**Сайлауов Б.Б.**

**КазНУ им. Аль-Фараби**

**Юридический факультет**

**Специальность: Трудовое право**

**Бакалавр 2-го курса**

**Научный руководитель:**

**Старший преподаватель Асанова С.Е.**

**Порядок расчета заработных плат и его правовое регулирование**

 Одним из важнейших факторов в регулировании заработных плат является степень конкурентности рынка труда, причем конкурентность с обеих сторон: и со стороны работников, и со стороны работодателей. На рынке конкурируют не только работники (продавцы труда), но и работодатели, которые его покупают. Цена труда таким образом зависит не только от спроса на него выраженного в количестве не занятых вакансий, но и от количества независимых нанимателей (от того, есть ли конкуренция спроса). Крайний пример отсутствия такой конкуренции это те квалификации, которые на постсоветском пространстве принято называть бюджетники.

 Для врачей, учителей, воспитателей детских садов, университетских профессоров, работников науки и социальной сферы государство является либо доминирующим либо единственным монопольным работодателем. Учитель начальных классов оставаясь в рамках своей компетенции, не переквалифицируясь в репетитора, сторожа или продавца, и если он не работает в Алматы или Астане, где есть немного частных школ, например в Таразе, Кызылорде или в Талдыкоргане единственный и вообще совершенно монопольный его наниматель это государство. Если мы говорим о хирурге-кардиологе это областная больница. Это ситуация в которой рыночные механизмы перестают работать в полной мере. Спрос на определённые компетенции создаёт единственный работодатель который ни с кем не конкурирует за труд. Уровень зарплаты врача, учителя, научного сотрудника или исследователя зависит не столько от их квалификации, сколько от бюджетных возможностей, приоритетов, и административных соображении единственного нанимателя. То есть зарплаты в бюджетных секторах это пример плановой компоненты в рыночной экономике. Доля государства в них до того большая, что уровень оплаты труда не формируется рынком, а назначается.

 Как в любом плане, зависимым в том числе от политической целесообразности конкретных должностных лиц, в такой системе бывают занятные перекосы. К примеру, когда труд патрульного полицейского со срочной службой и ускоренной подготовкой за плечами покупается (уже около 10 лет) существенно дороже чем труд врача, на обучение которого ушли долгие годы, когда труд военного оценивается выше труда учителя при несравнимой квалификации. Но следует помнить, что это лишь плановый компонент на свободном рынке, который работает по своим рыночным правилам. Для каждого работника существует та планка, когда уже нет смысла продавать свой труд так дёшево, а проще сменить профессию, переехать в другой город или вообще иммигрировать. Так что до нуля зарплаты учителям и врачам не снизишь.

 Первый механизм регулирования рынка труда государством – это выставление минимального размера заработной платы (МЗП) [1]. МЗП вообще не очень хороший показатель чтобы его сравнивать и им свободно оперировать, потому что он очень по разному устанавливается в разных странах. Кто-то вообще не устанавливает официальную минимальную зарплату, (например Швейцария). Для кого то минимальная заработная плата это исключительно статистическая единица, он установлен на очень низком уровне, не имеющим никакого отношения к реальному состоянию рынка труда. Пример тому Казахстан у которого МЗП это – 60 000 тенге. Эта величина больше качается тарификации в бюджетном секторе, налоговых расчетов и социальных выплат, то есть это больше созданное чиновниками для самих себя цифра, чем для рыночных отношений. Средняя зарплата даже в беднейшей области (Туркестанской области) превышает минимальную заработную плату в два с лишним раза. То есть это вообще никакого отношения к жизни не имеет. Но в большинстве стран МЗП это реальный инструмент регулирования трудовых отношений.

