың ішінде табысы өмір сүру минимумына жуық немесе одан төмен деңгейде болатын жұмыскерлердің үлесі де сақталып отыр, соның салдарынан ресми орташа жалақы көрсеткіші халықтың «типтік» еңбек табыстарын толық сипаттай алмайды.

Өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың төмен еңбек табыстары бірнеше факторлармен түсіндіріледі:

- табыстылығы төмен сегменттерде шоғырлануымен (ауыл шаруашылығы, ұсақ қызмет көрсету, сауда);

- тұрақты сұраныстың болмауымен және нарықтарға қолжетімділіктің шектеулілігімен;

- еңбек өнімділігінің төмендігімен және технологиялық базаның әлсіздігімен;

- қызметтің ішінара немесе толық бейресмилігімен, бұл оларды әлеуметтік қорғау жүйелерінен тыс қалдырып, зейнетақылық құқықтарды жинақтау мүмкіндігін шектейді.

Қолдау көрсетудің маңызды құралы ретінде ауыл тұрғындарына бағытталған «Ауыл аманаты» жобасын атауға болады: жеке қосалқы шаруашылықтарды дамытуға берілетін жеңілдетілген несиелер олардың еңбек табыстарын арттыруға, бейресми жұмыспен қамтудан формалды секторға көшуге және нарыққа интеграциялануға мүмкіндік береді.

Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен жеке кәсіпкерлер Қазақстан халқының еңбек табыстары құрылымында елеулі үлеске ие, алайда олардың табыстары жалдамалы жұмыскерлердің деңгейінен айтарлықтай төмен және орташа жалақының ресми көрсеткішінде көрінбейді. Бұл еңбек табыстарының нақты динамикасы туралы түсінікті бұрмалап, экономикалық белсенді халық арасындағы кедейліктің ауқымын төмен бағалау тәуекелін арттырады. Реттеудің тиімділігін көтеру үшін өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды әлеуметтік қорғаумен қамтуды кеңейту, олардың формалды секторға көшуін ынталандыру және еңбек өнімділігін арттыруға жағдай жасау қажет.

## **2-бөлім бойынша қорытынды**

Жүргізілген кешенді талдау Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарының динамикасы мен құрылымы соңғы жиырма жылда елеулі өзгерістерге ұшырағанын, алайда бұл өзгерістердің сапалық нәтижелері біркелкі болмағанын көрсетті. 2001–2024 жылдар аралығында номиналды еңбек табыстары мен орташа жалақының көп еселік өсуіне қарамастан, нақты

табыстардың динамикасы макроэкономикалық күйзелістерге, инфляциялық серпілістерге және валюталық девальвацияларға жоғары дәрежеде тәуелді болып қалды. Бұл жағдай еңбек табыстарының сатып алу қабілетінің орнықсыздығын және халықтың өмір сүру деңгейінің экономикалық шоктарға сезімтал екенін айғақтайды.

Талдау нәтижелері халықтың ақшалай табыстары құрылымында еңбек табыстарының жетекші рөлін (орта есеппен 74%) сақтап отырғанын көрсетті. Алайда пандемия кезеңінде (2020) олардың үлесінің төмендеуі және әлеуметтік трансферттердің өсуі табыстардың еңбек нарығы жағдайына тікелей тәуелділігін және мемлекеттік қолдау шараларының маңызын айқын көрсетті. Сонымен қатар, 2010–2024 жылдары еңбекақының ЖІӨ–дегі үлесінің 34,3%-дан 30-31%-ға дейін төмендеуі табыстың капитал мен кәсіпкерлік пайдасы пайдасына қайта бөлініп отырғанын білдіреді және Қазақстан экономикасындағы құрылымдық теңгерімсіздіктерді көрсетеді. Бұл көрсеткіштің ОЭСР елдеріндегі 50-60% деңгейімен салыстырғанда айтарлықтай төмен болуы еңбек табыстарының экономикалық өсім нәтижелерін бөлудегі әлсіз позициясын дәлелдейді.

Еңбек табыстарының дифференциациясын бағалау өңірлік және салааралық теңсіздіктің орнықты сипатын анықтады. Өңірлер арасындағы салыстырмалы айырмашылықтың (ең жоғары/ең төмен коэффициенті) біршама қысқаруына қарамастан, абсолюттік айырмашылықтар ұлғайып, табыстардың кеңістіктік поляризациясы сақталып отыр. Салааралық талдау тау–кен өндірісі, қаржы және ақпараттық–коммуникациялық секторлардың жоғары табысты «ядро» ретінде қалыптасқанын, ал ауыл шаруашылығы, білім беру, денсаулық сақтау және мәдениет салаларының табыс деңгейі бойынша тұрақты түрде төмен позицияда қалғанын көрсетті. Вариация коэффициентінің 36–44% аралығында болуы, P90/P10 децильдік коэффициентінің 2,5 еседен жоғары сақталуы салааралық еңбек табыстарының айқын біртекті еместігін растайды.

Медианалық және модальды жалақыны талдау орташа жалақының халықтың басым бөлігінің нақты табыстық жағдайын асыра көрсететінін дәлелдеді. 2018–2024 жылдары медианалық жалақы орташа жалақының небәрі 60–71%-н, ал модальды жалақы 22–27%-н ғана құрады. Бұл еңбек табыстары үлестірімінің «ұзын құйрықты» және асимметриялы сипатын, сондай-ақ төмен табысты жұмыскерлердің жоғары шоғырлануын көрсетеді. Осы тұрғыдан алғанда, еңбек табыстарын реттеу мен бағалауда медианалық көрсеткіштерге сүйену қажеттілігі негізделеді.

Қолданыстағы мемлекеттік реттеу құралдарының тиімділігін бағалау олардың кешенді болғанымен, нәтижелілігі шектеулі екенін көрсетті. Ең төменгі жалақының номиналды өсімі елеулі болғанымен, оның медианалық жалақыға қатынасы (шамамен 30%) және Кейтц индексінің төмен деңгейі (20–23%) ең төменгі жалақының кедейліктен қорғау функциясын толық орындай алмай отырғанын дәлелдейді. Индекстеу тетіктері нормативтік тұрғыдан бекітілгенімен, іс жүзінде негізінен бюджеттік сектормен шектеліп, жеке секторда фрагментарлық сипатқа ие. Бұл нақты табыстарды инфляциядан қорғаудың жүйесіздігін және табыстар теңсіздігінің сақталуын күшейтеді.

### **3 ХАЛЫҚТЫҢ ЕҢБЕК ТАБЫСТАРЫН РЕТТЕУДІ ЖЕТІЛДІРУДІҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ**

#### **3.1 Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуді жетілдіру бағыттары**

Қазіргі кезеңде Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу жүйесін жетілдіру қажеттілігі еңбек нарығындағы құрылымдық өзгерістердің күшеюімен, жұмыспен қамту нысандарының күрделенуімен және еңбек табыстарының әлеуметтік–экономикалық саралануының сақталуымен айқындалады. Екінші тарауда жүргізілген талдау нәтижелері 2015–2024 жылдар аралығында еңбек табыстарының номиналды өсуі байқалғанымен, олардың нақты сатып алу қабілеті, салалар бойынша бөліну ерекшеліктері және еңбек өнімділігімен өзара байланысы біркелкі қалыптаспағанын көрсетті.

Бұл жағдай еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу құралдарын тек әлеуметтік қолдау тетігі ретінде емес, еңбек нарығының нақты құрылымымен, инфляциялық өзгерістермен және экономиканың өнім беру мүмкіндіктерімен өзара байланыста қарастыру қажеттігін күшейтеді.

Қазақстан Республикасында еңбек табыстарын реттеудің негізгі құралдарының бірі ең төменгі жалақы болып табылады. Оның экономикалық рөлі еңбек нарығындағы төменгі кепілдендірілген табыс деңгейін белгілеумен ғана шектелмейді. ЕТЖ төмен табысты жұмыскерлерді қорғауға, табыс теңсіздігін шектеуге, ішкі тұтыну сұранысын қолдауға және еңбек ресурстарының ұдайы өндірісіне ықпал ететін институционалдық құрал ретінде қарастырылады. Сондықтан ең төменгі жалақыны айқындау тәсілі еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу тиімділігінің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады.

2015–2024 жылдардағы тәжірибе ЕТЖ мөлшерін қайта қарау көбіне дискретті сипатта болғанын көрсетеді. Мәселен, 2019 жылы ең төменгі жалақы бір жыл ішінде 50,2%-ға, 2022 жылы 41,2%-ға ұлғайса, 2020–2021 жылдары өзгеріссіз сақталды. Мұндай құбылмалылық еңбек нарығы субъектілері үшін болжамдылық деңгейін төмендетіп, жұмыс берушілердің еңбек шығындарын жоспарлауын қиындатады және төмен табысты жұмыскерлердің нақты табысын инфляциялық қысымнан қорғау мүмкіндігін әлсіретеді. Сонымен бірге 2024 жылдан бастап Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақы мөлшерін айқындаудың медианалық жалақы мен еңбек өнімділігіне негізделген ресми әдістемесінің енгізілуі еңбек табыстарын реттеу жүйесін жаңғыртудағы маңызды институционалдық қадам болды. Бұл әдістеме ЕТЖ–ны белгілеу кезінде еңбек нарығындағы типтік табыс деңгейін сипаттайтын медианалық жалақыны және кәсіпорындардың төлем қабілеттілігін жанама түрде бейнелейтін еңбек өнімділігін есепке алуға мүмкіндік береді [88].

Алайда қолданыстағы әдістеме еңбек табыстарын реттеудің институционалдық негізін күшейткенімен, оны қолдану мүмкіндіктерін одан әрі нақтылауды талап ететін жекелеген аспектілер сақталады. Біріншіден, медианалық жалақы мен еңбек өнімділігі параметрлері есепке алынғанымен,

ЕТЖ–ның әлеуметтік жеткіліктілігі мен макроэкономикалық орнықтылығын ұзақ мерзімді кезеңде бағалайтын кезеңдік траекторияны нақтылау қажеттілігі бар. Екіншіден, ең төменгі жалақыны жыл сайын жаңарту кезінде инфляциялық өзгерістер мен еңбек өнімділігі серпінін есепке алудың төменгі және жоғарғы шектерін айқындау тетігін жүйелеу маңызды. Үшіншіден, салааралық айырмашылықтар мен реттеушілік шешімдердің ықтимал әлеуметтік–экономикалық салдарын алдын ала бағалау құралдарын кеңейту қажеттілігі сақталады.

Қазақстан жағдайында ЕТЖ-ның еңбек табыстары құрылымымен байланысын күшейту де маңызды. Халықаралық тәжірибеде ең төменгі жалақының жеткіліктілік деңгейін бағалаудың негізгі көрсеткіштерінің бірі Кейтц индексі болып табылады. Ол ЕТЖ–ның медианалық немесе орташа жалақыға қатынасын сипаттап, төменгі еңбек кепілдігінің еңбек нарығындағы типтік жұмыскер табысымен қаншалықты үйлесетінін бағалауға мүмкіндік береді. Қазақстан бойынша жүргізілген есептеулер 2015–2024 жылдары ЕТЖ–ның медианалық жалақыға орташа қатынасы шамамен 29,6% деңгейінде қалыптасқанын көрсетті. Бұл төмен табысты жұмыскерлерді қорғау әлеуетін күшейту қажеттігін негіздейді [103].

Сонымен қатар республикада ең төменгі жалақы барлық экономикалық қызмет түрлері үшін бірыңғай деңгейде қолданылады. Алайда еңбек өнімділігі, орташа жалақы, капитал сыйымдылығы және еңбек сыйымдылығы бойынша салалар арасында елеулі айырмашылықтар бар. Сондықтан бірыңғай ЕТЖ еңбек нарығының барлық сегменттері үшін бірдей реттеушілік әсер бере алмайды, бұл салалық ерекшеліктерді ескеретін икемді түзету тәсілдерін қолдану қажеттігін көрсетеді [104].

Жүргізілген талдау ең төменгі жалақыны айқындаудың қолданыстағы тетігі әлеуметтік қорғау функциясын орындағанымен, оны еңбек нарығының нақты құрылымымен, инфляциялық өзгерістермен, еңбек өнімділігі серпінімен және салалық ерекшеліктермен байланыстыра отырып жетілдіру қажеттігін айқындайды. Аталған шектеулер мен оларды еңсеру бағыттары 21-кестеде жүйеленді.

Кесте 21 – Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақыны айқындаудың қолданыстағы тәсілінің негізгі шектеулері

Шектеу	Көрінісі	Әлеуметтік–экономикалық салдары	Жетілдіру бағыты
1	2	3	4
ЕТЖ–ны қайта қараудың дискретті сипаты	Кей жылдары күрт өсім, кей кезеңдерде өзгеріссіз қалу	Болжамдылықтың төмендеуі, жұмыс берушілердің бейімделу тәуекелдерінің артуы	Жыл сайынғы жаңартудың төменгі және жоғарғы шектерін қолдану
Медианалық жалақы мен байланысының жеткіліксіз әлеуметтік деңгейі	Кейтц индексінің тарихи төмен деңгейі (≈29,6%)	Төмен табысты жұмыскерлердің қорғалуының жеткіліксіздігі	ЕТЖ–ны медианалық жалақыға кезең–кезеңімен жақындату

## 21-кестенің жалғасы

1	2	3	4
Еңбек өнімділігі параметрлерін қолданудың жеткіліксіз нақтылануы	ЕТЖ өсімінің еңбек өнімділігі серпінімен ұзақ мерзімді үйлесімділігінің әлсіздігі	Макроэкономикалық теңгерім тәуекелі	Еңбек өнімділігі өсімін жаңартудың жоғарғы шегі ретінде есепке алу
Салалық ерекшеліктердің шектеулі ескерілуі	Бірыңғай ұлттық деңгейдің қолданылуы	Салааралық теңгерімсіздіктің сақталуы	Салалық түзету коэффициенттерін қолдану
Реттеушілік шешімдердің ықтимал салдарын алдын ала бағалаудың жеткіліксіздігі	Әлеуметтік–экономикалық әсердің алдын ала жүйелі бағаланбауы	Жұмыспен қамту, теңсіздік және кедейлік тәуекелдерінің күшеюі ықтималдығы	Әлеуметтік экспресс–бағалау әдісін қолдану
Ескерту – Автор құрастырған			

21-кестеде жүйеленген шектеулер Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеудің қолданыстағы тәсілін толықтыру қажеттігін көрсетеді. Сонымен бірге жүргізілген талдау қазіргі институционалдық негізді толық алмастыру қажеттігін емес, оны еңбек нарығындағы нақты табыс құрылымын, инфляциялық өзгерістерді, еңбек өнімділігі серпінін және салааралық ерекшеліктерді неғұрлым толық ескеретін бағытта жетілдіру қажеттігін негіздейді.

Осыған байланысты диссертациялық зерттеуде ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеудің қолданыстағы әдістемесін жетілдіруге арналған интеграцияланған тәсіл ұсынылады. Оның негізінде ең төменгі еңбек кепілдігін медианалық жалақымен байланыстыру, оны жыл сайын жаңартудың төменгі және жоғарғы шектерін айқындау, салалық ерекшеліктерді түзету коэффициенттері арқылы ескеру және реттеушілік шешімдердің ықтимал салдарын алдын ала бағалау қағидаттары жатыр. Ұсынылатын тәсілдің басты ерекшелігі ең төменгі жалақыны белгілеудің қолданыстағы әдістемесін толық алмастыруда емес, оның ғылыми негізділігі мен болжамдылығын күшейтуге бағытталуында болып табылады. Осы тұрғыдан алғанда зерттеуде ең алдымен ең төменгі жалақының базалық есептік деңгейін еңбек нарығындағы нақты табыс құрылымымен байланыстыратын параметр – медианалық жалақының қолданылу негіздемесі қарастырылады [105].

Ұсынылып отырған интеграцияланған тәсілдің бірінші құрамдас элементі ең төменгі жалақының базалық есептік деңгейін еңбек нарығындағы нақты табыстар құрылымын неғұрлым дәл сипаттайтын көрсеткіш – медианалық жалақы негізінде айқындауды көздейді. Мұндай тәсілді қолданудың негізгі мақсаты ең төменгі еңбек кепілдігін еңбек нарығындағы типтік жұмыскердің табыс деңгейімен байланыстыру және ЕТЖ мөлшерін белгілеудің статистикалық тұрғыдан орнықты әрі әлеуметтік негізделген әдіснамасын қалыптастыру болып табылады.

Халықаралық тәжірибеде ең төменгі жалақыны бағалау кезінде медианалық жалақы көрсеткішінің кеңінен қолданылуы еңбек табыстары бөлінісінің ерекшеліктерімен түсіндіріледі. Орташа жалақыдан айырмашылығы, медианалық жалақы жоғары табысты аз санды топтардың

ықпалына едәуір төмен сезімтал болады. Әсіресе табыстар құрылымында асимметрия жоғары елдерде орташа жалақы еңбек нарығындағы жұмыскерлердің негізгі бөлігінің нақты табыс деңгейін салыстырмалы түрде асыра көрсетуі мүмкін. Мұндай жағдайда ең төменгі еңбек кепілдігін орташа жалақыға негіздеу төмен табысты жұмыскерлердің әлеуметтік жағдайын жеткілікті деңгейде ескермеу тәуекелін күшейтеді [106].

Қазақстан Республикасында еңбек табыстары құрылымының айтарлықтай сараланғаны екінші тарауда жүргізілген талдау нәтижелерімен дәлелденді. Атап айтқанда, жоғары табысты секторлардағы жалақы деңгейінің едәуір жоғары болуы орташа жалақы көрсеткішінің құрылымдық ығысуына алып келеді. Осыған байланысты медианалық жалақы еңбек нарығындағы жұмыспен қамтылғандардың негізгі бөлігінің табысын сипаттайтын неғұрлым репрезентативті индикатор ретінде қарастырылуы мүмкін [107].

Халықаралық тәжірибеде ең төменгі жалақының жеткіліктілік деңгейін бағалаудың негізгі индикаторларының бірі Кейтц индексі болып табылады. Бұл көрсеткіш ең төменгі жалақының медианалық немесе орташа жалақыға қатынасын сипаттайды және әлеуметтік жеткіліктілік пен экономикалық орнықтылық арасындағы теңгерімді бағалауға мүмкіндік береді. OECD елдерінің тәжірибесінде ең төменгі жалақының медианалық жалақыға қатынасының шамамен 45–60% аралығы әлеуметтік тұрғыдан жеткілікті әрі экономикалық орнықты деңгей ретінде қарастырылады. Дегенмен халықаралық параметрлерді ұлттық ерекшеліктерді ескермей тікелей қолдану еңбек нарығына шамадан тыс шығындық қысым түсіруі мүмкін. Сондықтан зерттеуде халықаралық тәжірибені механикалық көшіру емес, оны Қазақстан Республикасының институционалдық және макроэкономикалық ерекшеліктеріне бейімдеу қағидаты негізге алынады [108].

Осы мақсатта Қазақстан Республикасында қалыптасқан еңбек табыстары құрылымының эмпирикалық ерекшеліктерін бағалау үшін 2015–2024 жылдар аралығындағы ең төменгі жалақы мен медианалық жалақы арасындағы тарихи арақатынас есептелді. Бағалау келесі (1) формула негізінде жүргізілді:

$$ETJ_t = k \times MW_t, \quad (1)$$

мұнда  $ETJ_t$  –  $t$  кезеңіндегі ең төменгі жалақы мөлшері;

$MW_t$  –  $t$  кезеңіндегі медианалық жалақы деңгейі;

$k$  – ең төменгі жалақының медианалық жалақыға қатынас коэффициенті.

Берілген формула ең төменгі еңбек кепілдігінің еңбек нарығындағы типтік табыс деңгейімен қаншалықты байланысты екенін бағалауға мүмкіндік береді. Бұл ретте коэффициенттің мәні нормативтік мақсат ретінде емес, Қазақстан Республикасында тарихи қалыптасқан институционалдық пропорцияның эмпирикалық көрінісі ретінде қарастырылады.

2015–2024 жылдар аралығындағы статистикалық деректер негізінде жүргізілген есептеулер нәтижелері 22-кестеде келтірілген. 2016 жыл бойынша медианалық жалақы көрсеткішінің ресми статистикалық деректерде жарияланбауына байланысты аталған жыл есептеуге енгізілген жоқ.

Кесте 22 – Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақы мен медианалық жалақы арасындағы арақатынас (2015–2024)

Жылдар	Медианалық жалақы, тг	Нақты ЕТЖ, тг	ЕТЖ/медиана	Есептік ЕТЖ = 0,296×медиана, тг	Қате, %
2015	68 308	21 364	0,313	20 187	–5,51
2017	82 977	24 459	0,295	24 523	0,26
2018	106 253	28 284	0,266	31 401	11,02
2019	112 281	42 500	0,379	33 183	–21,92
2020	142 718	42 500	0,298	42 178	–0,76
2021	165 816	42 500	0,256	49 004	15,30
2022	204 149	60 000	0,294	60 333	0,55
2023	251 356	70 000	0,278	74 284	6,12
2024	285 677	85 000	0,298	84 427	–0,67
Орташа мән	-	-	0,296	-	-
Ескерту – ҚР Ұлттық статистика бюросының деректері негізінде автор есептеген					

22-кестеде келтірілген есептеу нәтижелері ең төменгі жалақы мен медианалық жалақы арасында белгілі бір тұрақты эмпирикалық байланыс қалыптасқанын көрсетеді. Есептік және нақты мәндерді салыстыру нәтижелері зерттелген кезеңнің басым бөлігінде формулалық тәсіл бойынша алынған ЕТЖ мөлшерінің нақты белгіленген деңгейге салыстырмалы түрде жақын болғанын айғақтайды. Бұл медианалық жалақыны ең төменгі еңбек кепілдігін айқындаудың базалық параметрі ретінде қолданудың тәжірибелік негізділігін растайды. Сонымен бірге жекелеген жылдары нақты және есептік мәндер арасында елеулі ауытқулар байқалады. Мәселен, 2019 жылы есептік деңгей нақты ЕТЖ–дан төмен қалыптасты, бұл ең төменгі жалақы мөлшерінің әкімшілік шешім нәтижесінде бір мезгілде айтарлықтай ұлғайтылуымен түсіндіріледі. Керісінше, 2021 жылы формулалық есептеу нақты деңгейден жоғары мән көрсетті, алайда ЕТЖ өзгеріссіз сақталды. Бұл инфляциялық қысым жағдайында төмен табысты жұмыскерлердің нақты табысын қорғау деңгейінің әлсіреуі тәуекелін көрсетеді.

Есептік қателік көрсеткіштерін талдау да маңызды қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Ауытқулардың басым бөлігі салыстырмалы түрде шектеулі диапазонда қалыптасқан және есептік модельдің нақты тәжірибеден толық ажырамағанын көрсетеді. Әсіресе 2017, 2020, 2022 және 2024 жылдары есептік және нақты мәндердің жақындығы медианалық жалақы негізіндегі тәсілдің Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақының базалық деңгейін айқындау үшін қолданбалы әлеуеті бар екенін дәлелдейді.

Сонымен қатар жүргізілген бағалау тарихи қалыптасқан пропорцияны ұзақ мерзімді мақсатты деңгей ретінде механикалық сақтау жеткіліксіз екенін де көрсетеді. Себебі еңбек табыстарының әлеуметтік жеткіліктілігін күшейту қажеттілігі ең төменгі жалақының медианалық жалақымен байланысын кезең–кезеңімен қайта қарауды талап етеді. Осыған байланысты зерттеуде ЕТЖ–ның медианалық жалақыға қатынасын біртіндеп жақындатудың бейімделген траекториясы ұсынылады (23-кесте) [109].

