

DOI:10.26104/NNTIK.2022.13.68.037

Кулуева Ч.Р., Ташкуллова Г.Б.

**ОРТО АЙЛЫК МАЯНА ЖАНА АДАМ КАПИТАЛЫНЫН ЭФФЕКТИВДҮҮ
КОЛДОНУУ КӨРСӨТКҮЧТӨРҮНҮН БАЙЛАНЫШЫ**

Кулуева Ч.Р., Ташкуллова Г.Б.

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Ch. Kulueva, G. Tashkulova

**RELATIONSHIP BETWEEN AVERAGE WAGE INDICATORS
WITH THE HUMAN CAPITAL EFFICIENCY**

УДК: 331.5

Актуалдуулугу. Бул макалада заманбап дүйнөдөгү калктын жыргалчылыгы, өлкөнүн өнүгүшүндө адам капиталынын ролу жөнүндөгү актуалдуу маселелер каралат. Иштин максаты. Өлкөдө орточо эмгек акынын калыптануу тартибинин, адамдык капиталды натыйжалуу пайдалануудагы негизги фактору катары изилдөө. Изилдөө методдору. Калктын жашоо деңгээлин мүнөздөөчү негизги көрсөткүч катары орточо айлык эмгек акынын деңгээлинин өзгөрүүсүнүн көрсөткүчтөрүнүн салыштырма талдоосу. Иштин жыйынтыгы. Жумушсуздук жана инвестиция маселелерин чечүүдө мамлекеттин жумушсуздук жана инвестициялык саясаты жөнүндө жана каржылоонун артыкчылыкттуу багыттарын жана булактарын так аныктоо аркылуу Мамлекеттик кызматтардын натыйжалуу иш алып баруусунун мааниси. Колдонуу чөйрөсү. Мамлекеттик салык жана бюджеттик саясаттын ишинде, социалдык багыттагы, бул мамлекеттин социалдык милдеттенмелеринин аткарылышын бир кыйла өркүндөтөт жана ошону менен турмуштук маанилүү социалдык чөйрөлөрдү толук каржылоону камсыз кылат, ошондой эле кесиптик бирликтердин ишинде. Тыянактар. ИДПдагы эмгек акынын салыштырмалуу төмөн үлүшүн эске алуу менен эмгек мамилелерин, анын ичинде эмгек акыны жөнгө салуунун бир формасы катары социалдык өнөктөштүктү өркүндөтүү менен, өлкөдөгү орточо эмгек акынын деңгээлин координациялоо боюнча чаралар сунушталды.

Негизги сөздөр: эмгек рыногу, орточо эмгек акы, жумушсуздук, инвестициялык саясат, адам капиталы, кесиптик бирлик.

Актуальность. В данной статье рассматриваются актуальные в современном мире вопросы благосостояния населения, роль человеческого капитала в развитии страны. Цель работы. Исследование порядка формирования средней заработной платы в стране, как главного фактора эффективного использования человеческого капитала. Методы исследования. Проведен сравнительный анализ показателей изменения уровня среднемесячной заработной платы, как основного показателя, характеризующего уровень жизни населения. Результаты работы. Обоснована важность, эффективной деятельности Государственных служб, при решении проблем по безработице и реализации инвестиционной политики государства. Область применения. В деятельности государственной налоговой и бюджетной политики, при социальной направленности, что позволит значительно улучшить выполнение социальных обязательств государства и тем самым обеспечить полноценное финансирование жизненно важных социальных сфер, а также в деятельности профсоюзов. Выводы. Учитывая сравнительно низкую долю оплаты труда в ВВП, предло-

жены меры по координации уровня средней зарплаты по стране, с улучшением социального партнерства как формы регулирования трудовых отношений, включая зарплату.

Ключевые слова: рынок труда, средняя зарплата, безработица, инвестиционная политика, человеческий капитал, профсоюз.

