

С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университетінің 60 жылдығына арналған «Сейфуллин оқулары– 13: дәстүрлерді сақтай отырып, болашақты құру» атты Республикалық ғылыми-теориялық конференциясының материалдары = Материалы Республиканской научно-теоретической конференции «Сейфуллинские чтения – 13: сохраняя традиции, создавая будущее», посвященная 60-летию Казахского агротехнического университета имени С.Сейфуллина. - 2017. - Т.1, Ч.4. - Б.178-180

ҚЕХС ТАЛАПТАРЫНА СӘЙКЕС ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ СЫЙАҚЫСЫНЫҢ ЕСЕБІ МЕН ІШКІ БАҚЫЛАУ ЖҮЙЕСІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ СҰРАҚТАРЫ

Ермек А.

Қоғамның басты өндіргіш күші – адамдар. Қандай кәсіпорында болмасын, өндіріс нәтижесі адамдардың еңбегін дұрыс ұйымдастыруға байланысты. Сондықтан еңбекті ұйымдастыруға әрқашан назар аударылады. Еңбек ресурстары – бұл физикалық дамыған, ақыл-ес мүмкіншілігі бар және халық шаруашылығына сай арнаулы білімі бар ел халқының бір бөлігі.

Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі стратегиялық даму жоспарында көзделген индустриялық-инновациялық экономика үшін қажетті «экономиканың сапалы дамуы адам ресурстарын дамытуға негізделетін болады» [1].

Еңбек ресурстарын басқару аясында еңбек ресурстарын қалыптастыру мен дамыту, еңбек үрдісінің сапасын жоғарылату – кәсіпорынның алға қойған мақсаттарына жетуі мен бәсекеде артықшылыққа ие болуының негізгі факторы.

Адам ресурстарын басқару мемлекеттің қандай жүйе бойынша дамып келе жатқандығына қарамастан, оның шешуші қызметі болып табылады. Әрине, бұл Қазақстанға да қатысты мәселе.

19 «Қызметкерлерге берілетін сыйақылар» ҚЕХС қызметкерлерге берілетін сыйақыларды қысқа және ұзақ мерзімді деп ажыратады.

Қызметкерлерге берілетін қысқа мерзімді сыйақылар – (шығу жәрдемақыларын қоспағанда) қызметкердің тиісті қызмет көрсеткен кезең аяқталғаннан кейін 12 ай ішінде төленуге тиісті, қызметкерлерге берілетін сыйақы.

Қызметкерлерге берілетін басқа да ұзақ мерзімді сыйақылар – (еңбек қызметі аяқталуы бойынша төленетін сыйақылар, шығу жәрдемақыларды қоспағанда) қызметкердің тиісті қызмет көрсеткен кезең аяқталғаннан кейін 12 ай ішінде төленуге тиісті емес қызметкерлерге берілетін сыйақы.

Есептелетін еңбекақы еңбекке ақы төлеу жүйесінен тәуелді.

Еңбекке ақы төлеу жүйесі - жұмсалған еңбек пен есептелген жалақы арасындағы ара қатынасты белгілеу жүйесі. Жалақының негізгі жүйелеріне — мерзімді және кесімді жүйе жатады. Өндірісте еңбекке ақы төлеудің өзге де жүйелері белгіленуі мүмкін. Ақы төлеу еңбектің жеке және ұжымдық нәтижелері үшін жүргізілуі мүмкін [2].

ҚР Еңбек кодексінде еңбекке ақы төлеудің тарифтік, тарифсіз немесе

аралас жүйелері келтірілген.

Еңбекке ақы төлеудің тарифтік жүйесі: тарифтік ставкаларды (айлықақыларды), тарифтік торды, тарифтік коэффициенттерді қамтиды.

Еңбекке ақы төлеудің тарифсіз жүйесі еңбекке ақы төлеуге арналған қаражатты қызметкерлердің кәсіби қабілеттерін бағалаудың өлшемдері мен принциптеріне және олардың түпкі нәтижеге қосқан үлестеріне қарай үлестік бөлуге негізделеді.