 Второй механизм регулирования рынка труда – это Регламентация трудовых прав, то есть вопросы найма и увольнения [2]. Если кратко: это насколько вам как работодателю просто нанять работника, насколько вы свободны в выборе работника (например, можете ли вы нанять мигранта если он вам больше подходит) и самое главное – насколько вам просто уволить работника. Чем меньше регулирование, тем проще нанимать работников и увольнять, тем быстрее рыночные механизмы спроса и предложения сбалансируют рынок труда. Есть феномен который немногим ясен: на первый взгляд кажется что чем жёстче зарегулированы отношения между работником и нанимателем, чем сложнее уволить человека, тем лучше работник защищён. Но на практике всё работает ровно наоборот: чем легче вас уволить, тем легче вас будет нанять, и чем больше будет ваш спрос на труд то тем больше будет ваша зарплата [3]. Не такая простая идея. В некоторых развитых европейских странах работника действительно ну никак вообще не уволишь. Иногда вообще невозможно уволить члена профсоюза, как бы он там не работал (даже если очень плохо). Проблема в том, что наниматель об этом знает, он понимает цену своей ошибки когда вы приходите на собеседование. У него уже полтора этажа не слишком производительных кадров от которых не избавишься. Как следствие, совсем не так много вакансии как хотелось бы, и вполне обоснованный страх что вы (молодой и перспективный сотрудник), едва подписав контракт сразу вольётесь в ряды бездельников которых метлой не выгонишь. Чем сложнее увольнение, чем жёстче трудовое регулирование, тем больше в стране неприятного социального явления молодёжной безработицы. Работодатели не готовы покупать билет в один конец без гарантий, они не готовы нанимать человека без обширного резюме. Получается замкнутый круг: чтобы получить стаж, нужна работа, для получения работы нужен стаж. Как следствие невозможно в полной мере реализовать свой потенциал (продать свой труд на свободном рынке). Ваш выбор ограничен не теми, кто в принципе хотел бы такую квалификацию как у вас, а теми, кто пойдёт на риск взять вас при невозможности уволить. Так что трудовое законодательство усложняющее увольнение – это большая проблема. У нас такое законодательство тоже есть, и оно сильно мешает. Но у нас ситуацию с трудовыми отношениями парадоксальная: с одной стороны, казахстанский трудовой кодекс увольнения делает крайне сложными. Суды очень редко встают на сторону работодателей (если уж совсем что-то экстраординарное не произошло). Уволить человека работающего в белую по закону крайне сложно. Но на практике всё компенсируется повальным всеобъемлющим обходом этих норм. Работодатель при любом удобном случае старается избежать полноценного трудового договора, и заменить его гражданско-правовым. Ну а сотрудники при случае послушно пишут увольнения по собственному желанию. В общем регулирование ближе к Европе, а практика зависит от отраслей (часто очень свободной).

 Кроме того, о чём мы озвучили, есть также в Казахстане масса специфических факторов влияющих на уровень оплаты труда: это не только высокая доля государства в экономике, в целом, и не только запредельно высокая доля бюджетной занятости (что приводит к крайне низкой конкуренции работодателей), это ещё и так называемая «ловушка средних доходов». Попав в неё к концу нулевых, мы не можем выйти из неё до сих пор. С одной стороны труд в Казахстане достаточно дорог. Мы уже не конкурируем с Индией и Бангладеш ем (например, у нас не откроешь фабрику с такой дешёвой рабочей силой). Мы страна с дешёвым трудом, но уже не с таким дешёвым, чтобы компенсировать для инвесторов коррупцию, неэффективность, отсутствие судебной системы (а как следствие защиты прав собственности. Да, с точки зрения цены квалифицированного труда, стоимость труда врача, программиста или инженера у нас как и в остальных странах СНГ всё ещё очень недооценены. Но для эксплуатации уже не просто цены, а именно квалификации для построения бизнеса основанного на человеческом капитале нужно совсем иное качество государства. Мы такие не единственные, наша ситуация скорее правило чем исключение. Большинство стран догоняющего развития не справились данными решениями, и не смогли построить устойчивых институтов, так и оставшись на уровне средних доходов, которые не просто так называется «ловушкой».