Кесте 23 – Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақының медианалық жалақыға ұсынылатын қатынасының кезеңдік траекториясы

Кезең	Ұсынылатын коэффициент (k)	Экономикалық мәні
Қазіргі тарихи деңгей	0,296	Қалыптасқан практика
Қысқа мерзімді кезең	0,40	Әлеуметтік жеткіліктілікті күшейту
Орта мерзімді кезең	0,50	Халықаралық тәжірибеге жақындау
Ұзақ мерзімді мақсат	0,60	Әлеуметтік жеткілікті ең төменгі жалақы деңгейі
Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [106, p. 43]		

23-кестеде ұсынылған кезеңдік траектория ең төменгі жалақыны медианалық жалақымен байланыстыруды бір мезгілде емес, кезең–кезеңімен жүзеге асыру қажеттігін көрсетеді. Мұндай тәсілдің мәні тарихи қалыптасқан  $k=0,296$  деңгейінен әлеуметтік жеткіліктілігі жоғарырақ параметрлерге біртіндеп көшу арқылы еңбек нарығының бейімделу мүмкіндігін сақтауында болып табылады. 2024 жылғы деректер бойынша медианалық жалақы 285 677 теңгені құрады. Тарихи коэффициент негізінде есептелген ЕТЖ мөлшері 84 427 теңгені құрап, нақты белгіленген 85 000 теңге деңгейіне жақын болды. Ал  $k=0,40$  деңгейінде есептік ЕТЖ шамамен 114 271 теңгені құрайды. Бұл төмен табысты жұмыскерлердің қорғалу деңгейін күшейту әлеуетін көрсеткенімен, оны экономиканың өнім беру мүмкіндіктерімен үйлестіру қажеттігін де көрсетеді. Сондықтан ең төменгі жалақының мақсатты деңгейін анықтау жеткіліксіз; оны жыл сайын жаңарту кезінде инфляциялық өзгерістер мен еңбек өнімділігі серпінін есепке алатын параметрлік тәсілді қолдану қажет.

Ең төменгі жалақының базалық деңгейін медианалық жалақы негізінде айқындау оның еңбек нарығындағы нақты табыс құрылымымен байланысын күшейтуге мүмкіндік береді. Дегенмен ЕТЖ мөлшерін бір реттік есептеу оны ұзақ мерзімді кезеңде тиімді реттеу үшін жеткіліксіз. Себебі еңбек нарығы мен жалпы макроэкономикалық орта тұрақты өзгеріске ұшырайды: инфляция қарқыны, еңбек өнімділігі, кәсіпорындардың шығындары және жұмыспен қамту жағдайы уақыт бойынша өзгеріп отырады. Осыған байланысты ең төменгі жалақыны жыл сайын жаңарту кезінде оның әлеуметтік қорғау функциясы мен экономикалық орнықтылығы арасындағы теңгерімді сақтау қажеттілігі туындайды. Егер ЕТЖ нақты табыстың құнсыздануын өтемесе, жұмыскерлердің сатып алу қабілеті төмендейді. Керісінше, жалақы өсімі экономиканың өнім беру мүмкіндігінен ұзақ уақыт бойы асып кеткен жағдайда еңбек шығындарының шамадан тыс ұлғаюы, жұмыспен қамту тәуекелдерінің күшеюі және инфляциялық қысымның артуы ықтимал.

Халықаралық тәжірибе ең төменгі жалақыны тиімді жаңарту жүйесі, әдетте, екі өзара байланысты қағидатқа сүйенетінін көрсетеді: бір жағынан жұмыскерлердің нақты табысын қорғау, екінші жағынан еңбек нарығының және бизнестің бейімделу мүмкіндігін сақтау. Осы қағидаттарды ескере отырып, зерттеуде ең төменгі жалақыны жыл сайын жаңартудың төменгі және жоғарғы шектеріне негізделген параметрлік тәсіл ұсынылады.

Ең төменгі шек инфляция деңгейімен анықталады:

$$L_t = \pi_t, \quad (2)$$

мұнда  $L_t$  – ЕТЖ өсімінің ең төменгі шегі;  
 $\pi_t$  –  $t$  кезеңіндегі инфляция деңгейі.

Бұл шек ең төменгі жалақының нақты сатып алу қабілетін сақтау қағидатына негізделеді. Егер ЕТЖ өсімі инфляция деңгейінен төмен болса, жұмыскерлердің нақты табысы құнсызданып, ең төменгі еңбек кепілдігінің әлеуметтік қорғау функциясы әлсірейді.

Өсімнің жоғарғы шегі еңбек өнімділігі серпінін ескере отырып анықталады:

$$U_t = \pi_t + p_t \quad (3)$$

мұнда  $U_t$  – ЕТЖ өсімінің жоғарғы шегі;  
 $\pi_t$  – инфляция деңгейі;  
 $p_t$  – еңбек өнімділігінің өсім қарқыны.

Жоғарғы шекті енгізудің экономикалық мәні жалақы өсімінің экономиканың өнім беру әлеуетінен ұзақ уақыт бойы ажырамауын қамтамасыз етуімен түсіндіріледі. Себебі еңбек өнімділігімен қамтамасыз етілмеген жалақы өсімі еңбек шығындарының өсуіне және еңбек нарығындағы теңгерімсіздіктердің күшеюіне алып келуі мүмкін.

Осыған сәйкес ең төменгі жалақының соңғы өсімі келесі шектеу механизмі арқылы анықталады:

$$g_t = \max(\pi_t, \min(g_t^*, \pi_t + p_t)) \quad (4)$$

мұнда  $g_t^*$  – медианалық жалақы негізінде есептелген формулалық өсім;  
 $g_t$  – қолданылатын соңғы өсім мөлшері.

Яғни есептік өсім инфляция деңгейінен төмен болған жағдайда, ол төменгі шекке дейін көтеріледі. Ал есептік өсім еңбек өнімділігі мен инфляцияның жиынтық мүмкіндігінен асып кеткен жағдайда жоғарғы шек деңгейінде шектеледі. Мұндай тәсіл әлеуметтік жеткіліктілік пен макроэкономикалық орнықтылық арасындағы теңгерімді сақтауға мүмкіндік береді.

Ұсынылған параметрлік тәсілдің қолданбалы мүмкіндігін бағалау мақсатында Қазақстан Республикасының 2018–2024 жылдардағы деректері негізінде апробациялық есептеулер жүргізілді. Нәтижелері 24-кестеде келтірілген.

Кесте 24 – Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақыны жыл сайын жаңартудың индексстеу диапазоны бойынша есептеу нәтижелері

Өтпелі жыл	Инфляция, %	Өнімділік өсімі, %	Төменгі шек	Жоғарғы шек	Формулалық өсім (к×медиана), %	Қолданылатын өсім, %	Нақты ЕТЖ өсімі, %
2018→2019	5,4	11,3	5,4	16,7	5,67	5,67	50,2
2019→2020	7,5	3,5	7,5	11,0	27,04	11,0	0
2020→2021	8,4	18,4	8,4	26,8	16,17	16,17	0
2021→2022	20,3	19,7	20,3	40,0	23,18	23,18	41,2
2022→2023	9,8	12,6	9,8	22,4	23,13	22,4	16,7
2023→2024	8,6	13,5	8,6	22,1	13,67	13,67	21,4

Ескерту – автордың есептеулері, ҚР Ұлттық статистика бюросының деректері негізінде құрастырылған

24–кестеде ұсынылған апробациялық есептеулер ең төменгі жалақыны жыл сайын жаңартудың ұсынылған параметрлік тәсілі нақты тәжірибеде байқалған күрт ауытқуларды төмендетуге мүмкіндік беретінін көрсетеді. Бұл әсіресе ЕТЖ мөлшерінің бірқатар жылдары дискретті сипатта өзгеруімен байланысты.

Мәселен, 2019 жылы нақты тәжірибеде ең төменгі жалақы 50,2%–ға артқан болса, ұсынылған тәсіл бойынша есептік өсім 5,67% деңгейінде қалыптасады. Мұндай айырмашылық ең төменгі жалақыны қайта қараудың бір реттік әкімшілік шешімдерге тәуелділігін және оның экономикалық параметрлермен әрдайым толық үйлеспегенін көрсетеді. Сонымен бірге ұсынылған тәсіл еңбек нарығы субъектілерінің бейімделу мүмкіндігін сақтай отырып, еңбек шығындарының күрт өсу тәуекелін төмендетуге мүмкіндік береді. Керісінше, 2020–2021 жылдары нақты тәжірибеде ЕТЖ өзгеріссіз сақталғанына қарамастан, модель сәйкесінше 11,0 және 16,17% көлемінде қайта қарау қажеттігін көрсетеді. Бұл инфляциялық қысым жағдайында төмен табысты жұмыскерлердің нақты табысын қорғау жеткіліксіз болғанын және ұсынылған тәсілдің әлеуметтік қорғау әлеуеті жоғары екенін көрсетеді.

Сонымен қатар 2022–2024 жылдары модель нәтижелері нақты тәжірибеге салыстырмалы түрде жақын мәндер көрсетеді. Бұл ұсынылатын параметрлік тәсілдің Қазақстан Республикасында қалыптасқан институционалдық ерекшеліктермен үйлесімді екенін көрсетеді. Басқаша айтқанда, зерттеуде ұсынылған тәсіл қолданыстағы жүйені түбегейлі өзгертуге емес, оны неғұрлым болжамды, жүйелі және экономикалық негізделген механизммен толықтыруға бағытталған.

Жүргізілген апробациялық есептеулер ұсынылған тәсілдің үш негізгі артықшылығын айқындауға мүмкіндік береді. Біріншіден, ол ең төменгі жалақының нақты сатып алу қабілетін сақтауға бағытталған. Екіншіден, жалақы өсімінің еңбек өнімділігі мүмкіндігінен шамадан тыс ажырауын

шектейді. Үшіншіден, ЕТЖ мөлшерін қайта қарау процесінің институционалдық болжамдылығын күшейтуге мүмкіндік береді. Сонымен бірге Қазақстан Республикасында еңбек өнімділігі мен жалақы деңгейінің салааралық айырмашылықтары елеулі болып табылады. Сондықтан ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеудің келесі маңызды бағыты ретінде салалық ерекшеліктерді ескеретін түзету тетіктерін қолдану қажеттілігі туындайды [110].

Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеудің қолданыстағы жүйесі барлық экономикалық қызмет түрлері үшін бірыңғай ұлттық деңгейді қолдануға негізделген. Мұндай тәсіл еңбек нарығында ең төменгі әлеуметтік кепілдікті қамтамасыз етуге мүмкіндік бергенімен, экономика салалары арасындағы өнімділік, табыс деңгейі және өндірістік ерекшеліктер айырмашылықтарын толық көлемде ескеруге мүмкіндік бермейді.

Екінші тарауда жүргізілген талдау нәтижелері экономикалық қызмет түрлері бойынша еңбек өнімділігі мен жалақы деңгейінің айтарлықтай сараланғанын көрсетті. Атап айтқанда, тау–кен өнеркәсібі, қаржы және ақпараттық–коммуникациялық қызметтер сияқты секторларда орташа еңбек табыстары республикадағы орташа деңгейден бірнеше есе жоғары қалыптасса, ауыл шаруашылығы, білім беру, денсаулық сақтау және мәдениет салаларында жалақы деңгейі салыстырмалы түрде төмен болып отыр. Мұндай айырмашылықтар бірыңғай ұлттық ЕТЖ барлық салалар үшін бірдей реттеушілік әсер бере алмайтынын көрсетеді.

Сонымен бірге халықаралық тәжірибеде ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеу жүйесінде салалық ерекшеліктерді жанама немесе тікелей есепке алу тәжірибесі кең таралған. Алайда Қазақстан жағдайында толық салалық ең төменгі жалақы жүйесіне бір мезгілде көшу институционалдық және әкімшілік тұрғыдан күрделі болуы мүмкін. Осыған байланысты зерттеуде бірыңғай ұлттық ЕТЖ мөлшерін сақтай отырып, оны салалардың экономикалық ерекшеліктерін ескеретін түзету коэффициенттері арқылы икемді бейімдеу тәсілі ұсынылады [111].

Ұсынылатын тәсілде салалық саралау еңбек өнімділігі мен жалақы деңгейінің салыстырмалы ерекшеліктеріне негізделеді. Бұл ең төменгі еңбек кепілдігінің бірыңғай қағидатын сақтай отырып, еңбек нарығының құрылымдық ерекшеліктерін неғұрлым толық есепке алуға мүмкіндік береді.

Салалық түзету коэффициенті келесі (5) формула арқылы анықталады:

$$SMW_{s,t} = MW_t \times k \times c_s \quad (5)$$

мұнда  $SMW_{s,t}$  –  $s$  саласы үшін ұсынылатын ең төменгі жалақы;

$MW_t$  – медианалық жалақы;

$k$  – медианалық жалақыға қатысты базалық коэффициент;

$c_s$  – салалық түзету коэффициенті.

Бұл ретте салалық коэффициент еңбек өнімділігі мен жалақы деңгейінің ерекшеліктеріне байланысты қалыптастырылады. Зерттеуде экономикалық қызмет түрлерін салыстырмалы сипаттамалары бойынша шартты түрде үш

топқа бөлу ұсынылады (25–кесте).

Кесте 25 – Қазақстан Республикасының экономикалық қызмет түрлерін еңбек табыстары мен өнімділік ерекшеліктері бойынша ұсынылатын топтарға бөлу

Сала	Кластер	2024 жыл жалақының орташа деңгейге қатынасы
Ауыл, орман және балық шаруашылығы	А – әлеуметтік маңызы жоғары және салыстырмалы төмен табысты салалар	0,65
Білім беру	А – әлеуметтік маңызы жоғары және салыстырмалы төмен табысты салалар	0,75
Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	А – әлеуметтік маңызы жоғары және салыстырмалы төмен табысты салалар	0,78
Өнер, ойын–сауық және демалыс	А – әлеуметтік маңызы жоғары және салыстырмалы төмен табысты салалар	0,67
Сумен жабдықтау және қалдықтарды басқару	В – орташа өнімділік пен табыс деңгейі бар салалар	0,71
Сауда	В – орташа өнімділік пен табыс деңгейі бар салалар	0,90
Тұру және тамақтану қызметтері	В – орташа өнімділік пен табыс деңгейі бар салалар	0,84
Мемлекеттік басқару	В – орташа өнімділік пен табыс деңгейі бар салалар	0,84
Құрылыс	В – орташа өнімділік пен табыс деңгейі бар салалар	1,25
Өңдеу өнеркәсібі	В – орташа өнімділік пен табыс деңгейі бар салалар	1,18
Көлік және қоймалау	В – орташа өнімділік пен табыс деңгейі бар салалар	1,31
Ақпарат және байланыс	С – жоғары өнімділік және жоғары табыс деңгейі бар салалар	1,79
Қаржы және сақтандыру	С – жоғары өнімділік және жоғары табыс деңгейі бар салалар	2,11
Тау–кен өнеркәсібі	С – жоғары өнімділік және жоғары табыс деңгейі бар салалар	2,14
Ескерту – Автор құрастырған		

25-кестеде ұсынылған топтастыру Қазақстан Республикасында еңбек өнімділігі мен еңбек табыстары деңгейінің салааралық айырмашылықтары елеулі екенін көрсетеді. Әсіресе әлеуметтік маңызы жоғары салалардың басым бөлігінде жалақы деңгейі республикалық орташа көрсеткіштен төмен қалыптасқан. Бұл білім беру, денсаулық сақтау, ауыл шаруашылығы және мәдениет салаларында жұмыскерлердің еңбек табыстарының жеткіліктілігі мәселесі сақталып отырғанын білдіреді.

Сонымен қатар еңбек өнімділігі мен жалақы деңгейі жоғары секторларда бірыңғай ұлттық ЕТЖ–ның реттеушілік ықпалы салыстырмалы түрде әлсіз сипатқа ие болады. Мәселен, қаржы, ақпараттық–коммуникациялық қызметтер және тау–кен өнеркәсібі сияқты салаларда қалыптасқан нақты еңбек табыстары ең төменгі кепілдендірілген деңгейден бірнеше есе жоғары болғандықтан, бірыңғай ең төменгі жалақы еңбек қатынастарын реттеудің шектеулі құралы

ретінде көрінеді. Бұл жағдай еңбек нарығының барлық сегменттері үшін бірдей тәсілді қолданудың институционалдық шектеулерін айқындайды.

Осыған байланысты зерттеуде салалық саралауды дербес ең төменгі жалақы жүйесіне толық көшу ретінде емес, қолданыстағы ұлттық ЕТЖ мөлшерін икемді бейімдеу құралы ретінде қарастыру ұсынылады. Яғни ең төменгі еңбек кепілдігінің бірыңғай ұлттық қағидаты сақталады, алайда оның қолданылуы еңбек өнімділігі мен табыс деңгейінің ерекшеліктерін ескеретін түзету коэффициенттері арқылы толықтырылады.

Мұндай тәсілдің маңызды артықшылығы – еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің әлеуметтік және экономикалық мақсаттары арасындағы теңгерімді сақтауға мүмкіндік беруінде. Бір жағынан, әлеуметтік маңызы жоғары әрі салыстырмалы түрде төмен жалақылы салаларда жұмыскерлердің табысын қорғау әлеуеті күшейеді. Екінші жағынан, жоғары өнімді секторларда еңбек шығындарына шамадан тыс әкімшілік қысым түсіру тәуекелі төмендейді [112].

2024 жылғы деректер негізінде жүргізілген апробациялық бағалау ұсынылған тәсілдің қолданбалы әлеуеті бар екенін көрсетеді. А кластеріне жататын салаларда қорғаушы сипаттағы коэффициенттерді пайдалану жұмыскерлердің табыс жеткіліктілігін күшейтуге мүмкіндік берсе, В кластерінде еңбек нарығының қалыпты бейімделу жағдайын сақтауға жағдай жасайды. Ал С кластерінде ең төменгі еңбек кепілдігі негізінен институционалдық сипатта сақталып, нақты реттеушілік әсер еңбек өнімділігі мен қалыптасқан жалақы деңгейімен анықталады.

Салалық саралау тетігі ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеудің қолданыстағы жүйесін алмастыруға емес, оны еңбек нарығының құрылымдық ерекшеліктерімен неғұрлым үйлесімді етуге бағытталған. Бұл еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің әлеуметтік әділеттілік, экономикалық негізділік және институционалдық орнықтылық қағидаттарын өзара байланыстыруға мүмкіндік береді.

Жоғарыда ұсынылған бағыттар – ең төменгі жалақының базалық деңгейін медианалық жалақы арқылы айқындау, оны жаңартудың төменгі және жоғарғы шектерін қолдану, салалық түзету тетіктерін енгізу және реттеушілік шешімдердің ықтимал салдарын алдын ала бағалау – өзара байланысты элементтер ретінде қарастырылуы тиіс. Осыған байланысты диссертациялық зерттеуде еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің жетілдірілген тәсілінің логикалық құрылымы интеграцияланған модель түрінде жүйеленді (Қосымша Г).

Қосымша Г ұсынылған логикалық құрылым Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеудің жетілдірілген интеграцияланған тәсілінің өзара байланысты элементтерін жүйелейді. Модельдің бастапқы деңгейі ретінде еңбек нарығындағы типтік жұмыскердің табысын сипаттайтын медианалық жалақы қарастырылады. Бұл ең төменгі еңбек кепілдігінің базалық деңгейін еңбек табыстарының нақты құрылымымен байланыстыруға мүмкіндік береді және ЕТЖ мөлшерін айқындаудың статистикалық негізділігін күшейтеді [113].

Модельдің келесі деңгейі ең төменгі жалақыны жыл сайын жаңартудың

параметрлік тәсілімен байланысты. Бұл ретте ЕТЖ өсімі инфляциялық қысым жағдайында жұмыскерлердің нақты сатып алу қабілетін қорғауға жеткілікті болуы тиіс, бірақ бір мезгілде экономиканың өнім беру әлеуетінен ұзақ уақыт бойы ажырамауы қажет. Осыған байланысты модельде жаңартудың төменгі және жоғарғы шектерін қолдану қарастырылған, бұл әлеуметтік қорғау мен макроэкономикалық тұрақтылық арасындағы теңгерімді сақтауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар ұсынылған тәсіл еңбек нарығының салааралық айырмашылықтарын ескеруді көздейді. Экономикалық қызмет түрлері бойынша еңбек өнімділігі мен жалақы деңгейінің едәуір саралануы бірыңғай ұлттық ЕТЖ мөлшерінің барлық секторлар үшін бірдей реттеушілік әсер бере алмайтынын көрсетті. Сондықтан модельде салалық түзету коэффициенттері арқылы бейімдеу элементтері енгізілген.

Модельдің маңызды ерекшелігі оның қолданыстағы әдістемені толық алмастыруға емес, оны жетілдіруге бағытталуында болып табылады. Басқаша айтқанда, зерттеуде ұсынылған тәсіл Қазақстан Республикасында 2024 жылдан бастап енгізілген ең төменгі жалақыны айқындаудың институционалдық негізін сақтай отырып, оның ғылыми негізділігін, болжамдылығын және еңбек нарығының нақты құрылымымен байланысын күшейтуге бағытталған.

Диссертациялық зерттеуде ұсынылған интеграцияланған модель ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеудің қолданыстағы тетігін еңбек табыстарының нақты құрылымымен, еңбек өнімділігі серпінімен және салалық ерекшеліктермен өзара байланыстыратын жүйелі тәсіл ретінде қарастырылуы мүмкін. Оның қолданылуы еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің әлеуметтік әділеттілік, экономикалық орнықтылық және институционалдық болжамдылық қағидаттарының үйлесімділігін күшейтуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар ұсынылған тәсілді енгізу бір мезгілде емес, кезең-кезеңімен жүзеге асырылуы қажет. Себебі еңбек нарығына, жұмыс берушілердің бейімделу қабілетіне және бюджеттік тұрақтылыққа шамадан тыс қысым түсірмеу маңызды. Осыған байланысты интеграцияланған модельді енгізудің кезеңдік параметрлері 26-кестеде ұсынылған [114].

Кесте 26 – Қазақстан Республикасында интеграцияланған модельді енгізудің кезеңдік параметрлері (2026–2031)

Кезең	Негізгі параметр	Реттеу тетігі	Күтілетін нәтиже
2026–2027 жж.	ЕТЖ–ның медианалық жалақыға қатынасын 0,35–0,40 деңгейіне жеткізу	Инфляция және еңбек өнімділігі негізінде жыл сайынғы жаңарту шектерін енгізу	Нақты табыстың қорғалуы, ЕТЖ болжамдылығының артуы
2028–2029 жж.	Қатынасты 0,45–0,50 деңгейіне кезең-кезеңімен жақындату	Салалық түзету коэффициенттерін пилоттық енгізу	Табыс теңсіздігінің төмендеуі, салалық икемділіктің күшеюі
2030–2031 жж.	Қатынасты 0,50–0,60 деңгейіне жеткізу	Интеграцияланған модельді толық институционалдандыру	Әлеуметтік жеткілікті және экономикалық орнықты еңбек стандарты
Ескерту – Автор әзірлеген			

26-кестеде ұсынылған кезеңдік параметрлер ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеудің жетілдірілген тәсілін еңбек нарығына шамадан тыс бейімделу тәуекелдерін туындатпай енгізу мүмкіндігін көрсетеді. Ұсынылатын тәсілдің ерекшелігі ең төменгі еңбек кепілдігін бір мезгілде күрт өзгертуге емес, еңбек өнімділігі серпіні, инфляциялық өзгерістер және жұмыс берушілердің бейімделу әлеуетін ескере отырып, кезең–кезеңімен жетілдіруге бағытталуында болып табылады.