Relevance. This article addresses the issues of the well-being of the population in the world, the role of human capital in the development of the country. Purpose of the job. Study on how to generate average wages in the country as the main factor in the effective use of human capital. Methods of research. A comparative analysis of the average monthly wage rate as the basic indicator of living standards of the population has been carried out. Work results. The importance of effective action by the State Employment Service, in addressing unemployment and investment policies of the State and in identifying priorities and sources of financing is justified. Scope of application. In the activities of public tax and budgetary policies, with social focus, which will significantly improve the fulfilment of social obligations of the State and thus ensure full financing of vital social spheres as well as in trade unions. Conclusions. Given the relatively low share of wages in GDP, measures have been proposed to coordinate the average salary levels of the country, with improved social partnerships as a form of regulation of labour relations, including wages.

Key words: labor market, average salary, unemployment, investment policy, human capital, trade union.

Вопросы благосостояния и человеческого развития относятся к числу ключевых экономических проблем. Обращаясь к этой теме, даже античные мыслители утверждали, что человека следует рассматривать не только как средство увеличения производства, но и как важнейшую цель развития. Основоположник «кембриджской школы» А. Маршалл подчеркивал, что «производство богатства – это лишь средство для поддержания жизни человека, удовлетворения его потребностей и развития его сил – физических, умственных и нравственных. Но сам человек – главное средство производства этого богатства, и он же служит конечной целью богатства...» [1].

Заработная плата - главный показатель, характеризующий уровень жизни граждан. В таблице 1. Показаны статистические данные по показателям средней заработной платы за месяц по Кыргызской Республике.

Национальный статистический комитет, как часть инфраструктуры рынка труда в Кыргызской Республики на сегодняшний день – производит сбор данных о численности занятых по секторам экономики, а также проводит интегрированное обследование по вопросам занятости. Полученные данные, носящие формальный характер, генерируемые Национальным

статистическим комитетом, полностью не удовлетворяют потребности пользователей, в том числе и государства [4]. Несмотря на это для предварительного анализа уровня среднемесячной заработной платы по стране, нам пришлось обратиться к данным Национального статистического комитета, для выявления официального уровня изменений данного показателя.

Таблица 1

Среднемесячная заработная плата в Кыргызской Республики

Годы	Среднемесячная номинальная заработная плата		Отношение среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособного населения, процентов
	KGS	USD	
2015	13 483	209,2	232,5
2016	14 847	212,4	277,4
2017	15 670	227,5	286,0
2018	16 427	238,6	306,6
2019	17 232	247	320,1
2020	18 940	229	315,5
2021	19 586	231	278,2

Примечание: Составлено автором на основании [2].

Как видно из таблицы 1, с 2015 года наблюдается устойчивый рост средней номинальной заработной платы за месяц. Если в 2015 году среднемесячная заработная плата составляла 13483 сома, то в 2021 году она увеличилась на 6103 сома и составляет 19586 сом. Несмотря на ежегодный рост средней номинальной заработной платы за месяц, ее размер не полностью покрывает все нужды трудоспособного населения, как известно величина прожиточного минимума складывается из месячных затрат на продукты питания, непродовольственные товары, услуги и уплату налогов. Что говорит лишь о минимальных расходах, которые не покрывают многих других потребностей человека. И указанная в статистике положительная динамика, на наш взгляд, лишь планомерные манипуляции при исчислении прожиточного минимума на методическом уровне, связанная с выбором норм.

Различное положение отдельных профессиональных и отраслевых групп влияет на рынок труда, что приводит к межотраслевой дифференциации уровня заработной платы. За последние годы, работники финансового сектора транспорта и связи, производства, строительства, государственного, гостиничного и ресторанного бизнеса получили самую высокую среднемесячную заработную плату по сравнению с работниками в сельском и лесном хозяйстве, а также в сфере образования, здравоохранения и социальных услуг.

Со стороны государственных органов разрабатываются различные целевые программы, поддерживающие главные направления действий на рынке труда в Кыргызской Республике, целью которых является реализация прав граждан на полноценную про-

дуктивную и свободно выбранную занятость. Эти программы, несомненно, имеют огромное значение. Обязательства по реализации данных программ возложены Государственной службе занятости. На данный орган в том числе возлагается обязательство по созданию условий по повышению качества рабочей силы, конкурентоспособности рабочей силы, и для обеспечения секторов экономики рабочими силами, способствует возвращению безработных в экономику, а также развитие форм социального партнерства, формирование региональных рынков труда и др.