Еңбекке ақы төлеудің аралас жүйесінде еңбекке ақы төлеудің тарифтік және тарифсіз жүйелерінің элементтері қамтылуы мүмкін. Осы кодексте жұмыс беруші қызметкерлердің өндіріс тиімділігі мен орындалатын жұмыстың сапасын арттыруға мүдделілігін күшейту үшін сыйлықақы беру жүйесін және еңбекке ынталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады – деп атап өтілген [3].

Статистикалық мәліметтер бойынша соңғы жылдары елімізде жалақының жыл сайынғы тұрақты өсу динамикасы байқалады. ҚР бойынша номиналды және нақты жалақының динамикасы 1–кестеде келтірілген.

1– кесте. ҚР бойынша номиналды жалақының динамикасы

| Ққрсеткіштер | 2010 жыл | 2011 жыл | 2012 жыл | 2013 жыл | 2014 жыл | 2015 жыл | 2016 жыл |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Орташа айлық номиналды жалақы | | | | | | | |
| теңгемен | 77611 | 90028 | 101263 | 109141 | 121021 | 126021 | 142351 |
| АҚШ доллары | 527 | 614 | 679 | 717 | 675 | 568 | 416 |
| Алдыңға жылға индекстер | | | | | | | |
| Номиналды жалақы индексі | 115,3 | 116,0 | 112,5 | 107,8 | 110,9 | 104,2 | 113,6 |
| Нақты жалақы индексі | 107,6 | 107,1 | 107,0 | 101,9 | 103,9 | 97,7 | 99,1 |
| Ескерту – ҚР Статистика комитетінің деректері негізінде дайындалған | | | | | | | |

1–кесте бойынша республикамызда 2016 ж. қорытындысы бойынша орташа айлық жалақы 142651 теңгені құраған. Ол 2010 жылмен салыстырғанда теңгелей өлшемде 64740 теңгеге немесе 1,8 есе өскен; ал АҚШ долларымен санағанда өсім 0,8 есені құрап отыр. 2016 ж. республика бойынша орта есеппен алғанда жалақы минималды жалақыдан 6,6 есе жоғары. Республикамыз ТМД елдері арасында орташа жалақы бойынша Ресейден кейінгі 2-орынды тұрақты иеленіп келеді.

Біздің елімізде еңбекақы негізгі екі түрлі қызмет атқарады: бір жағынан, жұмысшылардың өмір деңгейін көтеретін табысының басты қайнар көзі болса, екінші жағынан - өндіріс тиімділігін арттырудың материалдық ынталандыруын қамтамасыз ететін басты тұтқа болып табылады [4].

Республикамызда жалақы деңгейі жұмыскерлердің құрылымы, салалар бойынша ғана емес, аймақтар бойынша да ерекшеленеді. Ең жоғарғы жалақы Маңғыстау мен Атырау облыстарында, ең төмен жалақы халықтың көп бөлігі шоғырланған Оңтүстік Қазақстан, Алматы облыстарында байқалады. 2016 жылы ғана емес, ұзақ уақыт бойы орташа жалақыдан жоғары жалақы 4 аймақта ғана орын алған: Атырау облысы, Маңғыстау облысы және Астана мен Алматы қалалары. Ең жоғары жалақы Атырау облысында. Атырау облысында республика тұрғындарының 3,3 % (543 мың адам) ғана шоғырланған, бірақ мұнай-газ секторының дамуына орай облыс республикадағы ЖІӨ-нің 12,5% бөлігін өндіреді. Сол себепті аймақта жалақы да жоғары. Ал Оңтүстік Қазақстан облысында республика бойынша халықтың 15,7% бөлігі (2621 мың адам) шоғырланған, бірақ өңір ЖІӨ-нің 5,5% бөлігін ғана өндіреді, тиісінше жалақы деңгейі республикалық орташаның 75,2%-н құрайды.