Қысқа мерзімді кезеңде негізгі назар ең төменгі жалақының нақты сатып алу қабілетін сақтауға және оның медианалық жалақымен байланысын күшейтуге аударылады. Кейінгі кезеңдерде салалық ерекшеліктерді есепке алу элементтерін енгізу арқылы реттеу тетігінің икемділігі артады. Ал ұзақ мерзімді перспективада еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің әлеуметтік жеткіліктілік пен экономикалық орнықтылық қағидаттарына негізделген жүйелі моделін қалыптастыру көзделеді. Сонымен бірге еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің тиімділігі ең төменгі жалақы мөлшерін ғылыми негізде айқындаумен ғана шектелмейді. Реттеушілік шешімдердің дәлдігі еңбек табыстарының нақты құрылымын қаншалықты толық бағалауға болатынына да тәуелді.

Қазіргі кезеңде еңбек табыстары деңгейін бағалау негізінен жалдамалы жұмыскерлердің орташа немесе медианалық жалақы көрсеткіштері арқылы жүзеге асырылады. Алайда бұл тәсіл жұмыспен қамтылған халықтың барлық санаттарын толық қамтымайды. Әсіресе өзін–өзі жұмыспен қамтығандар мен жеке кәсіпкерлердің еңбек қызметінен түсетін табыстары қолданыстағы бағалау жүйесінде жеткілікті деңгейде көрініс таппайды [115].

Осыған байланысты зерттеуде еңбек табыстарын бағалаудың жаңа статистикалық және реттеуші бағдары ретінде «медианалық еңбек табыстары» ұғымын енгізу ұсынылады.

Қолданыстағы статистикалық практикада еңбек табыстары деңгейін бағалау көбіне жалдамалы жұмыскерлердің жалақы көрсеткіштері арқылы жүзеге асырылады. Мұндай тәсіл еңбек нарығындағы табыстар динамикасын белгілі бір дәрежеде сипаттағанымен, жұмыспен қамтылған халықтың барлық санаттарын толық қамтымайды. Нәтижесінде еңбек қызметінен түсетін нақты табыстар құрылымының бір бөлігі ресми бағалау аясынан тыс қалады.

Әсіресе Қазақстан Республикасы жағдайында өзін–өзі жұмыспен қамтығандардың және жеке кәсіпкерлердің жұмыспен қамту құрылымындағы үлесінің сақталуы бұл мәселенің өзектілігін күшейтеді. Аталған санаттардың табыстарының белгілі бір бөлігі еңбек қызметінің нәтижесінде қалыптасқанымен, қолданыстағы статистикалық тәсілдерде олар көбіне кәсіпкерлік немесе аралас табыс ретінде қарастырылып, еңбек табыстарының жалпы құрылымында жеткілікті дәрежеде ескерілмейді [116].

Бұл жағдай еңбек табыстары деңгейін бағалау кезінде жүйелік бұрмалануға алып келуі мүмкін. Атап айтқанда, еңбек нарығындағы жұмыспен қамтылғандардың негізгі бөлігінің нақты табыс деңгейін бағалау тек жалдамалы жұмыскерлердің жалақысымен шектелген жағдайда еңбек табыстарының ауқымы толық көрініс таппайды. Нәтижесінде еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу жөніндегі шешімдердің дәлдігі төмендеуі ықтимал. Осыған

байланысты зерттеуде еңбек табыстарын бағалаудың статистикалық базасын кеңейту мақсатында «медианалық еңбек табыстары» ұғымын енгізу ұсынылады. Ұсынылатын ұғым еңбек қызметінен түсетін табыстарды неғұрлым толық қамтуға бағытталған және жалдамалы жұмыскерлердің жалақысымен қатар өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен жеке кәсіпкерлердің еңбек құрамдас табыстарын да ескеруді көздейді.

Зерттеу аясында медианалық еңбек табыстары жұмыспен қамтылған халықтың еңбек қызметі нәтижесінде қалыптасқан табыстарының бөлінісіндегі орталық мән ретінде қарастырылады. Басқаша айтқанда, бұл көрсеткіш жұмыспен қамтылған халықты табыс мөлшері бойынша екі тең бөлікке бөлетін шама ретінде анықталады: халықтың жартысының еңбек табыстары аталған деңгейден төмен болса, екінші жартысының табысы жоғары болады.

Медианалық еңбек табыстарын бағалау кезінде жұмыспен қамтылған халықтың барлық негізгі санаттарының еңбек қызметінен түсетін табыстарын ескеру қажет. Осыған байланысты зерттеу аясында медианалық еңбек табыстарының тұжырымдамалық құрылымы келесі түрде ұсынылады:

$$MLI_t = \alpha W_t + \beta (SE_t + IE_t) \quad (6)$$

мұнда  $MLI_t$  –  $t$  кезеңіндегі медианалық еңбек табыстары;

$W_t$  – жалдамалы жұмыскерлердің медианалық еңбек табыстары;

$SE_t$  – өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың бағаланған еңбек табыстары;

$IE_t$  – жеке кәсіпкерлердің еңбектік сипаттағы кірістерінің бағаланған бөлігі;

$\alpha$  – жалдамалы жұмыскерлердің жұмыспен қамтылған халық құрамындағы үлесі;

$\beta$  – өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен жеке кәсіпкерлердің жұмыспен қамтылған халық құрамындағы жиынтық үлесі.

Аталған формула медианалық еңбек табыстарының теориялық құрылымын сипаттайды. Алайда өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен жеке кәсіпкерлердің медианалық еңбек табыстары бойынша толық ресми статистикалық қатарлардың жүйелі жарияланбауы бұл көрсеткішті тікелей есептеуді шектейді. Сондықтан диссертациялық зерттеуде  $MLI$  көрсеткішін эмпирикалық апробациялау үшін қолжетімді ресми статистикаға негізделген түзетілген есептік тәсіл қолданылды:

$$MLI_t = W_t \times (L_t / H_t) \quad (7)$$

мұнда  $W_t$  – медианалық жалақы;

$L_t$  – табыстар құрылымындағы еңбек қызметінен түсетін табыстардың үлесі;

$H_t$  – жалдамалы жұмыстан түсетін табыстардың үлесі.

Бұл тәсіл медианалық жалақыны тек жалдамалы жұмыскерлер табысының көрсеткіші ретінде емес, еңбек қызметінен түсетін табыстардың кеңейтілген құрылымын ескеретін есептік база ретінде қолдануға мүмкіндік

береді. Яғни  $L_t/N_t$  коэффициенті медианалық жалақыны еңбек табыстарының жалпы құрылымына бейімдейді және жалдамалы еңбекпен шектелмейтін табыс көздерінің ықпалын есепке алады.

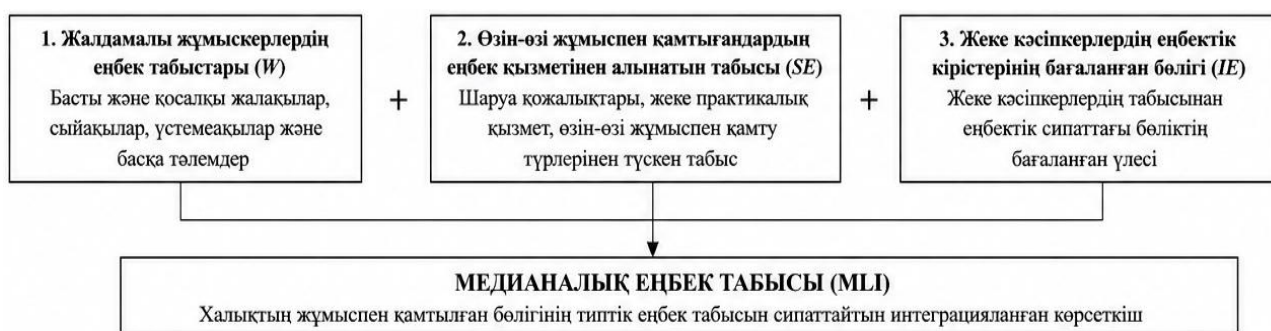
Ұсынылған MLI көрсеткіші ресми статистикалық көрсеткішті алмастырмайды, керісінше еңбек табыстарының кеңейтілген құрылымын бағалауға арналған апробациялық статистикалық–индикативтік құрал ретінде қарастырылады. Бұл оны еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу параметрлерін негіздеу, ең төменгі жалақының жеткіліктілік деңгейін бағалау және 2026–2031 жылдарға арналған сценарийлік модельдеу жүргізу кезінде қолдануға мүмкіндік береді. 2016 жыл бойынша медианалық жалақы дерегінің болмауына байланысты аталған жыл модельдік есептеулерге енгізілмеді [117].

Кесте 27 – Қазақстан Республикасында медианалық еңбек табыстарын есептеу, 2015–2025 жж.

Жылдар	Медианалық жалақы, тг	Еңбек қызметінен түсетін табыс үлесі, %	Жалдамалы жұмыстан түсетін табыс үлесі, %	Түзету коэффициенті	MLI, тг
2015	68 308	80,1	69,3	1,156	78 953
2017	82 977	76,3	65,7	1,161	96 364
2018	106 253	74,2	63,3	1,172	124 549
2019	112 281	72,3	61,9	1,168	131 146
2020	142 718	67,0	57,9	1,157	165 149
2021	165 816	70,0	60,7	1,153	191 221
2022	204 149	73,2	64,0	1,144	233 495
2023	251 356	74,5	65,1	1,144	287 650
2024	285 677	75,2	65,6	1,146	327 483
2025	317 512	74,9	66,6	1,125	357 082

Ескерту – Автор есептеген

Ұсынылатын медианалық еңбек табыстары көрсеткіші еңбек нарығындағы типтік жұмыспен қамтылған халықтың нақты еңбек табыстарын неғұрлым толық сипаттайтын статистикалық және реттеушілік индикатор ретінде қарастырылады.



Сурет 14 – Медианалық еңбек табыстары көрсеткішінің құрылымы

14-суретте ұсынылған құрылым медианалық еңбек табыстары көрсеткішінің еңбек нарығындағы жұмыспен қамтылған халықтың негізгі

санаттарын қамтитын кешенді сипатын көрсетеді. Ұсынылатын тәсіл еңбек табыстарының құрылымын неғұрлым толық бағалауға мүмкіндік бере отырып, жалдамалы жұмыскерлер мен өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық арасындағы табыстық айырмашылықтарды талдамалық тұрғыдан дәлірек ескеруге жағдай жасайды. Сонымен қатар еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің тиімділігі ең төменгі жалақы мөлшерін ғылыми негізде айқындаумен ғана шектелмейді. Қабылданатын реттеушілік шешімдердің ықтимал әлеуметтік және экономикалық салдарын алдын ала бағалау да маңызды. Себебі ең төменгі және салалық еңбекақы мөлшерлерін қайта қарау еңбек табыстары құрылымына, жұмыспен қамту серпініне, кедейлік деңгейіне және бюджеттік шығындарға жанама ықпал етуі мүмкін. Қазіргі кезеңде мұндай шешімдердің салдарын бағалау көбіне постфактум сипатта жүзеге асырылады, яғни олардың әсері шешім қабылданғаннан кейін ғана талданады. Бұл ретте ықтимал нәтижелер мен тәуекелдерді алдын ала бағалауға мүмкіндік беретін қолданбалы құралдардың жеткілікті жүйеленбеуі реттеушілік шешімдердің дәлдігі мен болжамдылығын төмендетеді. Осыған байланысты ең төменгі жалақы мөлшерін қайта қарау кезінде бағалануы тиіс негізгі әлеуметтік-экономикалық параметрлер 28-кестеде жүйеленді.

Кесте 28 – Қазақстан Республикасында еңбек табыстарын бағалауда қолданылатын көрсеткіштердің салыстырмалы сипаттамасы

Көрсеткіш	Қамту объектісі	Артықшылығы	Шектеуі
Орташа жалақы	Жалдамалы жұмыскерлер	Есептеу қарапайым	Жоғары табыстар әсерінен бұрмаланады
Медианалық жалақы	Жалдамалы жұмыскерлер	Типтік жұмыскер табысын көрсетеді	Өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды қамтымайды
Медианалық еңбек табыстары (ұсыныс)	Барлық жұмыспен қамтылғандар	Толық аналитикалық қамту, бұрмаланудың төмендігі	Жекелеген табыс санаттары бойынша бағалау тәсілін қолдануды талап етеді
Ескерту – Автор құрастырған			

28-кестеде ұсынылған салыстырмалы талдау еңбек табыстарын бағалауда қолданылатын көрсеткіштердің аналитикалық мүмкіндіктері бірдей емес екенін көрсетеді. Қолданыстағы статистикалық практикада кеңінен пайдаланылатын орташа және медианалық жалақы көрсеткіштері еңбек нарығындағы жалдамалы жұмыскерлер табысының серпінін бағалауға мүмкіндік бергенімен, жұмыспен қамтылған халықтың барлық санаттарын толық қамтымайды. Әсіресе өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен жеке кәсіпкерлердің еңбек сипатындағы табыстары жеткілікті дәрежеде ескерілмейді.

Медианалық еңбек табыстары көрсеткішінің ұсынылуы аталған әдіснамалық шектеуді төмендетуге бағытталған. Оның басты артықшылығы еңбек қызметінен қалыптасатын табыстар құрылымын неғұрлым толық қамтуында болып табылады. Бұл ретте көрсеткіш жалдамалы жұмыскерлердің медианалық жалақысын ғана емес, өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың және жеке кәсіпкерлердің еңбектік сипаттағы табыстарын да бағаланған түрде

ескеруге мүмкіндік береді. Мұндай тәсіл қолжетімді ресми статистиканың шектеулілігі жағдайында еңбек табыстары құрылымын неғұрлым кешенді бағалауға және еңбек нарығындағы типтік жұмыспен қамтылған халықтың нақты табыс деңгейін дәлірек сипаттауға жағдай жасайды.

Ұсынылған тәсіл еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің статистикалық базасын кеңейтіп қана қоймай, реттеушілік шешімдердің дәлелділігін күшейтуге де мүмкіндік береді. Себебі еңбек табыстары құрылымын неғұрлым толық бағалау ең төменгі еңбек стандарттарын айқындау, табыстар теңсіздігін бағалау және әлеуметтік саясаттың нысаналы параметрлерін әзірлеу кезінде негізді шешімдер қабылдауға жағдай жасайды.

Сонымен қатар еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің тиімділігі тек еңбек табыстары деңгейін дұрыс бағалаумен шектелмейді. Қабылданатын реттеушілік шешімдердің ықтимал әлеуметтік және экономикалық салдарын алдын ала бағалау да маңызды. Әсіресе ең төменгі және салалық еңбекақы мөлшерлерін қайта қарау халықтың табыс құрылымына, жұмыспен қамту серпініне, табыс теңсіздігіне және бюджеттік жүктемеге ықпал етуі мүмкін. Осыған байланысты диссертациялық зерттеуде еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің келесі бағыты ретінде әлеуметтік экспресс–бағалау әдісін енгізу ұсынылады.

Қазіргі кезеңде ең төменгі және салалық еңбекақы мөлшерлерін қайта қарау жөніндегі шешімдердің салдары көбіне постфактум бағаланады, яғни қабылданған өзгерістердің әлеуметтік және экономикалық әсері белгілі бір уақыт өткеннен кейін ғана талданады. Мұндай тәсіл ықтимал тәуекелдерді алдын ала анықтауды қиындатып, реттеушілік шешімдердің болжамдылық деңгейін төмендетеді.

Әсіресе еңбек шығындарының өзгеруі жұмыспен қамту серпініне, табыстар теңсіздігіне және мемлекеттік бюджетке түсетін жүктемеге жанама ықпал етуі мүмкін жағдайларда реттеушілік шешімдердің алдын ала бағалануы ерекше маңызға ие. Бұл еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің икемділігі мен дәлелділігін күшейту қажеттігін көрсетеді. Осыған байланысты зерттеуде ең төменгі және салалық еңбекақы бойынша қабылданатын шешімдердің ықтимал әлеуметтік–экономикалық салдарын жедел бағалауға арналған әлеуметтік экспресс–бағалау әдісі ұсынылады. Ұсынылатын тәсіл күрделі макроэкономикалық модельдерді алмастыруды көздемейді, керісінше реттеушілік шешімдердің ықтимал әсерін салыстырмалы түрде жедел бағалауға арналған қолданбалы талдамалық құрал ретінде қарастырылады [118].

Әлеуметтік экспресс–бағалау шеңберінде бағалау ең төменгі және салалық еңбекақы бойынша қабылданатын шешімдердің ықтимал әлеуметтік–экономикалық салдарын сипаттайтын негізгі бағыттар бойынша жүргізіледі. Бұл ретте бағалау нақты табысты инфляциялық құнсызданудан қорғау, жалақы өсімінің еңбек өнімділігі мүмкіндіктерімен үйлесімділігі, еңбек табыстары теңсіздігінің өзгерісі, салалық бейімделу ерекшеліктері және жұмыспен қамту тұрақтылығы сияқты өзара байланысты параметрлерді қамтиды. Ұсынылатын көрсеткіштер жүйесі еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің интеграцияланған моделінің негізгі элементтерінен туындайды және олардың

ықтимал әсерін жедел бағалауға бағытталған. Бағалау логикасы мен негізгі параметрлері 29–кестеде ұсынылған [119].

Кесте 29 – Ең төменгі және салалық еңбекақы бойынша реттеушілік шешімдерді әлеуметтік экспресс–бағалау көрсеткіштерін негіздеу

Бағалау бағыты	Негізгі индикатор	Теориялық–әдіснамалық негіз	Интеграцияланған модельмен байланысы
Нақты табысты қорғау	ЕТЖ өсімі мен инфляция арақатынасы	ЕТЖ инфляциядан төмен өссе, төмен табысты жұмыскерлердің сатып алу қабілеті төмендейді	Жаңартудың төменгі шегі – инфляция
Еңбек өнімділігімен үйлесімділік	ЕТЖ өсімі мен инфляция + еңбек өнімділігі өсімінің арақатынасы	Жалақы өсімі өнімділік мүмкіндігінен асып кетсе, еңбек шығындары мен жұмыспен қамту тәуекелі күшейеді	Жаңартудың жоғарғы шегі – инфляция + өнімділік
Табыстар теңсіздігі	ЕТЖ / медианалық еңбек табыс тары	ЕТЖ–ның типтік еңбек табыстарына жақындауы төменгі табыс топтарының қорғалуын күшейтеді	Медианалық еңбек табыстары тұжырымдамасы
Салалық бейімделу	Салалық жалақының орташа жалақыға қатынасы, салалық түзету коэффициенті	Әр сала ЕТЖ өсіміне бірдей бейімделмейді; өнімділігі төмен салаларда тәуекел жоғары	Салалық саралау тетігі
Жұмыспен қамту тұрақтылығы	Жұмыспен қамтылғандар санының өзгерісі немесе жұмыссыздық деңгейі	ЕТЖ өсімінің еңбек нарығына теріс әсер етпегенін тексеру қажет	ЕТЖ шешімдерінің әлеуметтік–экономикалық салдарын тексеру
Ескерту – Автор әзірлеген			

29–кестеде ұсынылған көрсеткіштер жүйесі әлеуметтік экспресс–бағалау әдісінің логикалық негізін қалыптастырады. Бұл көрсеткіштер кездейсоқ таңдалмаған: олардың әрқайсысы еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің интеграцияланған моделіндегі негізгі параметрлермен тікелей байланысты. Атап айтқанда, инфляция нақты табыстың сақталуын, еңбек өнімділігі жалақы өсімінің экономикалық негізділігін, медианалық еңбек табыстары табыстар теңсіздігінің өзгерісін, ал салалық түзету коэффициенттері экономикалық қызмет түрлерінің бейімделу мүмкіндігін бағалауға мүмкіндік береді.

Осы тұрғыдан алғанда әлеуметтік экспресс–бағалау әдісі ең төменгі және салалық еңбекақы бойынша қабылданатын шешімдердің ықтимал салдарын алдын ала тексеруге арналған қолданбалы құрал ретінде қарастырылады. Оның ерекшелігі – шешім қабылданғаннан кейінгі нәтижені ғана емес, шешім қабылданғанға дейінгі ықтимал тәуекелдер мен әлеуметтік әсерлерді салыстыруға мүмкіндік беруінде.

Әдістің ғылыми негізі үш өзара байланысты қағидатқа сүйенеді. Біріншісі – нақты табысты қорғау қағидаты, яғни ең төменгі жалақы өсімі инфляция деңгейінен төмен болмауы тиіс. Екіншісі – экономикалық орнықтылық қағидаты, яғни жалақы өсімі еңбек өнімділігі мүмкіндігінен ұзақ уақыт бойы

ажырамауы қажет. Үшіншісі – әлеуметтік теңгерім қағидаты, яғни ЕТЖ–ның медианалық еңбек табыстарына жақындауы төмен табысты жұмыскерлердің қорғалуын күшейтіп, табыстар саралануын төмендетуге ықпал етуі тиіс.

Бұл ретте әлеуметтік экспресс–бағалау толық көлемді макроэкономикалық модельдеуді алмастырмайды. Ол реттеушілік шешімдердің ықтимал салдарын жедел тексеруге, баламалы нұсқаларды салыстыруға және әлеуметтік–экономикалық тәуекелі жоғары сценарийлерді алдын ала анықтауға бағытталған.

Ұсынылатын әдістің кезеңдік орындалу тәртібі (Қосымша Ғ)-да көрсетілген. Әлеуметтік экспресс–бағалау алгоритмінің қолданбалы мүмкіндігін тексеру мақсатында зерттеуде ең төменгі жалақыны кезең–кезеңімен арттырудың ықтимал сценарийлері бойынша апробациялық бағалау жүргізілді. Бағалау барысында ең төменгі жалақының медианалық еңбек табыстарымен байланысы, инфляциялық өзгерістер, еңбек өнімділігі серпіні және жұмыспен қамту тұрақтылығы ескерілді. Бұл ретте ұсынылған тәсілдің мақсаты ең төменгі еңбек кепілдігінің әлеуметтік жеткіліктілігін күшейту мен макроэкономикалық орнықтылық арасындағы теңгерімді қамтамасыз ету мүмкіндігін бағалау болып табылады.

Апробациялық бағалау үшін базалық параметр ретінде 2025 жылғы бағаланған медианалық еңбек табыстары қолданылды. Алдыңғы есептеулер нәтижесінде оның мөлшері 357 082 теңгені құрады. Осыған сәйкес ең төменгі жалақыны кезең–кезеңімен арттырудың ықтимал траекториясы медианалық еңбек табыстарына ұсынылған қатынас коэффициенттері негізінде модельденді.

30–кестеде ұсынылған есептеулер ең төменгі жалақыны медианалық еңбек табыстарымен кезең–кезеңімен байланыстыру әлеуметтік жеткіліктілік деңгейін біртіндеп арттыруға мүмкіндік беретінін көрсетеді.

Кесте 30 – Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақыны кезең–кезеңімен арттырудың апробациялық параметрлері (2026–2031)

Кезең	Ұсынылатын коэффициент (k)	Медианалық еңбек табыстары, тг	Есептік ЕТЖ, тг	Әлеуметтік–экономикалық мақсаты
2026–2027	0,35–0,40	357 082	124 979–142 833	Нақты табысты қорғауды күшейту
2028–2029	0,45–0,50	357 082	160 687–178 541	Төмен табысты жұмыскерлердің қорғалуын арттыру
2030–2031	0,50–0,60	357 082	178 541–214 249	Әлеуметтік жеткілікті еңбек стандартына жақындау
Ескерту – Автор есептеген				

Бұл ретте апробациялық есептеулер болжамдық емес, ұсынылған реттеу тетігінің қолданбалы әлеуетін тексеруге бағытталған сценарийлік бағалау ретінде жүргізілді. Сондықтан есептеулерде базалық тұрақты параметр ретінде 2025 жылғы медианалық еңбек табыстары пайдаланылды. Қысқа мерзімді кезеңде  $k=0,40$  коэффициентіне көшу ең төменгі еңбек кепілдігінің нақты

табысты қорғау функциясын күшейтуге бағытталған. Бұл ретте жалақы өсімінің тым күрт болмауы еңбек нарығы субъектілерінің бейімделу мүмкіндігін сақтауға жағдай жасайды.