Поиск путей механизмов решения проблем безработицы всегда связаны с инвестиционной политикой нашего страны. Достижение хороших результатов может быть обеспечен только в случае, если научно-техническая политика четко определяет приоритетные области экономики и обеспечивает их финансирование.

Основными макроэкономическими факторами, которые напрямую определяют уровень денежной заработной платы в экономике Кыргызстана за последние десять лет, наряду с уровнем цен, являются социальные гарантии в области оплаты труда. На уровне предприятия и на макроуровне таким параметром является уровень рентабельности, от которого в последние годы на 50-60% зависит размер номинальной заработной платы. Что говорит о несоответствии качества выпущенных кадров потребностям рынка труда. Одной из причин которого можно назвать быструю трансформацию языка рынка труда в язык программы обучения, как очень сложную задачу, требующая систематического и сбалансированного подхода. Быстрая "актуализация" ГОС ВПО в высшее

образование не соответствует установленной международной практике и здравого смысла. Вначале необходимо провести всесторонний анализ текущих и прогнозируемые рынки труда и составить полный перечень требуемых областей, типов и задач профессиональной деятельности. Кроме того, необходимо провести комплексную работу по обоснованию взаимосвязи областей профессиональной деятельности и образовательных областей, видов профессиональной деятельности и компетенций выпускников образовательных программ [5]. В результате чего уменьшится разрыв структуры показателей спроса и предложения на рынке труда, что безусловно предполагает достойную оплату за соответствующий труд.

В этой связи в качестве основных предпосылок повышения индивидуальной заработной платы необходимо рассматривать не только устойчивое экономическое развитие, но и требует пересмотра некоторых моментов в образовательной системе, а также части социальных гарантий. А также, требует приведения в соответствие размера прожиточного минимума и минимальной заработной платы. Проведенный анализ свидетельствует о несостоятельности концепции, согласно которой заработная плата как цена рабочей силы в Кыргызской Республике формируется в процессе рыночного саморегулирования и минимального государственного вмешательства. В настоящее время заработная плата остается рыночным параметром, определяющим размер прожиточного минимума (ПМ), необходимого для простого воспроизводства рабочей силы, и важнейшими ориентирами для его формирования являются минимальные социальные стандарты, определяемые государственными структурами.

Проблема низкого уровня средней заработной платы также влияет на показатель эффективности использования человеческого капитала, который в свою очередь является основным фактором, влияющим на скорость и качество экономического роста в регионе. В основе эффективности лежит соответствие накопленного человеческого капитала, формируемого системой образования, уровню и специфике потребностей экономики и рынка труда.

Обычно, рост уровня заработной платы обгоняют с темпами роста производительности труда. Однако, когда темп роста заработной платы намного опережает показатель затрат на рабочую силу на единицу, продукции увеличиваются, что приводит к снижению конкурентоспособности экономики, что будет правильно только при неизменном соотношении доходов по факторам производства.

Итак, сегодня в Кыргызстане доля заработной платы в ВВП намного раз ниже, чем в развитых странах. В то же время актуален вопросы, связанные с развитием человеческих ресурсов в сфере образова-

ния и науки, здравоохранения как основы ускорения экономического роста. Что считается экономически оправданной данной политики, направленной на обеспечение опережающего темпа роста заработной платы над производительностью труда. Рост заработной платы в таких ситуациях, в первую очередь должны происходить в госсекторах, за счет урегулирования неоправданно высоких доходов от собственности, предпринимательской деятельности монополистов, которые присваивают природную ренту, которые получают на этом сверхприбыли. А во-вторых, этот аванс должен быть краткосрочным до достижения оптимального соотношения заработной платы и ВВП.

Эта задача при проявлении политической воли властей может и должна быть решена в кратчайшие сроки. В результате страна получит мощный стимул для развития экономики знаний, обеспечивающей динамичный рост ВВП, а на его основе - уровня жизни населения.

При решении проблем повышения заработной платы значительное место занимает политика государства по регулированию цен и тарифов на услуги монополистов.