Жүргізілген талдау нәтижелері республикамызда жалақы деңгейі өсіп, халықтың тұрмыс деңгейінің жоғарылауына қарамастан жалақы деңгейінде құрылымдық, салалық және аймақтық алшақтықтардың орын алуын көрсетіп отыр және мұндай тенденция жалғасуда. Қалыптасқан осындай тенденция қызметкерлердің табысы, тұрмыс деңгейі, жұмыс күшінің құрылымы бойынша алшақтықты болашақта да өсіре түспек. Сол себепті республикамызда аталған кемшіліктерді есепке алатындай жалақыны реттеу механизмдерін дайындау мен ендіру өзектілігі айқын.

Еңбекақы мәселесі, оны төлеу формалары мен нысандары, реттеу механизмдері тек Қазақстан үшін ғана емес, әлемнің барлық мемлекеттеріне ортақ мәселе. Қай мемлекетті алсақ та еңбекақы деңгейіне, оны төлеу мен ұйымдастыру формаларына, реттеу механизмдеріне қанағаттанатын тұрғындар санынан, оған қанағаттанбайтын тұрғындар санының көп болуы сөзсіз. Дегенмен, біздің мемлекетімізбен салыстырғанда нарықтар қатынастарға әлдеқайда ерте көшкен, экономикасы дамыған мемлекеттерде жалақыны төлеу, оны реттеу механизмдерінің бай тәжірибесі қалыптасқан.

Елімізде көптеген кәсіпорын басшылары жұмыскерлердің экономикалық қызығушылығынсыз орын алған дағдарыстан шығудың мүмкін еместігін түсініп отыр.

Еңбекақының ең негізгі қызметтерінің бірі – жұмыс күшінің ұдайы өндірісін қамтамасыз ету қызметі. Осы қызметке сәйкес жалақы шамасы жұмыс күшінің құнынан төмен болмауы және оның еңбекке қабілеттілігін қамтамасыз етуге жеткілікті болуы керек. Жұмыскерлердің 75%-ға жуығының жалақысы республикалық орташа шамадан төмен, қалған 25% жұмыскерлердің жалақысы ғана орташадан жоғары. Осыған орай, көптеген жұмыскерлер бірнеше орында еңбек етуге, үй жанындағы қосалқы шаруашылығын ұйымдастыруға мәжбүр. Оның нәтижесі еңбек ресурстарының (адамның) физикалық шаршауы, еңбек өнімділігінің төмен болуы, өмір спасы мен өмір сүру ұзақтығының қысқаруынан көрінеді.

Жалақының ұдайы өндірістік қызметін қалпына келтірудің негізгі бағыттары:

- минималды жалақы деңгейін кезең-кезеңімен өмір сүрудің шынайы минималды деңгейіне дейін жеткізу;
- жалақының сатып алу қабілетін сақтап қалу үшін, жалақы деңгейін инфляциядан жоғары қарқынмен арттыру;
- еңбекті нормалаудың жаңа жүйелерін дайындау, ғылыми негіздеу қажет. Себебі елімізде еңбекті нормалау мен ұйымдастыруда қолданылып жүрген нормалар Кеңес Үкіметі тұсынан қалған;
- сонымен бірге, елімізде жалақының салалар, территориялар бойынша дифференциациясын арнайы аймақтық, салалық бағдарламалар негізінде, халықтың көші-қонын реттеу мен ынталандыру негізінде теңестіруге ұмтылу.

Әдебиеттер тізімі

1. ҚР Президентінің 01.02.2010 ж. №922 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспары.
2. Web of Science Thomson Reuters Yeager EA “Economic efficiency adjusted for risk preferences-2017”
3. Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 15 мамырдағы N251 «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі» // Қазақстан Республикасы Парламентінің Жаршысы, 2007 ж., N 9, 65-құжат (06.04.2015 ж. өзгерістер мен толықтырулармен)
4. Ларионова А.С. Экономика рынка труда: учебное пособие. – М.: Труд, 2010.

Ғылыми жетекші: А.К.Байдаков, э.ғ.к. аға-оқытушы