Орта мерзімді кезеңде  $k=0,50$  деңгейіне көшу халықаралық тәжірибеде қолданылатын әлеуметтік жеткіліктілік параметрлеріне жақындауға мүмкіндік береді. Мұндай деңгей төмен табысты жұмыскерлердің еңбек табыстары мен еңбек нарығындағы типтік табыс арасындағы алшақтықты қысқарту әлеуетіне ие.

Ұзақ мерзімді перспективада  $k=0,60$  деңгейіне кезең–кезеңімен жақындау әлеуметтік тұрғыдан жеткілікті ең төменгі еңбек стандартына өтудің ықтимал нұсқасы ретінде қарастырылуы мүмкін. Алайда мұндай сценарий еңбек өнімділігі серпінімен, инфляциялық өзгерістермен және жұмыспен қамту тұрақтылығымен міндетті түрде үйлестірілуі тиіс. Осыған байланысты ұсынылған параметрлердің ықтимал әлеуметтік–экономикалық орнықтылығы әлеуметтік экспресс–бағалау алгоритмі арқылы қосымша тексерілді. Әлеуметтік экспресс–бағалау нәтижелері интеграцияланған модель параметрлері, еңбек өнімділігі, инфляциялық өзгерістер және жұмыспен қамту тәуекелдерінің ықтимал әсерін сараптамалық салыстыру негізінде шартты түрде бағаланды.

31-кестеде көрсетілген апробациялық бағалау нәтижелері ең төменгі жалақыны кезең–кезеңімен арттырудың теңгерімді нұсқасы ретінде 0,40–0,50 диапазоны анағұрлым орнықты екенін көрсетеді. Бұл сценарийлер нақты табысты қорғау әлеуетін күшейте отырып, еңбек өнімділігі мен жұмыспен қамту тұрақтылығына шамадан тыс қысым түсіру тәуекелін шектейді. Ал  $k=0,60$  деңгейіне жедел көшу әлеуметтік қорғау әлеуетін күшейткенімен, еңбек шығындарының артуы мен салалық бейімделу тәуекелдерін күшейтуі мүмкін.

Кесте 31 – Ең төменгі жалақыны кезең–кезеңімен арттыру сценарийлерін әлеуметтік экспресс–бағалау нәтижелері

Бағалау бағыты	0,40 сценарийі	0,50 сценарийі	0,60 сценарийі	Бағалау
Нақты табысты қорғау	Жоғары	Жоғары	Жоғары	Қолайлы
Өнімділікпен үйлесімділік	Жоғары	Орташа	Тәуекел бар	Шартты
Табыстар теңсіздігін төмендету	Орташа	Жоғары	Жоғары	Қолайлы
Салалық бейімделу	Жоғары	Орташа	Төмен	Тәуекел
Жұмыспен қамту тұрақтылығы	Жоғары	Орташа	Тәуекел бар	Шартты
Ескерту – Автор әзірлеген				

Сондықтан зерттеуде Қазақстан Республикасы жағдайында ең төменгі жалақыны медианалық еңбек табыстарына кезең–кезеңімен жақындату анағұрлым негізді реттеу траекториясы ретінде қарастырылады.

### 3.2 Халықтың еңбек табыстарының болжамдық параметрлері және оларды модельдеу

Халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуді жетілдіру бойынша ұсынылған тетіктердің қолданбалы маңызын бағалау тек теориялық негіздеумен шектелмеуі тиіс. Алдыңғы бөлімде ең төменгі жалақыны медианалық еңбек

табыстарымен, инфляциялық қысыммен және еңбек өнімділігімен байланыстыра отырып реттеу қажеттілігі негізделді. Ендігі міндет – осы ұсыныстардың орта мерзімді кезеңдегі ықтимал нәтижелерін сандық тұрғыдан тексеру және еңбек табыстарының болжамдық траекторияларын айқындау.

Осыған байланысты бұл бөлімде халықтың еңбек табыстарының 2026–2031 жылдарға арналған болжамдық параметрлері экономикалық–математикалық модельдеу негізінде қарастырылады. Модельдеу логикасы төрт өзара байланысты кезеңнен тұрады: біріншіден, еңбек табыстарына ықпал ететін негізгі факторлардың өзара байланысы корреляциялық талдау арқылы бағаланады; екіншіден, медианалық еңбек табыстарының ең төменгі жалақы, инфляция және еңбек өнімділігімен байланысын сипаттайтын регрессиялық модельдер құрылады; үшіншіден, алынған тәуелділіктер негізінде үш сценарий бойынша болжам жасалады; төртіншіден, әр сценарий жұмыспен қамту, кедейлік және нақты табысты сақтау шарттары бойынша тұрақтылық тексерісінен өткізіледі [120].

Бұл тәсіл алдыңғы бөлімде ұсынылған интеграцияланған реттеу моделінің эмпирикалық негізділігін күшейтеді. Атап айтқанда, ең төменгі жалақыны жаңартудың төменгі және жоғарғы шектерін белгілеу, салалық саралау тетіктерін абайлап қолдану және реттеушілік шешімдердің ықтимал әлеуметтік салдарын алдын ала бағалау қажеттілігі осы бөлімде модельдік есептеулер арқылы нақтыланады. Диссертацияда ұсынылған интеграцияланған модель ең төменгі жалақыны қолданыстағы жүйені алмастыру құралы ретінде емес, оны еңбек нарығының құрылымдық ерекшеліктерімен үйлестіруге бағытталған тетік ретінде қарастырады [121].

Зерттеу үшін негізгі нәтижелік көрсеткіш ретінде медианалық еңбек табыстары алынады. Бұл жерде медианалық еңбек табыстары мен медианалық жалақыны теңестіруге болмайды. Медианалық жалақы жалдамалы жұмыскерлердің еңбекақы құрылымын сипаттайды, ал медианалық еңбек табыстары барлық жұмыспен қамтылған халықтың еңбек арқылы қалыптасатын табыстарын бағалауға бағытталған есептік индикатор ретінде қарастырылады. Мұндай айырмашылық Қазақстан еңбек нарығы үшін маңызды, себебі өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, жеке кәсіпкерлер және еңбек табыстары тұрақсыз қалыптасатын топтар ресми жалақы статистикасында толық көрінбеуі мүмкін.

Осы зерттеуде медианалық еңбек табыстары авторлық есептік көрсеткіш ретінде қолданылады. Оның мақсаты – еңбек табыстарының типтік деңгейін тек жалдамалы жұмыскерлер шеңберінде емес, жұмыспен қамтылған халықтың кеңірек құрылымы бойынша бағалау. Бұл ұстаным диссертациялық жұмыстың ғылыми жаңалығымен тікелей байланысты, өйткені зерттеуде барлық жұмыспен қамтылғандардың медианалық еңбек табыстарын жаңа статистикалық және реттеушілік бағдар ретінде негіздеу көзделген.

32–кестеде ұсынылған көрсеткіштер жүйесі модельдеудің тек табыс динамикасын сипаттаумен шектелмейтінін көрсетеді. Мұнда ең төменгі жалақы реттеуші фактор ретінде, инфляция нақты табысты сақтау шарты ретінде, еңбек өнімділігі экономикалық шектеу ретінде, ал жұмыспен қамту мен кедейлік әлеуметтік тұрақтылық өлшемдері ретінде қарастырылады. Сондықтан

болжамдық есептеулердің мақсаты медианалық еңбек табыстарын механикалық түрде ұлғайту емес, оның өсуін макроэкономикалық және әлеуметтік шектеулермен үйлестіру болып табылады.

Кесте 32 – Модельдеуде қолданылатын негізгі көрсеткіштер жүйесі

Көрсеткіш	Белгіленуі	Өлшем бірлігі	Модельдегі рөлі
Медианалық еңбек табыстары	MLI	теңге/ай	Нәтижелік көрсеткіш
Медианалық жалақы	MWG	теңге/ай	Салыстырмалы база
Ең төменгі жалақы	MW	теңге/ай	Негізгі реттеуші фактор
Инфляция	INF	%, өткен жылға	Нақты табысты сақтау факторы
Еңбек өнімділігі	P	индекс, өткен жылға	Экономикалық шектеу факторы
Жұмыспен қамтылғандар саны	EMP	мың адам	Әлеуметтік тұрақтылық факторы
Жұмыссыздық деңгейі	UNEMP	%	Еңбек нарығы тәуекелі
Кедейлік деңгейі	POV	%	Әлеуметтік тәуекел көрсеткіші
Ескерту – Автор құрастырған			

Әдіснамалық тұрғыдан модельдеу кезең–кезеңімен жүргізіледі. Алдымен корреляциялық талдау арқылы факторлар арасындағы байланыс бағыты мен тығыздығы анықталады. Бұл кезең регрессиялық модельге енгізілетін айнымалыларды негіздеу үшін қажет. Егер фактор мен медианалық еңбек табыстары арасында әлсіз немесе тұрақсыз байланыс байқалса, оны негізгі регрессиялық теңдеуге енгізу модельдің сапасын төмендетуі мүмкін. Сондықтан қысқа уақыттық қатар жағдайында модельді шамадан тыс күрделендірмеу қағидаты сақталады.

Зерттеу кезеңінде ең төменгі жалақы 2015 жылғы 21 364 теңгеден 2025 жылы 85 000 теңгеге дейін өсті. Бұл көрсеткіштің шамамен төрт есеге жуық ұлғаюы мемлекеттің төменгі еңбек кепілдігін күшейтуге бағытталған саясатының белсенділігін көрсетеді. Алайда ЕТЖ динамикасы біркелкі болған жоқ: жекелеген жылдары күрт өсім байқалса, кейбір кезеңдерде оның деңгейі өзгеріссіз сақталды. Мұндай дискреттілік еңбек нарығы субъектілері үшін болжамдылықты төмендетіп, ең төменгі еңбек кепілдігін инфляциялық өзгерістермен және еңбек өнімділігімен жүйелі байланыстыру қажеттігін күшейтеді.

Инфляция көрсеткіші зерттелген кезеңде айтарлықтай құбылмалы болды. 2018–2019 жылдары инфляция салыстырмалы түрде төмен деңгейде сақталса, 2022 жылы оның 20,3%–ға дейін көтерілуі халықтың нақты табыстарына елеулі қысым түсірді. 2025 жылы инфляция 12,3% деңгейінде қалыптасты. Бұл жағдай еңбек табыстарының номиналды өсімі әрдайым олардың нақты сатып алу қабілетінің артуын білдірмейтінін көрсетеді. Сондықтан инфляция регрессиялық модельде жеке статистикалық әсері әлсіз байқалған жағдайда да, сценарийлік тұрақтылықты бағалаудың міндетті шарты ретінде қарастырылуы тиіс.

Еңбек өнімділігі көрсеткіші 2015 жылғы 4 177,6 мың теңгеден 2025 жылы 14 825,9 мың теңгеге дейін өсті. Бұл динамика еңбек табыстарының ұлғаюына

экономикалық негіз қалыптастыратын факторлардың бірі ретінде қарастырылады. Дегенмен өнімділіктің номиналды өсуі салалар бойынша біркелкі таралмайтынын ескеру қажет. Жоғары өнімді секторларда еңбек табыстары тезірек өссе, әлеуметтік маңызы жоғары және еңбек сыйымдылығы басым салаларда жалақы деңгейі салыстырмалы түрде төмен сақталуы мүмкін. Сондықтан еңбек өнімділігі еңбек табыстарын реттеудің жоғарғы шегін айқындайтын маңызды экономикалық параметр ретінде алынды.

Жұмыспен қамтылғандар саны зерттелген кезеңде 8 433,3 мың адамнан 9 320,6 мың адамға дейін өсті. Бұл еңбек нарығында жалпы кеңею үрдісі бар екенін көрсетеді. Сонымен бірге жұмыссыздық деңгейі 5,1%-дан 4,6%-ға дейін төмендеді. Мұндай өзгерістер еңбек нарығында салыстырмалы тұрақтылықтың сақталғанын көрсеткенімен, жұмыспен қамту сапасы, табыстың тұрақтылығы және өзін-өзі жұмыспен қамту құрылымы бойынша тәуекелдердің сақталуы мүмкін. Сондықтан жұмыспен қамту мен жұмыссыздық көрсеткіштері регрессиялық модельге негізгі түсіндіруші фактор ретінде емес, сценарийлердің әлеуметтік–экономикалық орнықтылығын бағалау параметрлері ретінде қолданылды.

Кедейлік деңгейі де еңбек табыстарының әлеуметтік нәтижесін бағалау үшін маңызды көрсеткіш болып табылады. 2015 жылы табысы күнкөріс минимумынан төмен халықтың үлесі 2,6% болса, 2025 жылы 5,0% деңгейінде қалыптасты. Бұл еңбек табыстарының номиналды өсуі кедейлік тәуекелдерінің автоматты түрде төмендеуіне алып келмейтінін көрсетеді. Әсіресе инфляцияның өсуі, тұтыну бағаларының қымбаттауы және төмен табысты топтардың табыс құрылымындағы әлсіздігі еңбек табыстары саясатын нақты әлеуметтік нәтижелермен байланыстыру қажеттігін күшейтеді.

Бастапқы деректердің сипаттамалық талдауы еңбек табыстарының динамикасы бір ғана фактор арқылы түсіндірілмейтінін көрсетті. Ең төменгі жалақы мемлекеттік реттеу құралы ретінде маңызды рөл атқарса, еңбек өнімділігі табыс өсімінің экономикалық негізін, инфляция нақты сатып алу қабілетін, ал жұмыспен қамту мен кедейлік әлеуметтік тұрақтылықты сипаттайды. Сондықтан келесі кезеңде осы факторлар арасындағы өзара байланыс корреляциялық талдау арқылы бағаланды.

Кесте 33 – Модельдеуге арналған бастапқы көрсеткіштердің өзгеру сипаты, 2015–2025 жж.

Көрсеткіш	2015 жыл	2025 жыл	Өзгеру сипаты	Модельдегі мәні
Ең төменгі жалақы, тг	21 364	85 000	айтарлықтай өсті	Негізгі реттеуші фактор
Инфляция, %	13,6	12,3	құбылмалы	Нақты табысты сақтау
Еңбек өнімділігі, мың тг	4 177,6	14 825,9	тұрақты өсті	Экономикалық негізділік факторы
Жұмыспен қамту, мың адам	8 433,3	9 320,6	біртіндеп өсті	Әлеуметтік тұрақтылық индикаторы
Жұмыссыздық, %	5,1	4,6	төмендеді	Еңбек нарығы тәуекелі
Кедейлік деңгейі, %	2,6	5,0	өсті	Әлеуметтік тәуекел индикаторы
Ескерту – Автордың есептеулері, ресми статистикалық деректер негізінде құрастырылған				

33-кесте нәтижелері зерттелетін көрсеткіштердің өзгеру бағыты әртүрлі екенін көрсетеді. ЕТЖ мен еңбек өнімділігі өсу траекториясын көрсеткенімен, инфляцияның құбылмалылығы және кедейлік деңгейінің төмендеуі еңбек табыстарын реттеуде тек номиналды көрсеткіштерге сүйену жеткіліксіз екенін дәлелдейді. Осы себепті модельде әлеуметтік жеткіліктілік пен экономикалық орнықтылықты бір мезгілде ескеретін тәсіл қолданылды.

Корреляциялық талдау 2015–2025 жылдар аралығындағы ресми статистикалық деректер негізінде жүргізілді. 2016 жыл бойынша медианалық жалақы көрсеткішінің болмауына байланысты аталған жыл есептеуге енгізілген жоқ. Зерттеуде байланыс тығыздығын бағалау үшін Пирсон корреляция коэффициенті қолданылды, себебі ол сандық көрсеткіштер арасындағы сызықтық байланысты бағалауға мүмкіндік береді.

Кесте 34 – MLI және негізгі факторлар арасындағы корреляциялық байланыс (2015–2025)

Факторлар	MLI	ЕТЖ	Инфляция	Өнімділік	Жұмыспен қамту	Жұмыссыздық	Кедейлік
MLI	1						
ЕТЖ	0,985	1					
Инфляция	0,285	0,277	1				
Өнімділік	0,993	0,980	0,281	1			
Жұмыспен қамту	0,982	0,982	0,215	0,991	1		
Жұмыссыздық	-0,853	-0,864	0,121	-0,880	-0,912	1	
Кедейлік	0,701	0,687	0,109	0,680	0,714	-0,575	1

34-кестеде нәтижелері медианалық еңбек табыстары мен ең төменгі жалақы, еңбек өнімділігі және жұмыспен қамту арасында өте жоғары оң байланыс қалыптасқанын көрсетті. Әсіресе еңбек өнімділігімен ( $r=0,993$ ), ең төменгі жалақымен ( $r=0,985$ ) және жұмыспен қамтумен ( $r=0,982$ ) анықталған байланыстар еңбек табыстарының серпіні тек әлеуметтік реттеу құралдарына ғана емес, экономиканың өнімділік әлеуеті мен еңбек нарығының жалпы жағдайына да тәуелді екенін көрсетеді.

Жұмыссыздық деңгейімен теріс байланыс байқалды ( $r=-0,853$ ). Бұл медианалық еңбек табыстарының өсуі еңбек нарығындағы жағдайдың салыстырмалы түрде жақсаруымен қатар жүргенін білдіреді. Алайда бұл байланыс себеп–салдарлық тәуелділікті толық дәлелдемейді, тек зерттелген кезеңдегі статистикалық қатарлар арасындағы бағытты көрсетеді.

Инфляция көрсеткішімен байланыс әлсіз болды ( $r=0,285$ ). Бұл инфляцияның медианалық еңбек табыстарына тікелей статистикалық ықпалы шектеулі екенін көрсетеді. Дегенмен инфляция нақты табысты сақтау факторы ретінде маңызды рөл атқарады және сценарийлердің орнықтылығын бағалау кезінде міндетті параметр ретінде қарастырылады.

Кедейлік деңгейімен оң байланыс ( $r=0,701$ ) байқалды. Бұл нәтиже 2018 жылдан кейін кедейлік деңгейінің өсуі мен еңбек табыстарының номиналды артуы бір кезеңде қатар жүргенін көрсетеді. Сондықтан бұл көрсеткішті регрессиялық модельге негізгі фактор ретінде енгізу орынсыз; оны

сценарийлердің әлеуметтік тәуекелдерін бағалау индикаторы ретінде қолдану орынды.

Жүргізілген корреляциялық талдау нәтижелері регрессиялық модельдеу үшін негізгі факторлар ретінде ең төменгі жалақы, инфляция және еңбек өнімділігін іріктеуге мүмкіндік береді. Ең төменгі жалақы регрессиялық модельге негізгі түсіндіруші айнымалы ретінде енгізілді, себебі ол еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің тікелей институционалдық құралы болып табылады. Сонымен қатар MLI көрсеткішімен жоғары оң корреляциялық байланыс ( $r=0,985$ ) байқалды, бұл оның медианалық еңбек табыстарының серпінін түсіндірудегі маңызды рөлін көрсетеді. Инфляция көрсеткіші медианалық еңбек табыстарымен салыстырмалы түрде әлсіз корреляциялық байланысқа ие болғанына қарамастан ( $r=0,285$ ), модельге енгізілді. Бұл оның еңбек табыстарының нақты сатып алу қабілетін анықтайтын макроэкономикалық фактор ретіндегі рөлімен түсіндіріледі. Сондықтан инфляция регрессиялық модельде медианалық еңбек табыстарының номиналды өзгерісін ғана емес, оның нақты мәнін сақтау шарттарын ескеруге мүмкіндік береді. Еңбек өнімділігі модельге енгізілді, себебі еңбек табыстарының ұзақ мерзімді өсуі экономиканың нақты өнім беру мүмкіндігімен үйлесуі тиіс. Сонымен қатар өнімділік көрсеткіші медианалық еңбек табыстарымен ең жоғары байланыстардың бірін көрсетті ( $r=0,993$ ), ал регрессиялық модельде статистикалық мәнді фактор ретінде анықталды ( $p=0,013$ ). Бұл еңбек табыстарының экономикалық негізділігін бағалау үшін өнімділікті міндетті түрде ескерудің қажеттігін дәлелдейді [122].

Қысқа уақыттық қатар жағдайында модельді шамадан тыс күрделендірмеу мақсатында жұмыспен қамту, жұмыссыздық және кедейлік көрсеткіштері негізгі түсіндіруші айнымалылар ретінде емес, сценарийлердің әлеуметтік–экономикалық орнықтылығын бағалау параметрлері ретінде қарастырылады. Осыған байланысты келесі кезеңде медианалық еңбек табыстарының өзгерісін түсіндіретін ықшам регрессиялық модельдер жүйесі құрылады (35-кесте).

Кесте 35 – Медианалық еңбек табыстарын түсіндіретін регрессиялық модельдердің нәтижелері

Модель	Регрессиялық теңдеу	R <sup>2</sup>	Негізгі нәтиже
Модель 1	$MLI = -3710,9 + 4,055MW$	0,963	ЕТЖ негізгі түсіндіруші фактор
Модель 2	$MLI = -6010,6 + 4,006MW + 523,9INF$	0,963	Инфляция қосылғанымен, модель сапасы өзгермейді
Модель 3	$MLI = -43064,4 + 1,027MW + 224,2INF + 21,97P$	0,988	Өнімділік қосылғанда түсіндіру сапасы артады
Ескерту – Автордың есептеулері			

Регрессиялық модельдеу нәтижелерін түсіндіру кезінде тек детерминация коэффициентінің жоғары мәніне сүйену жеткіліксіз. Модельдің қолданбалы жарамдылығын бағалау үшін коэффициенттердің статистикалық мәнділігі,

айнымалылар арасындағы өзара байланыс, уақыттық қатардың ұзақтығы және алынған нәтижелердің экономикалық мағынасы қатар қарастырылуы тиіс.

Бірінші модель ең төменгі жалақының медианалық еңбек табыстарына тікелей ықпалын бағалауға мүмкіндік берді. Бұл модельде детерминация коэффициентінің жоғары болуы ( $R^2=0,963$ ) ЕТЖ мен МЛІ арасында тығыз байланыс бар екенін көрсетті. Сонымен қатар ең төменгі жалақы коэффициентінің статистикалық мәнділігі ( $p<0,001$ ) оның еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу жүйесіндегі рөлін растайды. Алайда бұл модель еңбек табыстарының экономикалық негізділігін толық ашпайды, себебі онда инфляция және еңбек өнімділігі ескерілмейді.

Екінші модельге инфляцияның енгізілуі модельдің түсіндіру қабілетін арттырмады. Бұл инфляцияның медианалық еңбек табыстарына тікелей статистикалық ықпалы әлсіз екенін көрсетеді. Дегенмен бұл нәтиже инфляцияны талдаудан алып тастауға негіз болмайды. Инфляция халықтың нақты сатып алу қабілетін анықтайтын негізгі макроэкономикалық фактор болғандықтан, ол сценарийлердің тұрақтылығын бағалауда міндетті түрде ескерілуі тиіс. Яғни инфляция регрессиялық теңдеуде жеке статистикалық фактор ретінде әлсіз болғанымен, реттеуші шешімдердің әлеуметтік нәтижесін бағалауда маңызды шектеу параметрі болып қала береді.

Үшінші модель еңбек өнімділігі факторын енгізу арқылы медианалық еңбек табыстарының динамикасын кеңірек түсіндіруге мүмкіндік берді. Бұл модельде детерминация коэффициенті  $R^2=0,988$  деңгейінде қалыптасты, ал еңбек өнімділігі статистикалық мәнді фактор ретінде анықталды ( $p=0,021$ ). Бұл нәтиже еңбек табыстарының ұзақ мерзімді өсуі экономиканың нақты өнім беру мүмкіндіктерімен үйлесуі тиіс деген теориялық қағиданы эмпирикалық тұрғыдан қолдайды.