Конечно, на систему оплаты труда удручающе влияют общесистемные факторы – слабая связь между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом, введение плоской ставки налогообложения доходов граждан. Фактически они становятся своего рода мультипликатором неравенства. Другими словами: в нашей стране нет эффективных механизмов выравнивания доходов и установления достойной заработной платы, наоборот, существующие механизмы налоговой системы приводят к ее поляризации, а бюджетное выравнивание доходов не позволяет правильно регулировать заработную плату даже в бюджетной сфере.

Таким образом, остается актуальной задача качественного улучшения социальной направленности государственной налоговой и бюджетной политики, что позволило бы значительно улучшить выполнение социальных обязательств государства и тем самым обеспечить полноценное финансирование жизненно важных социальных сфер. В странах с рыночной экономикой трехсторонние представители – это государство, профсоюзы и работодатели, которые участвуют в определении минимальных гарантий и в регулировании заработной платы в целом. Система партнерства данного типа в сфере социально-трудовых отношений развивается и в Кыргызстане. Однако трехстороннее сотрудничество в сфере оплаты труда наименее эффективно. В первую очередь, это характеризуется тем, что главная роль при переговорах и при решении этих вопросов отдается низшему уровню взаимодействия работников и работодателей, то есть коллективному договору организации. А уровни, нацио-

нальный, отраслевой и территориальный уровни, то есть уровни не менее важные, по сути, носят второстепенный характер и не оказывают серьезного влияния на регулирование заработной платы.

Неэффективность трехстороннего сотрудничества как формы регулирования трудовых отношений, в том числе заработной платы, обусловлено тем, что представители партнерства разного уровня не разграничивали между собой круг вопросов. Трудовой кодекс Кыргызской Республики предусматривает, что на каждом уровне партнерства должны приниматься решения по всему комплексу вопросов. Однако, если подумать, логичнее будет если на каждом уровне сотрудничества следует рассматривать только те вопросы, которые невозможно решить на других уровнях.

Например, на национальном уровне – для обсуждения и решения вопросов, связанных с МРД (минимальным расчетным доходом), его соотношением с ПМ (прожиточным минимумом), а также индексацией минимальной заработной платы. В коллективных соглашениях следовало бы устанавливать соотношение заработной платы работников отраслевых профессий к заработной плате работников вспомогательных профессий для отрасли, а также размеры доплат за работы в тяжелых, вредных и опасных условиях труда. В территориальных соглашениях, целесообразно согласовывать размер минимальных ставок тарифа для бюджетных и внебюджетных секторов экономики. Важно, чтобы договоры этих уровней не противоречили друг другу, а зафиксированные в них показатели были обязательными для предприятий.

Предметом дальнейшего рассмотрения будут существующие механизмы регулирования кадровых потребностей рынка труда, как спроса и обучения в системе профессионального образования, так и предложения на уровне субъектов Кыргызской Республики, а также способы согласования интересов производства и профессионального образования.

Проблема экономических потерь, связанных с неоптимальным размещением персонала в зависимости от профиля образования, полученного сотрудниками предприятий, является одной из актуальных проблем современности. Для решения этой проблемы необходимо планомерное совершенствование всей институциональной среды отечественной экономики, включая институты рынка труда и систему высшего профессионального образования.

Литература:

1. Фролова Т.А. Экономическая теория: конспект лекций. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2009. – 623 с.
2. Кыргызстан в цифрах, Архив публикаций – Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, Бишкек – 2018 год, Режим доступа: www.stat.kg
3. Архангельская Л.Ю., Глебова И.Ю., Прасолов В.Н., Долбик-Воробей Т.А. Методические основы статистической оценки человеческого капитала в условиях цифровой экономики Эл. ресурс: ЛитРес: абонемент.-14.11.2020. URL: <https://litres.ru/statistic/or3/view/2018/1653>
4. Кулуева Ч. Р. Состояние рынка труда и трудовых ресурсов Кыргызстана / Ч.Р. Кулуева, Г.Б. Ташкулова. / Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. - 2020. - № 10. - С. 109-114. - DOI10.26104/NNTIK.2019.45.557. EDN XABBVIV.
5. Ташкулова, Г.Б. Проблемы взаимодействия системы высшего образования и рынка труда в Кыргызской Республике / Г.Б. Ташкулова // Web of Scholar. – 2018. – Т. 3. – № 3(21). – С. 47-50. – EDN YRRBXS.