 Есть ли способы повысить средний уровень оплаты труда в Казахстане? Ввести например, новое регулирование? Например, поднять МЗП, или тарификацию в бюджетной сфере (платить больше бюджетникам), либо установить высокую среднюю зарплату, или запретить увольнять всех? Весь мировой опыт стран, попадавших в ловушку средних доходов, чей сравнительно недооценённый труд уже был не до того дешёвым, чтобы компенсировать все изъяны государства говорить однозначно: нет, чуда не будет, у нас нет какого то своего пути в этой сфере, у нас также как везде. Ужесточением регулирования можно добиться одного немедленного эффекта: замедлить рынок труда, что приведёт к снижению зарплат. Можно запретить работодателям писать в договор: меньше чем за 200 000 тенге (можем к примеру отнести программу Алексея Навального на выборы в президенты России) [5].Но это приведёт не к росту зарплат, это приведёт к исчезновению правовых отношении (того самого договора), а к росту неформальной занятости. Только институты, политическая конкуренция, борьба с коррупцией, защита прав собственности, реформа правоохранительных органов, дерегуляция, масштабная приватизация с резким доли государства в ВВП, только это всё способно выделить Казахстан на фоне стран со сравнимой ценой труда и привлечь долговременные инвестиции в высокотехнологичные отрасли, которые создадут спрос на высококвалифицированный труд, а значит позволят реализовать наши базовые преимущества. Мы страна образованных людей, готовых работать дешевле китайцев – это невообразимый ресурс. Но реализовать его можно лишь тогда, когда инвестор будет уверен, что лаборатория по проектированию микропроцессоров с горизонтом окупаемости в двадцать лет, не будет изъята в пользу полковника КНБ через пять. Вместе со спросом на труд придёт и рост его цены. Рост на труд квалифицированный неизбежно потянет за собой рост спроса и цены на труд в целом. Нельзя рассчитывать на выход из ловушки минуя большие политические реформы. Таких прецедентов мировая экономика просто не знает. Мы должны иметь возможность сказать всему миру: Дорогие друзья! У нас тут зарплаты ниже китайской, но высшее образование социальная норма – без диплома в технички не берут. У нас политика конкурентна, СМИ следят за органами власти, у нас независимые суды, простые и понятные процедуры, открытые границы, никаких взяток, правоохранительные органы не будут пытаться вас ограбить, а защитят ваши интересы и собственность, а если что, вас рассудит честные и непредвзятый суд, который разберётся во всём детально и вынесет справедливое решение!

 В общем если резюмировать, поможет нам только одно: масштабные реформы, в первую очередь политические. Честные суды, честные выборы, сменяемость власти, адекватные правоохранительные органы, борьба с коррупцией, приватизация гос. Компаний, гарантия прав собственности. Мы провели масштабные реформы по переходу от плановой экономики к рыночной, и за счёт них быстро выросли с середины девяностых по одиннадцатые года, но на этом всё! Дальше только после следующей порции больших политических реформ, которые требуются стране уже очень долгое время.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Казахстан
2. <https://www.youtube.com/watch?v=a2psViamdq8&t=108s> Программа Алексея Навального
3. Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414
4. Комментарии к Трудовому кодексу РК на 2022г. "Трудовые отношения." Скала В.И.
5. <https://www.youtube.com/watch?v=Ajk83wRV8uU> «Как повысить зарплаты в России» Максима Каца.

Регистрационная форма участника:

ФИО (полностью): Сайлауов Бекарыс Биржанович\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Место учебы или работы: КазНУ им. Аль-Фараби\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность (для студентов - курс), студент 2-го курса бакалавра\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Контактные телефоны:+77089865263\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Адрес электронной почты (е-mail): bekarysorys@gmail.com\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Почтовый адрес, по которому Вам можно выслать опубликованные материалы: город Алматы, ул. Тимирязева 32, квартира 15\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секция конференции: Трудовое право и право социального обеспечения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Устное сообщение или стендовый доклад: Устное сообщение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Технические средства, необходимые для демонстрации доклада: ―\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Старший преподаватель Асанова С.Э. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_