Сонымен бірге үшінші модельде ең төменгі жалақы коэффициентінің жеке статистикалық мәнділігі төмендеуі мүмкін. Бұл ЕТЖ әсерінің жоқтығын білдірмейді. Қысқа уақыттық қатар жағдайында ЕТЖ, еңбек өнімділігі және жалпы табыс динамикасы бір бағытта өсетіндіктен, түсіндіруші айнымалылар арасында өзара байланыс күшейеді. Мұндай құбылыс мультиколлинеарлық тәуекелін қалыптастырады. Осыған байланысты модель нәтижелері коэффициенттердің механикалық түсіндірмесі ретінде емес, факторлар арасындағы экономикалық байланыстарды бағалау құралы ретінде қарастырылды.

Модельдеудің тағы бір шектеуі – бақылаулар санының аздығы. 2016 жыл бойынша медианалық жалақы көрсеткішінің болмауына байланысты модель 2015 және 2017–2025 жылдар деректері негізінде құрылды. Бұл жағдай уақыттық қатарды қысқартады және регрессиялық модельдің статистикалық сенімділігіне белгілі бір шектеу қояды. Осы себепті модельде айнымалылар саны әдейі шектеліп, жұмыспен қамту, жұмыссыздық және кедейлік көрсеткіштері негізгі регрессиялық теңдеуге енгізілмеді.

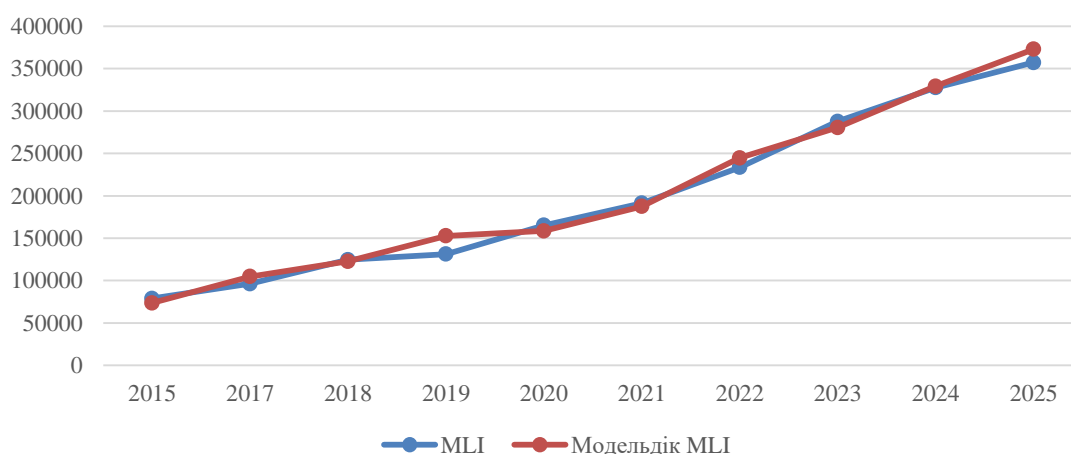
Осы шектеулерге қарамастан, модельдердің нәтижелері зерттеу мақсаты үшін жеткілікті қолданбалы маңызға ие. Біріншіден, модельдер еңбек табыстарының негізгі реттеуші және экономикалық факторлармен байланысын

көрсетеді. Екіншіден, нақты және модельдік MLI серпінінің салыстырмалы сәйкестігі модельдің болжамдық есептеулерде қолдануға жарамды екенін дәлелдейді. Үшіншіден, сценарийлік болжау нақты бір нүктелік болжам емес, әртүрлі макроэкономикалық жағдайлардағы ықтимал траекторияларды салыстыру құралы ретінде қолданылды [123].

Кесте 36 – Регрессиялық модельдеу нәтижелерінің шектеулері және оларды төмендету тәсілдері

Шектеу	Мазмұны	Зерттеуде қолданылған шешім
Уақыттық қатардың қысқалығы	2016 жыл бойынша медианалық жалақы дерегі жоқ	Модельге тек қолжетімді жылдар енгізілді
Мультиколлинеарлық тәуекелі	ЕТЖ, өнімділік және MLI бір бағытта өседі	Айнымалылар саны шектелді, модельдер кезең-кезеңімен құрылды
Инфляцияның тікелей әсерінің әлсіздігі	Инфляция коэффициенті статистикалық мәнді емес	Инфляция сценарийлік тұрақтылық шарты ретінде қолданылды
Әлеуметтік факторлардың күрделілігі	Жұмыспен қамту мен кедейлік табысқа тікелей емес, жанама ықпал етеді	Олар орнықтылықты бағалау индикаторлары ретінде қарастырылды
Сценарийлік болжамның шарттылығы	Болашақ параметрлер нақты белгісіз	Үш баламалы сценарий қолданылды
Ескерту – Автор құрастырған		

36-кестеде көрсетілген шектеулер модель нәтижелерін механикалық түрде емес, ғылыми абайлықпен түсіндіру қажеттігін көрсетеді. Бұл ретте қолданылған әдістемелік шешімдер модельдің артық күрделенуін болдырмауға, негізгі факторлардың ықпалын айқындауға және сценарийлік бағалауды әлеуметтік-экономикалық тәуекелдермен байланыстыруға мүмкіндік берді.



Сурет 16 – Нақты және модельдік MLI серпінінің сәйкестігі

16-суретте нәтижелері модельдік есептеулердің нақты медианалық еңбек табыстары серпінімен жоғары деңгейде сәйкес келетінін көрсетті. Нақты және есептік мәндер арасындағы айырмашылықтардың салыстырмалы түрде аз

болуы үшінші регрессиялық модельдің түсіндіру қабілетінің жоғары екенін дәлелдейді ( $R^2=0,988$ ). Сонымен қатар кейбір кезеңдердегі ауытқулар сыртқы макроэкономикалық өзгерістердің, инфляциялық қысымның және еңбек нарығындағы құрылымдық өзгерістердің ықпалымен түсіндіріледі. Жалпы алғанда, алынған нәтижелер модельді 2026–2031 жылдарға арналған сценарийлік болжам құру үшін қолдануға мүмкіндік береді.

Регрессиялық модельдеу нәтижелері медианалық еңбек табыстарының серпінін түсіндіретін негізгі факторлар ретінде ең төменгі жалақы, инфляция және еңбек өнімділігінің маңызын көрсетті. Осыған байланысты келесі кезеңде алынған тәуелділіктер негізінде халықтың еңбек табыстарының 2026–2031 жылдарға арналған болжамдық параметрлері сценарийлік тәсіл арқылы бағаланды [124].

Сценарийлік модельдеу белгісіздік жағдайында әлеуметтік–экономикалық процестердің ықтимал даму траекторияларын салыстыруға мүмкіндік береді. Бұл тәсілдің артықшылығы нақты бір ғана болжамды емес, макроэкономикалық жағдайлардың өзгеруіне байланысты бірнеше ықтимал нұсқаларды бағалауға жағдай жасауында. Осыған байланысты зерттеуде үш сценарий қарастырылды: консервативтік, базалық және әлеуметтік–жеделдетілген [125]. Консервативтік сценарий еңбек өнімділігінің баяу өсуі, инфляциялық қысымның салыстырмалы түрде жоғары сақталуы және ең төменгі жалақының сақтық сипаттағы өсімі жағдайындағы еңбек табыстарының траекториясын сипаттайды. Бұл сценарий экономикалық тәуекелдердің күшеюі жағдайында нақты табысты қорғауға бағытталған. Базалық сценарий тарихи үрдістер мен ұсынылған интеграцияланған реттеу қағидаттарына негізделген теңгерімді нұсқа ретінде қарастырылады. Бұл жағдайда ең төменгі жалақының өсуі инфляция деңгейінен жоғары болғанымен, еңбек өнімділігінің мүмкіндіктерімен үйлесімді сақталады. Әлеуметтік–жеделдетілген сценарий халықтың еңбек табыстарының жеткіліктілік деңгейін неғұрлым белсенді арттыруға бағытталған. Бұл сценарийде ең төменгі жалақы мен медианалық еңбек табыстарының өсу қарқыны жоғарырақ қалыптасады. Сонымен бірге мұндай траектория еңбек өнімділігінің тұрақты өсімін талап етеді, себебі экономикалық негізсіз жалақы өсімі еңбек нарығындағы теңгерімсіздіктер тәуекелін күшейтуі мүмкін [126].

Болжамдық есептеулер үшін түсіндіру қабілеті ең жоғары үшінші регрессиялық модель пайдаланылды.

#### Кесте 37 – 2026–2031 жылдарға арналған сценарийлік параметрлер

Көрсеткіш	Консервативтік	Базалық	Әлеуметтік–жеделдетілген
Орташа инфляция, %	8–10	6–8	5–6
Өнімділік өсімі, %	4–5	6–7	8–9
ЕТЖ өсімі, %	8	10–11	12–14
Жалпы сипаттама	сақтық	теңгерімді	жедел
Ескерту – Автордың есептеулері, 2015–2025 жж. үрдістері негізінде құрастырылған			

Сценарийлік параметрлерді қалыптастыру кезінде 2015–2025 жылдардағы еңбек табыстары, инфляция, еңбек өнімділігі және ең төменгі жалақы динамикасының тарихи серпіні ескерілді. Сонымен қатар ең төменгі жалақы өсімінің нақты табысты сақтау және еңбек өнімділігімен үйлесу қағидаттары басшылыққа алынды. Атап айтқанда, ең төменгі жалақының өсімі инфляция деңгейінен төмен болмауы және еңбек өнімділігі өсімінің мүмкіндіктерімен сәйкес келуі тиіс деген қағидат сақталды [127].

Осы параметрлер негізінде медианалық еңбек табыстарының 2026–2031 жылдарға арналған болжамдық мәндері есептелді.

Кесте 38 – 2026–2031 жылдарға арналған MLI болжамы бойынша сценарийлік есептеулер

Жылдар	Сценарий	ЕТЖ, тг	Инфляция, %	Өнімділік, мың тг	Болжамды MLI, тг
2026	Консервативтік	91 800	10,0	15 567,2	393 868
2027	Консервативтік	99 144	9,5	16 345,6	418 796
2028	Консервативтік	107 076	9,0	17 162,8	445 506
2029	Консервативтік	115 642	9,0	17 935,2	471 814
2030	Консервативтік	124 893	8,5	18 742,2	499 697
2031	Консервативтік	134 884	8,0	19 491,9	527 054
2026	Базалық	94 350	8,0	15 863,7	399 388
2027	Базалық	104 729	7,5	16 974,2	434 662
2028	Базалық	115 201	7,0	18 077,5	469 908
2029	Базалық	126 721	6,5	19 252,5	507 855
2030	Базалық	139 394	6,0	20 407,7	546 728
2031	Базалық	153 333	6,0	21 632,1	588 528
2026	Әлеуметтік-жеделдетілген	96 900	6,0	16 160,2	404 908
2027	Әлеуметтік-жеделдетілген	110 466	6,0	17 614,7	451 132
2028	Әлеуметтік-жеделдетілген	124 827	5,5	19 111,9	499 095
2029	Әлеуметтік-жеделдетілген	141 054	5,5	20 640,8	549 958
2030	Әлеуметтік-жеделдетілген	159 391	5,0	22 292,1	605 711
2031	Әлеуметтік-жеделдетілген	178 518	5,0	24 075,5	665 990

Ескерту – Автордың есептеулері, үшінші регрессиялық модель негізінде есептелген

38-кестеде нәтижелері барлық сценарийлер бойынша медианалық еңбек табыстарының өсу үрдісі сақталатынын көрсетті. Алайда өсім қарқыны мен әлеуметтік–экономикалық орнықтылық деңгейі бойынша елеулі айырмашылықтар байқалады. Консервативтік сценарийде медианалық еңбек табыстары 2031 жылға қарай 527,1 мың теңгеге дейін өседі, алайда оның әлеуметтік әсері салыстырмалы түрде шектеулі болады.

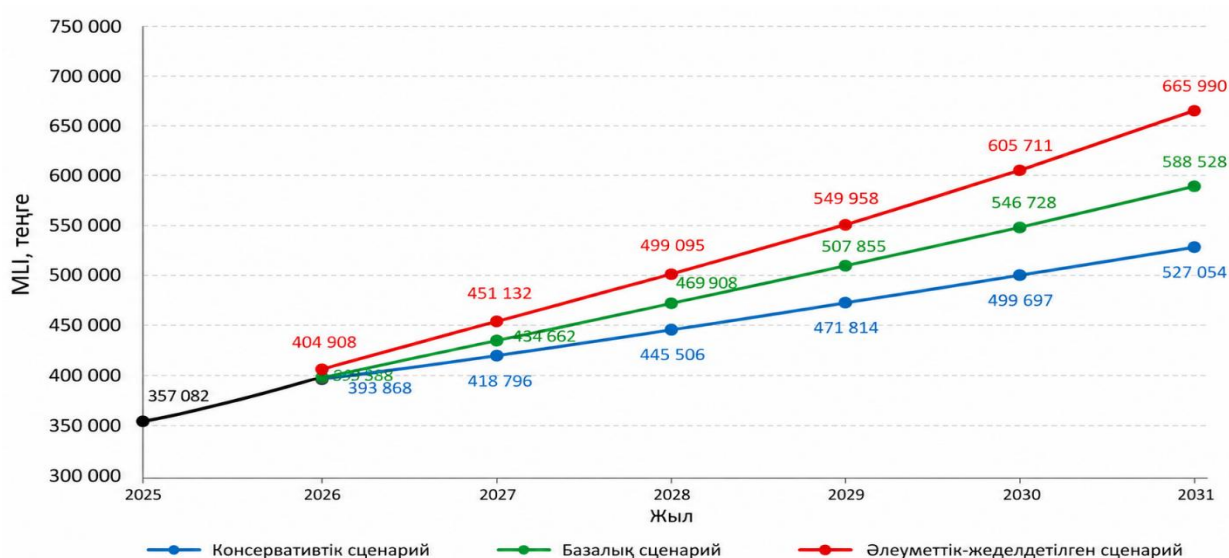
Базалық сценарийде медианалық еңбек табыстарының 588,5 мың теңгеге дейін өсуі болжанады. Бұл сценарий еңбек табыстарының өсуін инфляциялық шектеулермен және еңбек өнімділігі мүмкіндіктерімен үйлестіруге мүмкіндік береді. Сондықтан ол әлеуметтік жеткіліктілік пен экономикалық орнықтылық арасындағы неғұрлым теңгерімді нұсқа ретінде қарастырылады.

Әлеуметтік–жеделдетілген сценарий медианалық еңбек табыстарының ең жоғары өсуін қамтамасыз етеді және 2031 жылы оның көлемі 666,0 мың теңгеге жетеді. Алайда мұндай өсім еңбек өнімділігінің тұрақты әрі жоғары қарқынмен

артуын талап етеді, себебі еңбек шығындарының шамадан тыс өсуі еңбек нарығына қосымша қысым түсіруі мүмкін.

Алынған нәтижелерді көрнекі түрде көрсету үшін сценарийлік траекториялар графикалық түрде ұсынылды.

17-суретте нәтижелері барлық сценарийлер бойынша медианалық еңбек табыстарының өсу үрдісі сақталатынын көрсетеді. Дегенмен өсім қарқыны бойынша айырмашылықтар айқын байқалады. Консервативтік сценарий еңбек табыстарының салыстырмалы түрде баяу өсуімен сипатталады. Әлеуметтік–жеделдетілген сценарийде медианалық еңбек табыстарының ең жоғары мәндеріне қол жеткізіледі. Ал базалық сценарий әлеуметтік жеткіліктілік пен экономикалық орнықтылық арасындағы неғұрлым теңгерімді траектория ретінде ерекшеленеді.



Сурет 17 – 2025–2031 жылдарға арналған MLI сценарийлік траекториялары

Сценарийлік болжам нәтижелерін тек медианалық еңбек табыстарының өсу серпінімен бағалау жеткіліксіз. Еңбек табыстарының өсуі нақты сатып алу қабілетін сақтауға, еңбек өнімділігінің мүмкіндіктерімен үйлесуге және еңбек нарығындағы тұрақтылықты бұзбауға тиіс. Осыған байланысты зерттеуде әр сценарийдің орнықтылығы төрт негізгі шарт негізінде тексерілді:

Бірінші шарт – нақты табысты сақтау қағидаты. Бұл жағдайда ең төменгі жалақының өсу қарқыны инфляция деңгейінен төмен болмауы тиіс. Бұл шарт орындалмаған жағдайда еңбек табыстарының номиналды өсуі халықтың нақты сатып алу қабілетінің төмендеуіне алып келуі мүмкін. Жүргізілген есептеулер барлық сценарийлерде ең төменгі жалақы өсімінің инфляциядан жоғары сақталатынын көрсетті, алайда консервативтік сценарийде нақты табыстың өсу қоры шектеулі болып қалады.

Екінші шарт – экономикалық негізділік қағидаты. Бұл жағдайда ең төменгі жалақының өсу қарқыны инфляция мен еңбек өнімділігі өсімінің жиынтық шегінен аспауы тиіс. Бұл шектеу әлеуметтік мақсаттар мен экономикалық мүмкіндіктер арасындағы теңгерімді сақтауға бағытталған. Егер

ең төменгі жалақы экономиканың өнімділік әлеуетінен жоғары қарқынмен өссе, еңбек шығындарының артуы жұмыспен қамтудың қысқаруына немесе бейресми жұмыспен қамтудың ұлғаюына алып келуі мүмкін.

Үшінші шарт – жұмыспен қамту тұрақтылығы. Бұл жерде сценарийлер еңбек нарығындағы жағдайға ықтимал әсері бойынша бағаланды. Консервативтік сценарий жұмыспен қамту үшін ең төмен тәуекелмен сипатталғанымен, табыс өсімінің баяулығына байланысты әлеуметтік жеткіліктілік деңгейін қамтамасыз ету мүмкіндігі шектеулі болады. Әлеуметтік–жеделдетілген сценарийде еңбек табыстарының өсімі жоғары болғанымен, жұмыс берушілердің еңбек шығындарының өсу тәуекелі күшейеді. Сондықтан еңбек нарығы үшін ең теңгерімді ықпал базалық сценарийде байқалады.

Төртінші шарт – кедейлік тәуекелінің күшеюіне жол бермеу. Еңбек табыстарының өсуі төмен табысты топтардың табыс жеткіліктілігін жақсартуға ықпал етуі тиіс. Осы тұрғыдан алғанда, консервативтік сценарий кедейлікті қысқартуда шектеулі нәтижелер беруі мүмкін, ал әлеуметтік–жеделдетілген сценарий жоғары әлеуметтік әсерге ие болғанымен, макроэкономикалық орнықтылық тәуекелдерін күшейтеді [128].

Жүргізілген салыстырмалы бағалау нәтижелері базалық сценарийдің неғұрлым орнықты нұсқа екенін көрсетті. Бұл сценарийде еңбек табыстарының өсуі инфляция деңгейінен жоғары қалыптасады, еңбек өнімділігінің мүмкіндіктерімен үйлеседі және жұмыспен қамту мен әлеуметтік тұрақтылық арасындағы теңгерім сақталады. Сонымен бірге базалық сценарий ең төменгі жалақыны кезең–кезеңімен арттырудың ұсынылған тетігін іске асыру үшін анағұрлым қолайлы институционалдық негіз ретінде қарастырылуы мүмкін.

Осылайша, жүргізілген экономикалық–математикалық модельдеу нәтижелері халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуді жетілдіру үшін ең төменгі жалақыны медианалық еңбек табыстарымен, инфляциямен және еңбек өнімділігімен байланыстыратын интеграцияланған тәсілді қолданудың орындылығын растады. Алынған нәтижелер еңбек табыстарының өсуін тек әлеуметтік мақсаттармен емес, экономиканың нақты мүмкіндіктерімен үйлестіру қажеттігін көрсетті. Бұл ұсынылған реттеу тетігінің ғылыми негізділігі мен қолданбалы маңызын күшейтеді.

Кесте 39 – 2026–2031 жылдарға арналған сценарийлердің салыстырмалы бағалануы

Бағалау критерийі	Консервативтік	Базалық	Әлеуметтік-жеделдетілген
Нақты табысты сақтау	Орташа	Жоғары	Жоғары
Инфляциямен үйлесімділігі	Жоғары	Жоғары	Орташа
Өнімділікпен сәйкестігі	Жоғары	Жоғары	Орташа
Жұмыспен қамту тәуекелі	Төмен	Орташа	Жоғары
Кедейлікті төмендету әлеуеті	Орташа	Жоғары	Өте жоғары
Әлеуметтік жеткіліктілік деңгейі	Орташа	Жоғары	Өте жоғары
Жалпы орнықтылық	Орташа	Жоғары	Орташа
МІІ өсім қарқыны	Төмен	Орташа	Жоғары
Реттеушілік тәуекел деңгейі	Төмен	Орташа	Жоғары
Ескерту – Автордың бағалауы, регрессиялық есептеулер нәтижелері негізінде құрастырылған			

39-кестеде нәтижелері сценарийлердің әлеуметтік және экономикалық әсері бойынша бірдей еместігін көрсетті. Консервативтік сценарий макроэкономикалық тәуекелдерді төмендетуге мүмкіндік бергенімен, еңбек табыстарының өсу қарқыны салыстырмалы түрде баяу қалыптасады. Бұл жағдайда нақты табысты сақтау мүмкіндігі шектелмегенімен, халықтың табыс жеткіліктілігін арттыру әлеуеті салыстырмалы түрде әлсіз болады [129].

Әлеуметтік–жеделдетілген сценарий медианалық еңбек табыстарының ең жоғары өсуін қамтамасыз етеді. Сонымен бірге бұл сценарий еңбек өнімділігінің тұрақты жоғары өсімін талап етеді және еңбек шығындарының артуы арқылы жұмыспен қамтуға қысым түсіру тәуекелін күшейтуі мүмкін. Осыған байланысты бұл сценарий әлеуметтік тұрғыдан тартымды болғанымен, экономикалық орнықтылық тұрғысынан қосымша шектеулерге тәуелді болып қалады.

Базалық сценарий еңбек табыстарының жеткілікті өсуі мен экономикалық тұрақтылық арасындағы неғұрлым теңгерімді нұсқа ретінде ерекшеленеді. Бұл сценарийде ең төменгі жалақының өсімі инфляция деңгейінен жоғары қалыптасады, еңбек өнімділігі мүмкіндіктерімен үйлеседі және жұмыспен қамту тәуекелдерін шамадан тыс күшейтпейді. Сонымен бірге 2031 жылға қарай медианалық еңбек табыстарының 588,5 мың теңгеге дейін өсуі болжанады, бұл халықтың еңбек табыстарының жеткіліктілігін кезең–кезеңімен жақсартуға мүмкіндік береді.

Осылайша, жүргізілген экономикалық–математикалық модельдеу нәтижелері ұсынылған реттеу тетігінің практикалық қолдану мүмкіндігін растады. Халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу тек ең төменгі жалақыны механикалық түрде арттырумен шектелмеуі тиіс. Ол медианалық еңбек табыстарының серпінімен, инфляциялық шектеулермен және еңбек өнімділігінің нақты мүмкіндіктерімен үйлестірілген жағдайда ғана ұзақ мерзімді әлеуметтік–экономикалық тұрақтылыққа ықпал ете алады [130].

Сценарийлік болжау нәтижелері еңбек табыстарының өсу траекторияларын сандық тұрғыдан бағалауға мүмкіндік бергенімен, әр сценарийдің іске асуы нақты макроэкономикалық және институционалдық шарттарға тәуелді. Сондықтан сценарийлерді тек болжамдық мәндер жиынтығы ретінде емес, еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу саясатының баламалы нұсқалары ретінде қарастырған жөн.

Консервативтік сценарий инфляциялық қысымның жоғары сақталуы және еңбек өнімділігі өсімінің баяулауы жағдайында қолайлы болуы мүмкін. Мұндай жағдайда мемлекеттік саясаттың негізгі мақсаты еңбек табыстарының нақты құнсыздануына жол бермеу және жұмыспен қамтуды сақтау болып табылады. Алайда бұл сценарийдің басты әлсіздігі – еңбек табыстарының жеткіліктілік деңгейін жылдам жақсарту алмауында. Сондықтан ол дағдарыстық немесе жоғары белгісіздік кезеңдерінде уақытша сақтық сценарийі ретінде ғана қарастырылуы тиіс.

Базалық сценарий еңбек табыстарын реттеудің неғұрлым теңгерімді нұсқасы болып табылады. Оның іске асуы үшін инфляцияның біртіндеп төмендеуі, еңбек өнімділігінің орташа тұрақты өсуі және ЕТЖ–ны кезең–

кезеңімен арттыру қажет. Бұл сценарийде еңбек табыстарының өсуі әлеуметтік мақсаттарға жауап береді, бірақ экономиканың өнім беру мүмкіндігінен ажырамайды. Сондықтан базалық сценарий орта мерзімді әлеуметтік–экономикалық саясат үшін негізгі бағдар ретінде ұсынылады [131].

Әлеуметтік–жеделдетілген сценарий еңбек табыстарының ең жоғары өсуін қамтамасыз етеді. Оның артықшылығы төмен табысты жұмыскерлерді қорғауды күшейту және еңбек табыстарының жеткіліктілігін арттыру әлеуетімен байланысты. Алайда бұл сценарий еңбек өнімділігінің жоғары қарқынмен өсуін, кәсіпорындардың еңбек шығындарына бейімделуін және инфляциялық қысымның төмендеуін талап етеді. Егер бұл шарттар орындалмаса, әлеуметтік–жеделдетілген сценарий жұмыспен қамтуға, шағын бизнеске және төмен өнімді салаларға қосымша қысым түсіруі мүмкін.

Осы тұрғыдан алғанда, сценарийлер арасындағы айырмашылық тек МЛІ деңгейімен емес, олардың тәуекелдік профилімен де анықталады. Консервативтік сценарийде тәуекел төмен болғанымен, әлеуметтік нәтиже шектеулі; әлеуметтік–жеделдетілген сценарийде әлеуметтік нәтиже жоғары болғанымен, экономикалық тәуекел де жоғары; базалық сценарий осы екі шектің арасындағы тепе–тең нұсқа ретінде көрінеді.

#### Кесте 40 – Сценарийлерді іске асыру шарттары мен ықтимал тәуекелдері

Сценарий	Іске асыру шарттары	Негізгі тәуекелдер	Қолдану аясы
Консервативтік	Инфляция жоғары, өнімділік баяу өседі, ЕТЖ сақтықпен артады	Нақты табыстың баяу өсуі, әлеуметтік жеткіліксіздіктің шектеулі болуы	Дағдарыс немесе жоғары белгісіздік кезеңі
Базалық	Инфляция біртіндеп төмен дейді, өнімділік тұрақты өседі, ЕТЖ кезең–кезеңімен артады	Реттеушілік шешімдердің кешігуі, салалық бейімделудің баяулығы	Негізгі орта мерзімді саясат бағдары
Әлеуметтік–жеделдетілген	Өнімділік жоғары өседі, инфляция төмендейді, кәсіпорындар бейімделеді	Еңбек шығындарының өсуі, жұмыспен қамту тәуекелі, инфляциялық қысым	Өнімділік жоғары және бюджет мүмкіндігі жеткілікті жағдайда
Ескерту – Автор құрастырған			

40-кестеде ұсынылған салыстырмалы бағалау базалық сценарийдің басымдылығын қосымша негіздейді. Ол әлеуметтік жеткіліктілік пен экономикалық орнықтылықты бір мезгілде ескеретіндіктен, еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу үшін неғұрлым қолайлы бағдар ретінде қарастырылады. Сонымен бірге әлеуметтік–жеделдетілген сценарий толықтай жоққа шығарылмайды; ол еңбек өнімділігі жоғары қарқынмен өскен және инфляция төмендеген жағдайда кезең–кезеңімен қолданылуы мүмкін. Консервативтік сценарий, керісінше, жоғары белгісіздік жағдайында тәуекелдерді шектеу құралы ретінде ғана қолданылады.

Модельдеу нәтижелері еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуде әмбебап бір ғана шешімнің болмайтынын көрсетті. Ең төменгі жалақыны арттыру әлеуметтік тұрғыдан маңызды болғанымен, оның әсері инфляция, еңбек өнімділігі, жұмыспен қамту және кедейлік тәуекелдерімен қатар бағалануы тиіс.

Осыған байланысты ұсынылған сценарийлік тәсіл реттеуші шешімдерді алдын ала салыстыруға, олардың ықтимал әлеуметтік-экономикалық салдарын бағалауға және еңбек табыстарының өсуін экономиканың нақты мүмкіндіктерімен үйлестіруге мүмкіндік береді.

Жалпы алғанда, 2026–2031 жылдарға арналған болжамдық модельдеу нәтижелері Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің жаңа тәсілдерін енгізудің қажеттігін көрсетті. Ұсынылған интеграцияланған модель еңбек табыстарының өсуін әлеуметтік мақсаттармен қатар экономиканың нақты мүмкіндіктерімен үйлестіруге мүмкіндік береді. Бұл тәсіл ең төменгі жалақыны айқындаудың икемдірек және ғылыми негізделген жүйесін қалыптастыруға, сондай-ақ еңбек табыстары дифференциациясының әлеуметтік салдарын әлсіретуге бағытталған.

Сонымен қатар ұсынылған модель еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу жүйесінде шешім қабылдаудың болжамдық құралын қалыптастыруға мүмкіндік береді. Оның қолданылуы ең төменгі жалақыны айқындаудың икемді механизмін енгізуге, әлеуметтік тәуекелдерді алдын ала бағалауға және еңбек табыстарының жеткіліктілігін кезең-кезеңімен арттыру бойынша негізделген саясат жүргізуге жағдай жасайды.

### **3-бөлім бойынша қорытынды**

Жүргізілген зерттеу нәтижелері Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің қолданыстағы тәсілдері еңбек нарығындағы құрылымдық өзгерістер мен әлеуметтік-экономикалық тәуекелдер жағдайында жетілдіруді талап ететінін көрсетті. Зерттеу барысында еңбек табыстарының өсуін қамтамасыз ету тек әкімшілік сипаттағы шешімдерге емес, ең төменгі жалақы, еңбек өнімділігі, инфляция және еңбек нарығының орнықтылығы арасындағы өзара байланысты ескеретін кешенді тәсілге негізделуі тиіс екені дәлелденді.

Алынған нәтижелер халықтың еңбек табыстарын реттеуде медианалық еңбек табыстарын маңызды бағдар ретінде қолданудың орындылығын, сондай-ақ ең төменгі жалақыны кезең-кезеңімен арттыруды экономиканың нақты мүмкіндіктерімен үйлестіру қажеттігін растады. Жүргізілген модельдік бағалаулар еңбек табыстарының өсуін әлеуметтік жеткіліктілік талаптары мен макроэкономикалық орнықтылық қағидаттарын бір мезгілде сақтау негізінде қамтамасыз етуге болатынын көрсетті. Сонымен қатар болжамдық бағалау нәтижелері халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуде теңгерімді тәсілді қолданудың әлеуметтік тәуекелдерді төмендетуге, жұмыспен қамту тұрақтылығын сақтауға және халықтың әл-ауқатын кезең-кезеңімен арттыруға мүмкіндік беретінін айқындады.

Алынған нәтижелер халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуді жетілдірудің ғылыми негізделген бағыттарын қалыптастыруға және оларды орта мерзімді кезеңде іске асырудың неғұрлым орнықты параметрлерін айқындауға мүмкіндік берді.

## ҚОРЫТЫНДЫ

Жүргізілген диссертациялық зерттеу нәтижелері Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарының қалыптасуы мен мемлекеттік реттелуі әлеуметтік саясаттың, еңбек нарығы құрылымының және экономиканың нақты мүмкіндіктерінің өзара ықпалы жағдайында жүзеге асатынын көрсетті. Қазіргі жағдайда еңбек табыстары халықтың әл-ауқаты мен өмір сүру деңгейінің негізгі қаржылық базасы ретінде көрінгенімен, олардың құрылымы мен серпінінде сақталып отырған айырмашылықтар еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу жүйесін жетілдіру қажеттігін күшейтеді. Осыған байланысты зерттеу барысында халықтың еңбек табыстарының теориялық негіздері, бағалау әдіснамасы, даму үрдістері мен саралану факторлары, сондай-ақ оларды мемлекеттік реттеуді жетілдірудің қолданбалы бағыттары кешенді түрде қарастырылды.

Зерттеу нәтижесінде халықтың еңбек табыстарының экономикалық мазмұны нақтыланды және оның тек жалдамалы жұмыскерлердің жалақысы шеңберінде қарастырылуы жеткіліксіз екені негізделді. Анықталғандай, Қазақстандағы еңбек нарығының құрылымында өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың, жеке кәсіпкерлердің және еңбек табыстарының аралас көздерінен қалыптасатын топтардың үлесі маңызды орын алады. Осыған байланысты еңбек табыстары жұмыспен қамтылған халықтың еңбек қызметі нәтижесінде қалыптасатын ақшалай кірістерінің жиынтығы ретінде қарастырылып, оның құрылымын бағалауда кешенді тәсілді қолдану қажеттігі дәлелденді. Бұл еңбек табыстарының нақты деңгейін бағалауда тек ресми жалақы көрсеткіштеріне сүйенудің шектеулілігін көрсетті.

Зерттеу барысында еңбек табыстарын бағалаудың қолданыстағы көрсеткіштері жүйелендіріліп, олардың қолдану шекаралары айқындалды. Орташа жалақы көрсеткішінің жоғары табысты жұмыскерлердің ықпалымен бұрмалануы және медианалық жалақының тек жалдамалы жұмыскерлерді қамтуы халықтың еңбек табыстарының нақты құрылымын толық сипаттауға мүмкіндік бермейтіні анықталды. Осыған байланысты диссертацияда барлық жұмыспен қамтылған халықтың еңбек қызметінен түсетін типтік табысын бағалауға бағытталған медианалық еңбек табыстары (MLI) көрсеткіші негізделді. Ұсынылған көрсеткіш еңбек табыстарының құрылымдық ерекшеліктерін, жұмыспен қамтудың әртүрлі нысандарын және еңбек нарығының нақты бейнесін ескеруге мүмкіндік беретіні дәлелденді. Сонымен қатар MLI көрсеткішін қолдану еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу жүйесінде жаңа статистикалық бағдар қалыптастырудың алғышарты ретінде қарастырылды.

Жүргізілген талдау нәтижелері Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарының өсу үрдісі сақталғанымен, олардың жеткіліктілігі мен тұрақтылығы бойынша елеулі мәселелердің бар екенін көрсетті. 2015–2025 жылдары медианалық және орташа жалақы көрсеткіштерінің өсуі байқалғанымен, бұл өзгерістер барлық жағдайда халықтың нақты табыстарының бірдей жақсаруына алып келмегені анықталды. Бұған

инфляциялық қысымның күшеюі, еңбек өнімділігінің салалар бойынша әркелкі өсуі және табыстардың құрылымдық саралануы әсер еткен. Әсіресе инфляцияның жоғары кезеңдерінде номиналды табыстар өсімінің әлеуметтік әсері әлсірегені байқалды. Бұл еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің басты мақсаты тек жалақы өсімін қамтамасыз ету емес, нақты сатып алу қабілетін сақтау болуы тиіс деген тұжырым жасауға мүмкіндік берді.

Зерттеу барысында халықтың еңбек табыстарының саралануына ықпал ететін негізгі факторлар анықталды. Атап айтқанда, еңбек өнімділігі деңгейіндегі айырмашылықтар, экономикалық қызмет түрлері арасындағы құрылымдық ерекшеліктер, жұмыспен қамтудың сапасы, өңіраралық даму айырмашылықтары және білім мен кәсіби біліктілік деңгейі еңбек табыстары теңсіздігінің негізгі себептері ретінде негізделді. Жоғары өнімді салалардағы еңбек табыстары мен әлеуметтік маңызы жоғары, бірақ өнімділігі салыстырмалы түрде төмен секторлардағы табыстар арасындағы айырмашылықтардың тұрақты сақталуы еңбек табыстарының саралану сипатын күшейтетіні анықталды. Осыған байланысты еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу саясаты табыс теңсіздігін төмендету, өнімді жұмыспен қамтуды кеңейту және еңбек өнімділігін арттыру шараларымен өзара байланыста жүргізілуі тиіс екені дәлелденді.

Диссертациялық зерттеу нәтижелері Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің қолданыстағы жүйесінде белгілі бір институционалдық шектеулердің сақталғанын көрсетті. Атап айтқанда, ең төменгі жалақыны айқындаудың қолданыстағы тәсілі еңбек табыстарының нақты құрылымымен, еңбек өнімділігінің өзгерісімен және инфляциялық қысыммен жеткілікті деңгейде байланыспайтыны анықталды. Нәтижесінде ең төменгі жалақы халықтың төмен табысты топтарын әлеуметтік қорғаудың маңызды құралы болғанымен, оның реттеушілік әлеуеті толық көлемде іске аспай отырғаны негізделді. Бұл жағдай ең төменгі жалақыны белгілеудің ғылыми негізді және икемдірек тәсілдерін әзірлеу қажеттігін көрсетті.

Зерттеу шеңберінде халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуді жетілдіру мақсатында ең төменгі жалақыны медианалық еңбек табыстарымен, инфляция деңгейімен және еңбек өнімділігімен байланыстыратын интеграцияланған реттеу моделі ұсынылды. Ұсынылған тәсілдің негізгі ерекшелігі еңбек табыстарының өсуін тек әлеуметтік мақсаттармен ғана емес, экономиканың нақты өнім беру мүмкіндігімен үйлестіруге бағытталуында. Бұл ретте ең төменгі жалақыны кезең-кезеңімен жаңарту, оның төменгі және жоғарғы шектерін негіздеу және салалық ерекшеліктерді ескеру қағидаттары ұсынылды. Зерттеу нәтижелері мұндай тәсіл еңбек табыстарының жеткіліктілігін біртіндеп арттыруға, еңбек нарығындағы теңгерімді сақтауға және әлеуметтік тәуекелдерді төмендетуге мүмкіндік беретінін көрсетті.

Зерттеу барысында жүргізілген эмпирикалық талдау халықтың еңбек табыстарының серпіні еңбек нарығы мен макроэкономикалық ортадағы өзгерістерге тәуелді екенін көрсетті. Корреляциялық талдау нәтижелері медианалық еңбек табыстары мен еңбек өнімділігі, ең төменгі жалақы және

жұмыспен қамту арасында жоғары деңгейдегі оң байланыстың қалыптасқанын дәлелдеді. Әсіресе еңбек өнімділігі мен медианалық еңбек табыстары арасындағы жоғары корреляциялық байланыс еңбек табыстарының ұзақ мерзімді өсуі экономиканың нақты өнім беру мүмкіндіктерімен үйлесуі тиіс екенін көрсетті. Сонымен бірге ең төменгі жалақының медианалық еңбек табыстарымен тығыз байланысы оны халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеудің маңызды институционалдық құралы ретінде қарастыру қажеттігін растады.

Жүргізілген регрессиялық модельдеу еңбек табыстарының өзгерісін түсіндіруде әртүрлі факторлардың ықпал ету деңгейін бағалауға мүмкіндік берді. Алынған нәтижелер ең төменгі жалақының медианалық еңбек табыстарына тікелей ықпалы жоғары екенін көрсетті, ал инфляция халықтың нақты сатып алу қабілетін сақтау тұрғысынан маңызды шектеуші фактор ретінде анықталды. Сонымен қатар еңбек өнімділігі факторын енгізу модельдің түсіндіру қабілетін айтарлықтай арттырды. Бұл еңбек табыстарының орнықты өсуі әлеуметтік шешімдердің нәтижесі ғана емес, сонымен бірге экономиканың нақты өнімділік әлеуетімен анықталатынын дәлелдейді. Осы тұрғыдан алғанда, еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу саясаты әлеуметтік қолдау мен экономикалық негізділіктің тепе-теңдігін сақтауы тиіс деген қорытынды жасалды.

Диссертациялық зерттеу нәтижесінде халықтың еңбек табыстарының орта мерзімді кезеңдегі ықтимал серпінін бағалау мақсатында 2026–2031 жылдарға арналған сценарийлік болжау әдісі әзірленді. Ұсынылған тәсіл медианалық еңбек табыстары, ең төменгі жалақы, инфляция және еңбек өнімділігі арасындағы өзара байланысты ескере отырып, реттеуші шешімдердің ықтимал әлеуметтік-экономикалық салдарын алдын ала бағалауға мүмкіндік береді. Сценарийлік болжау нәтижесінде консервативтік, базалық және әлеуметтік-жеделдетілген даму нұсқалары қарастырылып, олардың әрқайсысының әлеуметтік жеткіліктілік пен экономикалық орнықтылыққа ықтимал әсері бағаланды.

Жүргізілген есептеулер барлық сценарийлер бойынша медианалық еңбек табыстарының өсу үрдісі сақталатынын көрсетті. Алайда олардың әлеуметтік нәтижесі мен экономикалық тәуекелдері бойынша айырмашылықтары анықталды. Консервативтік сценарий еңбек нарығына түсетін қысымды төмендеткенімен, еңбек табыстарының өсу қарқыны шектеулі сипатта болады және төмен табысты жұмыскерлердің табыс жеткіліктілігін арттыру мүмкіндігі салыстырмалы түрде әлсіз болып қалады. Әлеуметтік-жеделдетілген сценарий еңбек табыстарының ең жоғары өсімін қамтамасыз етеді, алайда еңбек өнімділігі жеткілікті деңгейде өспеген жағдайда еңбек шығындарының ұлғаюы, жұмыспен қамту тұрақтылығының әлсіреуі және инфляциялық қысым тәуекелдерін күшейтуі мүмкін.

Зерттеу нәтижелері бойынша базалық сценарий әлеуметтік жеткіліктілік пен экономикалық орнықтылық арасындағы неғұрлым теңгерімді нұсқа ретінде анықталды. Бұл сценарийде еңбек табыстарының өсімі инфляция деңгейінен жоғары сақталады, еңбек өнімділігімен үйлесімді болады және жұмыспен

қамтуға шамадан тыс қысым түсірмейді. Сонымен қатар базалық сценарий ең төменгі жалақыны кезең–кезеңімен арттырудың ұсынылған тетігін іске асыру үшін неғұрлым қолайлы институционалдық негіз қалыптастыратыны анықталды. Бұл ұсынылған тәсілдің қолданбалы маңыздылығын күшейтіп, оны еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу саясатын жетілдіруде практикалық құрал ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Зерттеу барысында алынған нәтижелер халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу жүйесінде медианалық еңбек табыстарын маңызды бағдар ретінде қолданудың орындылығын көрсетті. Ұсынылған тәсіл еңбек табыстарының типтік деңгейін бағалауды жетілдіруге, халықтың әртүрлі жұмыспен қамтылу нысандарын ескеруге және еңбек табыстары бойынша статистикалық бағалаудың мазмұнын кеңейтуге мүмкіндік береді. Бұл өз кезегінде мемлекеттік органдар үшін еңбек табыстары саясатын әзірлеуде неғұрлым дәл және әлеуметтік бағдарланған шешімдер қабылдауға жағдай жасайды.

Зерттеу нәтижелерінің ғылыми маңыздылығы халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуді бағалау мен болжаудың әдіснамалық тәсілдерінің кеңейтілуімен сипатталады. Атап айтқанда, еңбек табыстарының жеткіліктілігін бағалауда медианалық еңбек табыстарын қолдану, ең төменгі жалақыны белгілеудің интеграцияланған моделін негіздеу және сценарийлік болжау құралдарын пайдалану еңбек табыстары саясатының ғылыми негізділігін күшейтеді. Сонымен қатар еңбек табыстарының әлеуметтік және экономикалық аспектілерін өзара байланыста қарастыру мемлекеттік реттеу тетіктерінің тиімділігін бағалауға жаңа әдіснамалық мүмкіндіктер береді.

Зерттеу нәтижелерінің практикалық маңыздылығы ұсынылған тәсілдердің мемлекеттік органдардың әлеуметтік–еңбек саясатын қалыптастыру үдерісінде қолданылу мүмкіндігімен анықталады. Ұсынылған модель ең төменгі жалақы мөлшерін қайта қарау кезінде, еңбек табыстарының жеткіліктілігін бағалауда, халықтың төмен табысты топтарын қолдау шараларын әзірлеуде және еңбек нарығының әлеуметтік тұрақтылығын қамтамасыз етуге бағытталған шешімдер қабылдауда қолданылуы мүмкін. Сонымен қатар сценарийлік болжау әдісі әлеуметтік–экономикалық тәуекелдерді алдын ала бағалауға және реттеуші шешімдердің ықтимал салдарын салыстыруға мүмкіндік береді.

Сонымен бірге зерттеудің белгілі бір шектеулері бар екенін атап өткен жөн. Ең алдымен, медианалық жалақы бойынша ресми статистикалық деректердің уақыттық қатарының шектеулілігі және жұмыспен қамтылған халықтың жекелеген санаттары бойынша толық ақпараттың жеткіліксіздігі еңбек табыстарын бағалаудың кейбір аспектілеріне әсер етуі мүмкін. Осыған байланысты болашақ зерттеулерде еңбек табыстарының өңіраралық ерекшеліктерін, микродеңгейдегі табыс құрылымын және еңбек табыстарының әлеуметтік мобильдікпен өзара байланысын тереңдетіп зерттеу перспективалы ғылыми бағыттардың бірі ретінде қарастырылуы мүмкін.

Жүргізілген диссертациялық зерттеу Қазақстан Республикасында халықтың еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуді жетілдірудің ғылыми негізделген тәсілдерін қалыптастыруға мүмкіндік берді. Алынған нәтижелер

еңбек табыстарының өсуін тек әлеуметтік мақсаттармен ғана емес, еңбек өнімділігі, инфляция және еңбек нарығының нақты мүмкіндіктерімен үйлестіре реттеу қажеттігін көрсетті. Ұсынылған интеграцияланған модель мен сценарийлік болжау тәсілі халықтың еңбек табыстарының жеткіліктілігін кезең–кезеңімен арттыруға, әлеуметтік тәуекелдерді төмендетуге және мемлекеттік реттеудің тиімділігін күшейтуге бағытталған ғылыми негізделген құрал ретінде қарастырылуы мүмкін.

Зерттеу нәтижелері еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу мәселесін қарастыруда әмбебап және өзгермейтін шешімдердің болмайтынын көрсетті. Халықтың еңбек табыстарының жеткіліктілігін қамтамасыз ету әлеуметтік саясаттың жекелеген шараларымен ғана емес, еңбек өнімділігінің өсуі, сапалы жұмыспен қамтудың кеңеюі, инфляциялық тұрақтылық және еңбек нарығы институттарының тиімділігімен өзара байланыста жүзеге асырылуы тиіс. Осы тұрғыдан алғанда, диссертацияда ұсынылған тәсіл еңбек табыстарын мемлекеттік реттеуді реактивті сипаттағы шаралардан алдын ала негізделген, болжамдық және теңгерімді саясат деңгейіне көшіруге бағытталған. Ұсынылған ғылыми тұжырымдар мен қолданбалы ұсыныстар Қазақстан Республикасында еңбек табыстары саясатын жетілдірудің институционалдық негіздерін нығайтуға, әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз етуге және халықтың өмір сүру сапасын кезең–кезеңімен жақсартуға ықпал етуі мүмкін.

## ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему / пер. с англ. – М.: Эксмо, 2016. – 512 с.
- 2 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. «Халықтың табысын арттырудың 2029 жылға дейінгі бағдарламасы» кешенді жоспарын бекіту туралы: 2022 жылдың 14 сәуіресі, №218 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2200000218>. 10.10.2025.
- 3 Canberra Group handbook on household income statistics. – Ed. 2nd. – Geneva, 2011. – 194 p.
- 4 Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал // В кн.: Американская экономическая ассоциация: теория и практика человеческого капитала / пер. с англ. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – С. 15-38.
- 5 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. – М.: Эксмо, 2023. – 1056 с.
- 6 Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения / пер. с англ. – М.: Эксмо, 2016. – 1040 с.
- 7 Маркс К. Капитал. – М.: Эксмо, 2022. – Т. 1, кн. 1. – 800 с.
- 8 Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3 т. / пер. с англ. – М., 1993. – 351 с.
- 9 Пигу А. Экономическая теория благосостояния / пер. с англ. – М.: Прогресс, 1985. – Т. 1. – 512 с.
- 10 Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / пер. с англ. – М.: Гелиос АРВ, 2017. – 352 с.
- 11 Hicks J.R. The Theory of Wages. – London: Palgrave Macmillan, 1963. – 286 p.
- 12 Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход / пер. с англ. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 670 с.
- 13 Commons J.R. Institutional Economics: Its Place in Political Economy. – New Brunswick: Transaction Publishers, 1990. – 921 p.
- 14 Doeringer P.B., Piore M.J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. – Lexington, MA: D.C. Heath and Company, 1971. – 214 p.
- 15 Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (теория и практика). – М., 2023. – 512 с.
- 16 Blau F.D., Kahn L.M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. // Journal of Economic Literature. – 2017. – Vol. 55, №3. – P. 789-865.
- 17 Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. – NY., 2014. – 306 p.
- 18 Blanchflower D.G., Oswald A.J. What Makes an Entrepreneur? // Journal of Labor Economics. – 1998. – Vol. 16, №1. – P. 26-60.
- 19 Acemoglu D., Autor D. Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings // Handbook of Labor Economics. – 2011. – Vol. 4. – P. 1043-1171.
- 20 Kurmangaliyeva L., Aimagambetov E., Jazykbayeva B. et al. Theoretical and Methodological Foundations of the Study of Incomes of the Population and Their

Formation // Bulletin of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan. – 2023. – Vol. 3, №403. – P. 497-506.

21 Нурланова Н.К., Тлеубердинова А.Т. Кластерный анализ региональной дифференциации оплаты труда в Казахстане и возможности ее снижения // Статистика, учет и аудит. – 2024. – №3(94). – С. 5-16.

22 Потанин С.В. Социально-экономические аспекты регулирования доходов населения // Социально-трудовые исслед. – 2020. – №2. – С. 59-70.

23 Béland D., Morgan K.J. The Politics of Social Policy: Understanding Welfare State Change // Policy & Politics. – 2021. – Vol. 49, №1. – P. 1-18.

24 Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі: 2023 жылдың 20 сәуіресі, №224-VII ҚРЗ қабылданған // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs.10.10.2025>.

25 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі: 2015 жылдың 23 қарашада, №414-V ҚРЗ қабылданған // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000.10.10.2025>.

26 Stiglitz J.E. Progressive Capitalism for an Age of Discontent. – NY.: W.W. Norton & Company, 2020. – 432 p.

27 OECD Framework for Statistics on the Distribution of Household Income, Consumption and Wealth / Organisation for Economic Co-operation and Development. – Paris, 2023. – 236 p.

28 OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market / Organisation for Economic Co-operation and Development. – Paris, 2023. – 382 p.

29 EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC): Methodology // <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?>. 10.10.2025.

30 Atkinson A.B. Inequality: What Can Be Done? – Cambridge, 2015. – 384 p.

31 Капелюшников Р.И. Неравенство: как не примитивизировать проблему // Вопросы экономики. – 2023. – №4. – С. 5-27.

32 World Bank. More, Better and Inclusive Jobs in Kazakhstan. – Washington, DC: World Bank, 2024. – 56 p.

33 Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России // Экономич. журнал Высшей школы экономики. – 2020. – Т. 24, №1. – С. 84-112.

34 Minimum Wage Policy Guide / International Labour Organization. – Geneva, 2016. – 396 p.

35 Cowell F.A. Measuring Inequality // Oxford Review of Economic Policy. – 2011. – Vol. 27, №1. – P. 1-22.

36 Власов Д.А. Применение математических методов для измерения неравенства распределения доходов населения // Системные технологии. – 2018. – №26. – С. 26-28.

37 Оахаса R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets // International Economic Review. – 1973. – Vol. 14, №3. – P. 693-709.

38 Рябцев В.М. Анализ структуры социально-экономических явлений. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 416 с.

39 Deming D.J. Multidimensional Human Capital and the Wage Structure: working paper: №31001. – Cambridge, 2023. – 58 p.

40 Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Доходы населения: методология измерения и оценки // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – Т. 19, №1. –

C. 9-24.

41 OECD Economic Surveys: Kazakhstan 2023 / Organisation for Economic Co-operation and Development // <https://www.oecd.org/en/publications>. 10.10.2025.

42 Tleuberdinova A., Nurlanova N., Yessekina B. Regional and sectoral wage disparities as a reflection of inequality: The case of Kazakhstan. // *Problems and Perspectives in Management*. – 2024. – Vol. 22, №4. – P. 363-379.

43 Greve B. *Welfare and the Welfare State: Central Issues Now and in the Future*. – London: Routledge, 2022. – 228 p.

44 National Minimum Wage: report 2024 / Low Pay Commission. – London, 2024. – 280 p.

45 Müller T., Schulten T. Setting Adequate Wages in Europe: Minimum Wage Regimes and Collective Bargaining // *Transfer: European Review of Labour and Research*. – 2022. – Vol. 28, №4. – P. 433-451.

46 World Social Protection Report 2024–26: Universal social protection for climate action and a just transition / International Labour Organization. – Geneva: ILO. 2024. – 385 p.

47 Нурланова Н.К. и др. Неравенство трудовых доходов в регионах Казахстана: тенденции, причины и возможности сокращения // *Экономика: стратегия и практика*. – 2024. – Т. 19, №3. – С. 86-102.

48 Wage inequality in Europe: The institutional and economic factors supporting workers / European Trade Union Institute. – Brussels: ETUI. 2024. – 50 p.

49 Удальцова Н.В. Минимальный размер оплаты труда как основная государственная гарантия в области оплаты труда // *Вестник Уральского юридического института МВД России*. – 2022. – №2(34). – С. 551-554.

50 Bossler M., Schank T. Wage Inequality in Germany after the Minimum Wage Introduction // *J of Labor Economics*. – 2023. – Vol. 41, №3. – P. 813-857.

51 Labour Rights Index 2024: Kazakhstan Country Profile // <https://wageindicator.org/work/labour-law/index/2024/country-profiles>. 01.07.2025.

52 Жанақова Н., Тулеметова А., Шаяхметова Л. және т.б. Қазақстан халқының табыстарының теңсіздігі: негізгі факторлар мен себептерді талдау // *Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет*. – 2024. – №1(88). – Б. 193-204.

53 Исаева А.Т., Оналтаев Д.О., Нургабылов М.Н. и др. Роль государственного регулирования в современной экономике // *Вестник НАН РК*. – 2024. – Т. 1, №407. – С. 513-527.

54 Vaccaro L., Benassi C. Throwing Out the Ballast: Growth Models and the Liberalization of German Industrial Relations // *Socio-Economic Review*. – 2022. – Vol. 20, №1. – P. 85-114.

55 Taxing Wages 2024: tax and gender through the lens of the second earner / OECD. – Paris, 2024. – 679 p.

56 Breaking the Vicious Circles of Informal Employment and Low-Paying Work / OECD. – Paris: OECD Publishing. 2024. – 164 p.

57 Dube A., Lindner A. *Minimum Wages in the 21st Century*. – Berlin, 2024. – 128 p.

58 State Minimum Wage Laws / U.S. Department of Labor / Department of Labor, 2025 // <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state?>. 13.11.2025.

- 59 Policy measures to address inequalities and increase the labour income share: G20 Technical Paper / International Labour Organization. – Geneva, 2025. – 19 p.
- 60 Afonina A., et al. The Impact of Minimum Wage on Inequality Within Germany's Low-Wage Sector. – Berlin, 2024. – 23 p.
- 61 Мелоян В.Г., Савина Ю.В. Зарубежный опыт формирования механизма регулирования рынка труда // Новые технологии. – 2011. – №1. – С. 221-226.
- 62 Machin S. Wage Controversies: Real Wage Stagnation, Inequality and Labour Market Institutions // LSE Public Policy Rev. – 2024. – Vol. 3, №2. – P. 1-17.
- 63 Parente R.M. Minimum wages, inequality, and the informal sector: working papers. – Washington, 2024. – 84 p.
- 64 Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators / OECD. – Paris, 2024. – 122 p.
- 65 OECD Employment Outlook 2024: The Net Zero Transition and the Labour Market / OECD. – Paris, 2024. – 286 p.
- 66 Cámara J.A. et al. The effects of the minimum wage on inequality: A literature review // Work Organisation, Labour & Globalisation. – 2024. – Vol. 18, №2. – P. 196-216.
- 67 How's Life?: Measuring Well-being / OECD. – Paris, 2024. – 286 p.
- 68 Kazakhstan Poverty and Equity Assessment / World Bank. – Washington, 2024. – 82 p.
- 69 World Employment and Social Outlook: trends 2024 / International Labour Organization. – Geneva, 2024. – 164 p.
- 70 Global Wage Report 2024–25: Is wage inequality decreasing globally? / International Labour Organization. – Geneva: ILO, 2024. – 144 p.
- 71 Innovative Wage Protection Systems in Asia and the Pacific (2023) / International Labour Organization // <https://www.ilo.org/resource/news>. 10.10.2025.
- 72 Қазақстан Республикасының үй шаруашылықтары: стат. жин. (2024) / ҚР СЖРА ҰСБ // <https://stat.gov.kz/industries/labor--income>. 10.10.2025.
- 73 Қазақстан Республикасы халқының табыстары және күнкөріс қаражатының көздері: стат. жин. / ҚР СЖРА ҰСБ (2024) // <https://stat.gov.kz/industries/labor--income>. 10.10.2025.
- 74 Қазақстан Республикасының әлеуметтік-экономикалық дамуы туралы баяндама. (2024) / ҚР СЖРА ҰСБ // <https://stat.gov.kz/industries/labor>. 10.10.2025.
- 75 Autor D.H., Dorn D., Katz L.F. et al. The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms. // The Quarterly Journal of Economics. – 2020. – Vol. 135, №2. – P. 645-709.
- 76 Еңбек және табыс. Жалақы және еңбек жағдайлары (2024-2025) / ҚР СЖРА ҰСБ // <https://stat.gov.kz/industries/labor>. 10.10.2025.
- 77 Poverty, Prosperity, and Planet Report 2024: Pathways Out of the Polycrisis / World Bank. – Washington, 2024. – 300 p.
- 78 Инфляцияға шолу / Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкі (2024) // <https://nationalbank.kz/ru/news/inflyacionnye-tendencii/rubrics/2554>. 10.10.2025.
- 79 Қазақстан өңірлері: стат. жылнам. / ҚР СЖРА ҰСБ (2024) // <https://stat.gov.kz/industries/labor--income>. 10.10.2025.

80 Қазақстан Республикасындағы қызметкерлер жалақысының саралануы (2025) / ҚР СЖРА ҰСБ // <https://stat.gov.kz/industries/labor--income>. 10.10.2025.

81 Kazakhstan – 2024 / World Inequality Database // <https://wid.world/country/kazakhstan/>. 10.10.2025

82 Конуспаева А.Т., Утегенова Ж.С., Какимов С.К. и др. Необходимость регулирования доходов населения Казахстана // Вестник КазУЭФМТ. – 2022. – №3(48). – С. 309-315.

83 Кетова К.В., Русских С.Н. Анализ степени дифференциации населения по уровню доходов // Экономика региона. – 2020. – Т. 16, №2. – С. 512-527.

84 Kurmangaliyeva L., Aimagambetov E., Spanova B. et al. Income Inequality and Labour Income Share in CIS Countries: Trends, Impacts and Causes // Қарағанды университетінің хабаршысы. – 2023. – №1(109). – Б. 89-95.

85 Matysiak A., Hardy W., van der Velde L.A. Structural Labour Market Change and Gender Inequality in Earnings // Work Employment and Society. – 2024. – Vol. 39, №2. – P. 1-30.

86 Hutter C., Weber E. Labour Market Effects of Wage Inequality and Skill-Biased Technical Change in Germany // Applied Economics. – 2023. – Vol. 55, №42. – P. 4901-4919.

87 Bekbossinova A. The Labour Market Through the Prism of Gender: The Case of Kazakhstan // Eurasian Journal of Gender Studies. – 2024. – Vol. 1, №2. – P. 28-39.

88 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамытудың 2024–2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы: 2023 жылдың 29 қарашада, №1050 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2300001050>. 10.10.2025.

89 Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Айлық жалақының ең төмен мөлшерін айқындау әдістемесін бекіту туралы: 2024 жылдың 20 наурызда, №212 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P24000>. 10.10.2025.

90 Ең төменгі жалақы және айлық есептік көрсеткіш мөлшерлері (МЗП, АЕК) 2024 / Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі // <https://www.gov.kz/article/17157>. 10.10.2025.

91 Жанакова Н.Н., Бодаухан Г., Нигметова Г.Ж. и др. Современное состояние и пути повышения реальных доходов населения Казахстана // Экономика: стратегия и практика. – 2024. – Т. 19, №2. – С. 123-139.

92 Ералина Э.М., Алшанов Р.А. Заработная плата в Казахстане: основные тенденции и влияющие факторы // Вестник университета Туран. – 2023. – №4. – С. 39-53.

93 Курмангалиева Л.А., Ибраева А.Т. Ең төменгі жалақы мөлшерін қалыптастырудың шетелдік тәжірибесі // Proceed. 2th internat. scient. conf. «Theoretical and practical perspectives of modern science». – Stockholm, 2023. – P. 8-11.

94 Manning A. The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage // Journal of Economic Perspectives. – 2021. – Vol. 35, №1. – P. 3-26.

95 de Paz-Báñez M.A., Asensio-Coto M.J., Sánchez-López C. Effects of the Minimum Wage on Income Inequality: Evidence from Spain // Economies. – 2024. –

Vol. 12, №9. – P. 223.

96 Dube A. Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence. – London, 2019. – 72 p.

97 Ишуова Ж.Ш., Дарибаева М.Ж., Болуспаев Ш.А. Финансовая стабильность казахстанцев: шок занятости и коррекция потребления // Вестник КазНУ. – 2024. – №1(147). – С. 68-80.

98 Giupponi G. Labour market inequality // Oxford Open Economics. – 2024. – Vol. 3, Suppl. 1. – P. i884-i905

99 Fortin N.M., Lemieux T., Lloyd N. Labor Market Institutions and the Distribution of Wages: The Role of Spillover Effects // Journal of Labor Economics. – 2021. – Vol. 39, №S2. – P. S369-S412.

100 Redmond P., Doorley K., McGuinness S. The impact of a minimum wage change on the distribution of wages and household income // Oxford Economic Papers. – 2021. – Vol. 73, №3. – P. 1034-1056.

101 Income Distribution Database: statistics, 2024 / OECD // [https://baselight.app/u/oecd/dataset/oecd\\_wise\\_ine\\_dsd\\_wise\\_idd\\_df\\_](https://baselight.app/u/oecd/dataset/oecd_wise_ine_dsd_wise_idd_df_). 10.10.2025.

102 Ismagulova A., Massakova S. Social Inequality in Kazakhstan: Parameters and Indicators // Journal of Economic Research & Business Administration. – 2024. – Vol. 149, №3. – P. 161-173.

103 Omarova A., Kurmangaliyeva L., Yerzhanova S. et al. Development Prospects Labor Income of the Population of the Republic of Kazakhstan: Economic Efficiency and Priorities of Regulation // Montenegrin Journal of Economics. – 2023. – Vol. 19, №2. – P. 23-34.

104 Global Wage Report 2022-2023: The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power / International Labour Organization. – Geneva, 2022. – 173 p.

105 Medrano-Adán L., Salas-Fumás V. Do minimum wages deliver what they promise? Effects of minimum wages on inequality and employment // Economic Analysis and Policy. – 2023. – Vol. 80. – P. 1117-1132.

106 Koske I., Fournier J.-M., Wanner I. The Distribution of Labour Income // In book: Income Inequality in OECD Countries: What are the Drivers and Policy Options?. – Paris, 2014. – P. 43-84.

107 Kurmangaliyeva L.A., Aimagambetov E.B., Kapelyuk Z.A. et al. Labor income trends in Kazakhstan // Қарағанды университетінің хабаршысы. – 2022. – №4(108). – Б. 67-73.

108 Šoltés E., Gawrycka M., Szymczak A. et al. Labour share and income inequalities in the European Union, taking into account the level of development of economies // Equilibrium. – 2023. – Vol. 18, №4. – P. 941-965.

109 Курманғалиева Л.А. Халықтың еңбек табыстарын реттеу мәселелері // Proc. internat. scient.-pract. conf. «Questions. hypotheses. answers: science XXI century». – Toronto, 2023. – P. 3-7.

110 Engbom N., Moser C. Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil // American Economic Review. – 2022. – Vol. 112, №12. – P. 3803-3847.

111 Forsythe E. The Effect of Minimum Wage Policies on the Wage and

Occupational Structure of Establishments // Journal of Labor Economics. – 2023. – Vol. 41, №S1. – P. 291-324.

112 Dustmann C., Lindner A., Schönberg U. et al. Reallocation Effects of the Minimum Wage // The Quarterly Journal of Economics. – 2022. – Vol. 137, №1. – P. 267-328.

113 Кажыкен М. Концепция унифицированной системы оплаты труда Республики Казахстан. – Астана, 2019. – 75 с.

114 Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2024 / International Labour Organization.. – Geneva: ILO. 2024. – 70 p.

115 Қазақстан Республикасының еңбек нарығының негізгі көрсеткіштері (2024) / ҚР СЖРА ҰСБ // <https://stat.gov.kz/industries/labor-and>. 10.10.2025.

116 Примжарова К.К. Қазақстандағы еңбек нарығы мен жұмыспен қамту жүйесінің даму ерекшеліктері // Тұран университетінің хабаршысы. – 2023. – №3. – Б. 97-108.

117 Kurmangaliyeva L.A. The role of labor income of the population in ensuring the competitiveness of the country // Proceed. 4th internat. scient.-pract. conf. «World science priorities». – Vienna, 2023. – P. 16-19.

118 Mukayev A., Doskeyeva G. Аймақтағы халықтың өмір сүру сапасының көрсеткіштеріне талдау // ҚазҰУ хабаршысы. – 2022. – Т. 141, №3. – Б. 52-63.

119 Ismagulova A., Massakova S. Social inequality in Kazakhstan: parameters and indicators // Journal of Economic Research & Business Administration. – 2024. – Vol. 149, №3. – P. 161-173.

120 Жанбырбаева А.Н., Кузембекова Р.А., Череева Б.Т. Экономическое неравенство в Казахстане: анализ и оценка // Central Asian Economic Review. – 2024. – №6. – P. 141-151.

121 Боброва О.А. Прогнозирование доходов и заработной платы населения региона // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, №11. – С. 1805-1822.

122 Гуляева Т.И., Такмакова Е.В. Прогнозные параметры среднедушевых денежных доходов, уровня бедности и дифференциации доходов населения России // Вестник аграрной науки. – 2021. – №4(91). – С. 107-116.

123 Pignatti C., Ananian S. Labour market concentration and wage inequality a cross-country descriptive analysis // <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps>. 10.10.2025.

124 Максимцев И.А., Костин К.Б., Кургина С.М. Моделирование показателей реального дохода в Российской Федерации и странах Европейского союза // Экономические отношения. – 2025. – Т. 15, №2. – С. 347-374.

125 Ten G.K., Wang S. Minimum Wage and Unemployment in Russia: A New Look on an Old Construct // Economic Modelling. – 2025. – Vol. 148. – P. 107086.

126 Georgieff A. Artificial Intelligence and Wage Inequality. – Paris, 2024. – 37 p.

127 Mukayev A., Satpayeva Z., Kangalakova D. et al. Assessment of the Population's Quality of Life in Kazakhstan during COVID-19: The Effectiveness of Public Policy // Problems and Perspectives in Management. – 2023. – Vol. 21, №3. – P. 69-80.

128 Piketty T. Capital and Ideology. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 2020. – 1104 p.

129 Chancel L., Piketty T., Saez E. et al. World Inequality Report 2022. – Paris, 2022. – 19 p.

130 World Income Inequality Database (WIID): User Guide and Data Sources / United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU–WIDER). – Helsinki, 2023. – 50 p.

131 Кунуркульжаева Г.Т., Болатова Б.Ж., Агleshов К.Е. и др. Современное состояние социальной политики в Казахстане // Экономика и управление: научно–практический журнал. – 2021. – №2(158). – С. 192-196.

# ҚОСЫМША А

## Енгізу актісі

«ҚАРАҒАНДЫ ОБЛЫСЫНЫҢ  
ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ  
ҮЙЛЕСТІРУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК  
БАҒДАРЛАМАЛАР БАСҚАРМАСЫ»  
МЕМЛЕКЕТТІК МЕКЕМЕСІ



ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УПРАВЛЕНИЕ КООРДИНАЦИИ  
ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНЫХ  
ПРОГРАММ КАРАГАНДИНСКОЙ  
ОБЛАСТИ»

100009, Қарағанды қ., Ержанов көш., 47/3, тел.: (7212) 43-20-82  
e-mail: ukzisp\_krg@krg.gov.kz, ЖСК KZ85070102KSN3001000  
"ҚР ҚМ Қазынашылық Комитеті" ММ, БСК ККМФКЗ2А  
СТН 302000036571, БСН 970640000547, Код 2562252, КБе 12

100009, г. Караганда, ул. Ержанова, 47/3, тел.: (7212) 43-20-82  
e-mail: ukzisp\_krg@krg.gov.kz, ИИК KZ85070102KSN3001000  
ГУ "Комитет Казначейства МФ РК", БИК ККМФКЗ2А  
РНН 302000036571, БИН 970640000547, Код 2562252, КБе 12

18.12.2025 № 2-27.3553

**Лязат Акбергеновна Курмангалиеваның  
8D04101 «Экономика» білім беру бағдарламасы бойынша  
философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін ұсынылған «Қазақстан  
Республикасы халқының еңбек табыстары: үрдістерін бағалау және  
реттеу басымдықтары» атты диссертациялық жұмыс нәтижелерін  
ЕНГІЗУ АКТІСІ**

Курмангалиева Лязат Акбергенқызының «Қазақстан Республикасы халқының еңбек табыстары: үрдістерін бағалау және реттеу басымдықтары» тақырыбындағы диссертациялық зерттеу материалдары қаралып, жұмыстың өңірдегі әлеуметтік-экономикалық жағдайды талдау және халықтың әл-ауқатын бағалау бағыттарына қатысты қолданбалы маңызы бар екені анықталды. Зерттеуде еңбек табыстарының ұзақ мерзімді серпіні, олардың нақты өсіміне инфляцияның әсері және өңірлік айырмашылықтардың әлеуметтік көрсеткіштерге ықпалы ғылыми негізде талданған.

Жұмыста ұсынылған факторлық бағалаулар мен табыс құрылымының өзгерісін сипаттайтын аналитикалық материалдар халықтың табыс деңгейін, әлеуметтік осал топтардың жағдайын және табыстардағы өзгерістердің өмір сүру сапасына әсерін анықтауға мүмкіндік береді. Бұл деректер өңірлік деңгейде әлеуметтік қолдау шараларын жоспарлау мен әлеуметтік тәуекелдерді бағалауда ақпараттық тұрғыдан құнды.

Зерттеу материалдары әлеуметтік саясаттың басым бағыттарын айқындауда және халық табыстарына әсер ететін факторларды бағалауда қолдануға ұсынылады.

Басқарма басшысы

Т.К. Мұхтар

007213

## ҚОСЫМША Ә

Кесте Ә.1 – Еңбек табыстары туралы ғылыми көзқарастардың авторлар бойынша жүйеленуі

Автор / ұйым	Ғылыми бағыт	Еңбек табыстарын түсіндіру ерекшелігі	Негізгі факторлар	Қазіргі зерттеу үшін маңызы
1	2	3	4	5
А. Смит	Классикалық саяси экономия	Еңбек қоғамдық байлықтың негізгі көзі ретінде қарастырылып, жалақы еңбекке қатысудың нәтижесі ретінде түсіндіріледі	Еңбек бөлінісі, өндіріс тиімділігі, капитал жинақталуы	Еңбек табыстары мен еңбек өнімділігі арасындағы байланысты түсіндірудің бастапқы теориялық негізін қалыптастырады
Д. Рикардо	Классикалық саяси экономия	Еңбекақы жұмыскер мен оның отбасының өмір сүруіне қажетті тұтыну игіліктерінің құнымен байланыстырылады	Күнкөріс қажеттілігі, баға деңгейі, капитал жинақталуы	Еңбек табыстарының ұзақ мерзімді динамикасын макроэкономикалық факторлармен байланыстыра бағалауға негіз болады
К. Маркс	Маркстік теория	Еңбек табыстары еңбек күшінің құнының ақшалай көрінісі ретінде түсіндіріледі	Өндірістік қатынастар, қосымша құн, капитал мен еңбек қайшылығы	Табыс теңсіздігі, еңбек пен капитал арасындағы үлестіру мәселелерін түсіндіруге мүмкіндік береді
А. Маршалл	Неоклассикалық теория	Еңбек табыстары еңбекке сұраныс пен ұсыныс, сондай-ақ еңбек өнімділігі арқылы түсіндіріледі	Еңбек өнімділігі, нарықтық тепе-теңдік, кәсіби даярлық	Еңбек өнімділігі мен табыс деңгейінің өзара байланысын негіздеуге мүмкіндік береді
А. Пигу	Әл-ауқат экономикасы	Еңбек табыстарының шамадан тыс дифференциациясы әлеуметтік әл-ауқатқа кері әсер етуі мүмкін деп түсіндіріледі	Әлеуметтік әл-ауқат, табыс теңсіздігі, мемлекеттік реттеу	Еңбек табыстарын мемлекеттік реттеу қажеттілігін негіздейді
Дж. М. Кейнс	Кейнсиандық бағыт	Еңбек табыстары жұмыспен қамту, жиынтық сұраныс және мемлекеттік экономикалық саясатпен байланыста қарастырылады	Жұмыспен қамту, жиынтық сұраныс, мемлекеттік араласу	Еңбек табыстарын реттеуде мемлекеттің белсенді рөлін негіздейді
Дж. Хикс	Еңбек экономикасы	Еңбек табыстары ұжымдық келісімдер, еңбек нарығындағы институционалдық қатынастар арқылы түсіндіріледі	Ұжымдық шарттар, еңбек нарығы институттары, келісімдер	Еңбек табыстарын реттеуде әлеуметтік әріптестік пен институционалдық келісімдердің маңызын ашады
Т. Шульц	Адами капитал теориясы	Табыс білімге, кәсіби даярлыққа және денсаулыққа салынған инвестициялардың нәтижесі ретінде түсіндіріледі	Білім, кәсіби даярлық, денсаулық, еңбек өнімділігі	Еңбек табыстарының сапалық факторларын және адами капиталдың рөлін негіздейді
Г. Беккер	Адами капитал теориясы	Еңбек табыстары адамның кәсіби капиталы, дағдылары мен тәжірибесінің әркелкілігіне тәуелді деп түсіндіріледі	Білім, дағды, тәжірибе, кәсіби капитал	Еңбек табыстары дифференциациясының жеке және кәсіби факторларын түсіндіреді
Т. Веблен	Институционализм	Еңбек табыстары әлеуметтік нормалар мен институттардың ықпалымен қалыптасатын экономикалық нәтиже ретінде қарастырылады	Әлеуметтік нормалар, институттар, мінез-құлық үлгілері	Еңбек табыстарын тек нарықтық емес, институционалдық орта арқылы бағалауға мүмкіндік береді
Дж. Коммонс	Институционализм	Еңбек табыстары жұмыскер, жұмыс беруші және мемлекет арасындағы құқықтық әрі шарттық қатынастар нәтижесі ретінде түсіндіріледі	Құқықтық реттеу, еңбек қатынастары, әлеуметтік әріптестік	Еңбек табыстарын мемлекеттік және келісімдік реттеу тетіктерін негіздеуге мүмкіндік береді
П. Доэрингер, М. Пиор	Еңбек нарығының сегментация теориясы	Еңбек табыстары еңбек нарығының бастапқы және екінші сегменттеріне тәуелді қалыптасады	Жұмыспен қамту сапасы, еңбек тұрақтылығы, кәсіби мобильділік	Қазақстандағы салалық, өңірлік және институционалдық табыс айырмашылықтарын түсіндіруге мүмкіндік береді

## Ә.1-кестенің жалғасы

1	2	3	4	5
Ф. Блау, Л. Кан	Еңбек табыстары дифференциациясы теориясы	Еңбек табыстарының айырмашылықтары жыныс, жас, білім, кәсіби мәртебе және жұмыспен қамту саласына тәуелді деп түсіндіріледі	Гендерлік, кәсіби, салалық және институционалдық факторлар	Еңбек табыстары теңсіздігін көпфакторлы тұрғыдан бағалауға мүмкіндік береді
Дж. Стиглиц	Қазіргі институционалдық бағыт	Табыс теңсіздігі еңбек өнімділігі мен еңбекақы өсімі арасындағы алшақтық, кәсіподақтар ықпалының әлсіреуі және мемлекеттік реттеу тиімділігімен байланыстырылады	Теңсіздік, институционалдық орта, мемлекеттік саясат	Еңбек табыстарын реттеу мен әлеуметтік тұрақтылық арасындағы байланысты негіздейді
Э. Бриньольфссон, Э. Макафи	Цифрлық экономика теориясы	Технологиялық өзгерістер еңбек табыстарының қалыптасуына және жұмыскердің цифрлық құзыреттеріне тәуелділікті күшейтеді	Цифрландыру, технологиялық бейімделу, цифрлық құзыреттер	Қазіргі еңбек нарығында технологиялық өзгерістердің еңбек табыстарына ықпалын түсіндіреді
Д. Бланчфлауэр	Өзін-өзі жұмыспен қамту зерттеулері	Өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың табыстарының едәуір бөлігі жеке еңбектің нәтижесі ретінде қарастырылады	Өзін-өзі жұмыспен қамту, жеке еңбек, аралас табыс	Еңбек табыстарын тек жалдамалы жұмыскерлер жалақысымен шектемеу қажеттігін негіздейді
Д. Аджемоглу	Білім экономикасы және институционалдық даму	Білім, кәсіби құзыреттер және инновациялық әлеует табыс қалыптастырудың маңызды факторлары ретінде қарастырылады	Білім, инновация, технология, институттар	Еңбек және кәсіпкерлік табыстар арасындағы шекараның өзгеруін түсіндіруге мүмкіндік береді
Н. Қ. Нұрланова	Қазақстандық өңірлік экономика зерттеулері	Қазақстан өңірлеріндегі еңбек табыстары теңсіздігі салалық құрылыммен, жұмыспен қамту сапасымен және өңірлік маманданумен байланыстырылады	Өңірлік даму, салалық құрылым, жұмыспен қамту сапасы	Қазақстандағы еңбек табыстарының өңірлік және салалық дифференциациясын бағалауға мүмкіндік береді
ILO	Халықаралық еңбек әдіснамасы	Еңбек табыстары еңбек қызметіне қатысу нәтижесінде қалыптасатын түсімдер ретінде қарастырылады	Жұмыспен қамту мәртебесі, еңбек ақысы, әлеуметтік стандарттар	Еңбек табыстарын халықаралық еңбек стандарттары тұрғысынан бағалауға негіз береді
OECD	Халықаралық салыстырмалы талдау	Еңбек табыстарын бағалауда жұмыспен қамту құрылымы, табыс теңсіздігі және еңбек нарығы институттары ескеріледі	Еңбек нарығы институттары, өнімділік, теңсіздік	Қазақстан тәжірибесін дамыған елдермен салыстыруға мүмкіндік береді
Canberra Group	Табыс статистикасының халықаралық әдіснамасы	Үй шаруашылықтары табыстарының құрамын, соның ішінде еңбекке байланысты табыстарды кеңейтілген түрде бағалауды ұсынады	Табыс көздері, аралас табыс, статистикалық өлшеу	Барлық жұмыспен қамтығандардың медианалық еңбек табысын негіздеуге әдіснамалық тірек болады
Eurostat	Еуропалық статистикалық әдіснама	Еңбек табыстарын халықаралық салыстырмалы статистика талаптарына сәйкес өлшеу тәсілдерін дамытады	Статистикалық үйлесімділік, табыс құрылымы, жұмыспен қамту	Еңбек табыстарын есепке алу және салыстырудағы статистикалық шектеулерді түсіндіруге мүмкіндік береді

## ҚОСЫМША Б

Кесте Б1 – Қазақстан Республикасы халқының еңбек табыстарын талдауға арналған негізгі әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштер

Жыл дар	Халықтың жан басына шаққандағы атаулы ақшалай табыстары, тг	Еңбек қызметіне түсетін ақшалай табыс, тг	ЕТЖ, тг	Орташа айлық атаулы жалақы, тг	Медианалық жалақы, тг	Нақты ақшалай табыс индексі, %	Инфляция, %	Жұмыспен қамтылған халық саны, мың адам	Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үлесі, %	Еңбек табыстары үлесі, %	Жалдамалы жұмыстан түсетін табыс үлесі, %	Жалдамалы емес жұмыстан түсетін табыс үлесі, %	Кедейлік деңгейі, %
2001	7 670	5 905,9	3 484	17 303	–	113,8	6,4	6 698,8	43,5	77,0	–	–	46,7
2002	8 958	6 897,7	4 181	20 323	–	113,0	6,6	6 708,9	42,6	77,3	–	–	44,5
2003	10 533	8 426,4	5 000	23 128	–	107,0	6,8	6 985,2	41,7	77,8	–	–	38,8
2004	12 817	9 740,9	6 600	28 329	–	113,8	6,7	7 181,8	39,8	78,5	–	–	33,9
2005	15 787	12 156,0	9 200	34 060	–	114,7	7,6	7 261,0	33,3	81,4	–	–	31,6
2006	19 152	15 264,1	9 752	40 790	–	118,2	8,6	7 403,5	30,7	81,6	–	–	18,2
2007	25 226	20 584,4	12 025	52 479	–	121,5	10,8	7 631,1	28,4	82,0	–	–	12,7
2008	32 984	26 882,0	12 025	60 805	–	103,3	17,0	7 857,2	27,2	81,3	–	–	12,1
2009	34 282	27 562,7	13 470	67 333	–	102,9	7,3	7 903,4	26,1	80,8	–	–	8,2
2010	39 014	31 562,4	14 952	77 611	–	107,5	7,8	8 114,2	33,3	79,9	–	–	6,5
2011	45 918	37 055,9	15 999	90 028	–	106,5	7,4	8 301,6	32,8	79,3	–	–	5,3
2012	51 860	42 162,0	17 439	101 263	–	105,7	6,0	8 507,1	32,3	78,9	–	–	3,8
2013	56 453	45 839,6	18 660	109 141	–	103,2	4,8	8 570,6	28,6	78,6	–	–	2,9
2014	62 271	50 128,5	19 966	121 021	–	102,8	7,4	8 510,1	25,7	78,3	–	–	2,8
2015	67 321	53 924,3	21 364	126 021	68 308	101,0	13,6	8 623,8	27,9	80,1	69,3	10,8	2,7
2016	76 575	59 958,2	22 859	142 898	–	100,8	8,5	8 553,4	25,4	78,3	68,0	10,3	2,6
2017	83 710	63 870,6	24 459	150 827	82 977	101,8	7,1	8 585,2	24,9	76,3	65,7	10,6	2,6
2018	93 135	69 106,2	28 284	162 673	106 253	104,6	6,0	8 695,0	24,3	74,2	63,3	10,9	4,3
2019	104 282	75 395,9	42 500	186 815	112 281	105,5	5,4	8 780,8	23,5	72,3	61,9	10,4	4,3
2020	116 126	77 804,4	42 500	213 003	142 326	106,8	7,5	8 732,0	24,9	67,0	57,9	9,1	5,3
2021	130 616	91 431,2	60 000	250 311	165 816	103,8	8,4	8 807,1	24,2	70,0	60,7	9,3	5,2
2022	164 438	120 368,6	70 000	309 697	204 149	101,4	20,3	8 949,0	22,8	73,2	64,0	9,2	5,2
2023	189 953	141 515,0	85 000	364 295	251 356	103,4	9,8	9 165,3	21,7	74,8	64,9	9,9	5,1
2024	210 425	158 239,6	85 000	402 626	285 677	102,7	8,6	9 282,3	20,9	75,2	65,6	9,6	5,0

## ҚОСЫМША В

Ақшалай табыстары құрылымындағы құрылымдық ығысулар көрсеткіштерін есептеу (2024 жылы 2001 жылмен салыстырғанда)

Кесте В.1 – Халықтың ақшалай табыстары құрылымындағы құрылымдық ығысуларды табыс көздері

Көрсеткіштер	Есептеу формуласы	Ерекшелігі
Абсолюттік ауытқу көрсеткіші	$I_{\text{разл}} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n  d_{i1} - d_{i0} $	Ең қарапайым, қарқындылықты есептемейді
Гатев коэффициенті	$K_{\text{Гатев}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{i1} - d_{i0})^2}{\sum_{i=1}^n d_{i1}^2 + \sum_{i=1}^n d_{i0}^2}}$	Өзгеріс жылдамдығын көрсетеді
Салаи индексі	$K_{\text{Салаи}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left( \frac{d_{i1} - d_{i0}}{d_{i1} + d_{i0}} \right)^2}{k}}$	Айырмашылықты салмақталған түрде бағалайды
Рябцев индексі	$K_{\text{Рябцева}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{i1} - d_{i0})^2}{\sum_{i=1}^n (d_{i1} + d_{i0})^2}}$	Топ санын және үлесінің әркелкілігін ескереді

Кесте В.2 – Көрсеткіштерді есептеу

Табыс түрлері	2001	2024	$d_1 - d_0$	$d_1/d_0$	$(d_1 - d_0)^2$	$(d_0)^2$	$(d_1)^2$	$d_1 + d_0$	$\frac{(d_1 - d_0)}{d_1 + d_0}$	$\left( \frac{(d_1 - d_0)}{d_1 + d_0} \right)^2$
	$d_0$	$d_1$								
Еңбек қызметінен түсетін табыс	0,77	0,752	-0,018	0,98	0,000	0,593	0,566	1,522	2,316	0,000
Әлеуметтік төлемдер	0,17	0,207	0,037	1,22	0,001	0,029	0,043	0,377	0,142	0,010
Мүліктен түсетін табыс	0,007	0,004	-0,003	0,57	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	0,074
Туыстардан алынатын материалдық көмек, алименттер және басқа да табыстар	0,053	0,037	-0,016	0,70	0,000	0,003	0,001	0,090	0,008	0,032
Барлығы	1	1	0		0,002	0,625	0,610		2,467	0,116

Абсолюттік ауытқу көрсеткіші-0,053

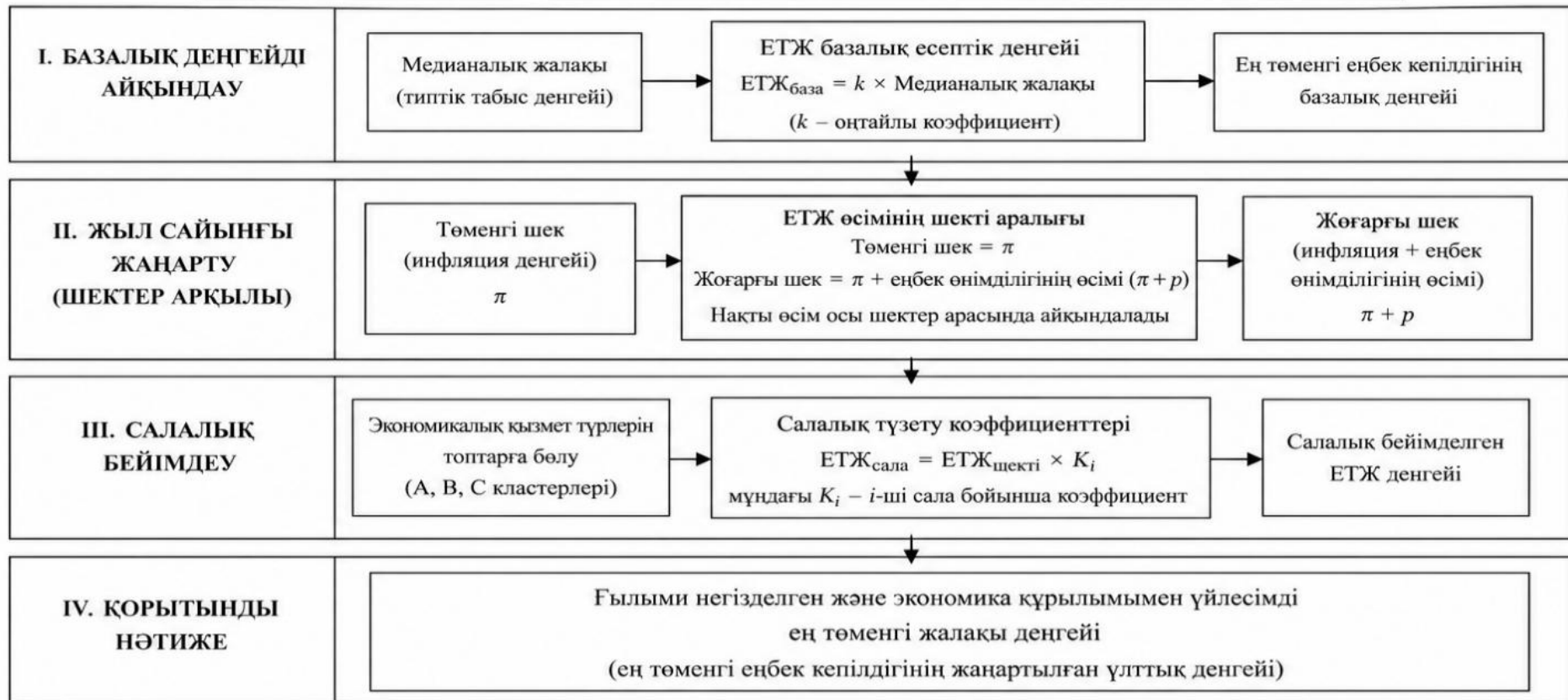
Гатев коэффициенті-0,040

Салаи индексі-0,152

Рябцев индексі-0,028

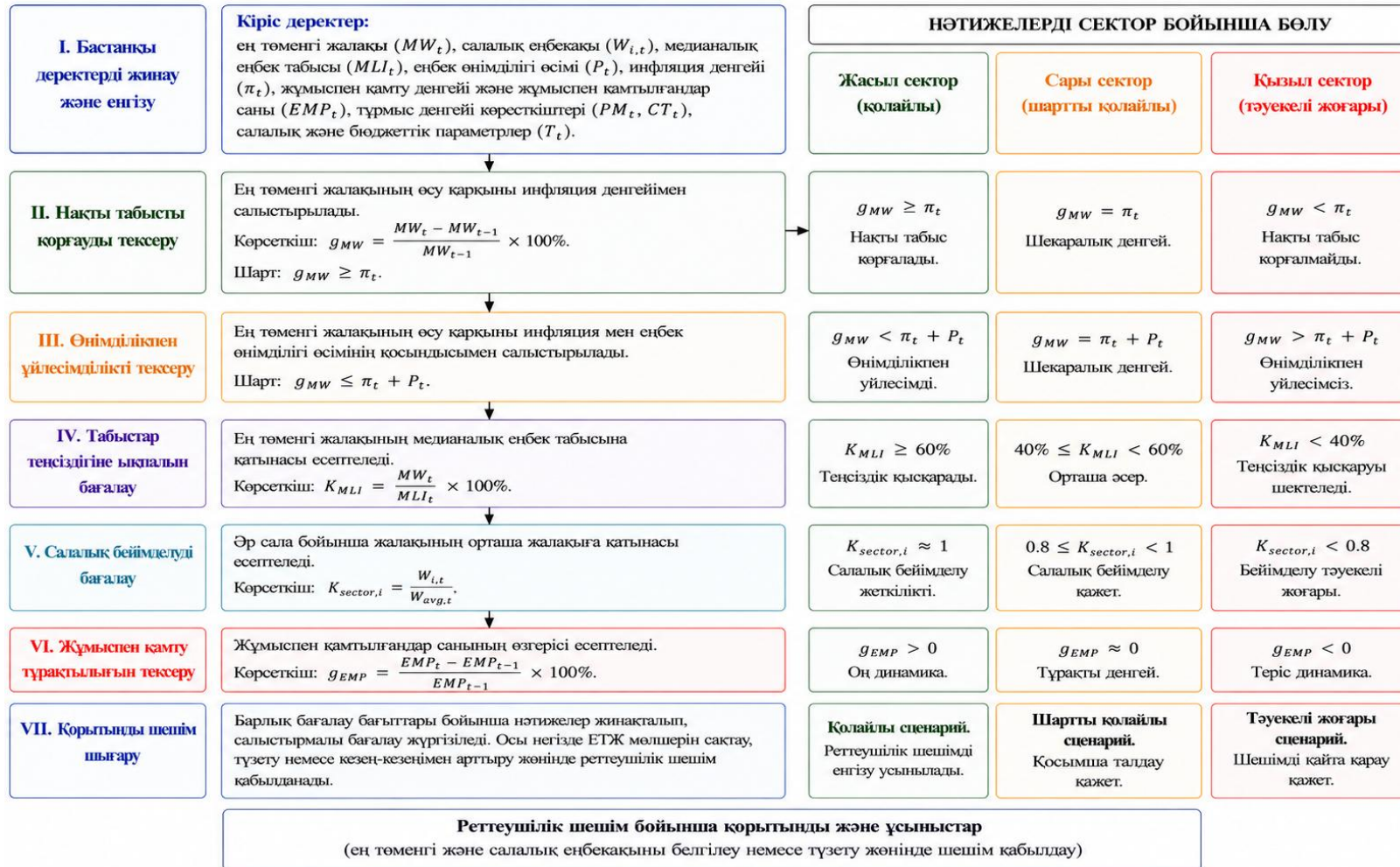
## ҚОСЫМША Г

### ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЕҢ ТӨМЕНГІ ЖАЛАҚЫНЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУДІҢ ЖЕТІЛДІРІЛГЕН ИНТЕГРАЦИЯЛАНҒАН МОДЕЛІ



Сурет Г1 – Қазақстан Республикасында ең төменгі жалақыны мемлекеттік реттеудің жетілдірілген интеграцияланған моделінің логикалық құрылымы

## ҚОСЫМША Ғ



Сурет F1 – Ең төменгі және салалық еңбекақы бойынша реттеушілік шешімдерді әлеуметтік экспресс-бағалау алгоритмі