

УДК: 331.215

DOI: [10.52754/16948734_2023_2\(3\)_9](https://doi.org/10.52754/16948734_2023_2(3)_9)

**ФОРМИРОВАНИЕ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ТЕРРИТОРИЯХ ОШСКОЙ
ОБЛАСТИ: ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ**

ОШ ОБЛАСТЫНЫН АЙМАКТАРЫ БОЮНЧА ЭМГЕК АКЫСЫНЫН ДЕҢГЭЭЛИНИН
ТҮЗҮЛҮШҮ: ФАКТОРЛОРДУН ЭКОНОМЕТРИЯЛЫК ТАЛДООСУ

FORMATION OF WAGE LEVEL IN THE TERRITORIES OF OSH REGION: ECONOMETRIC
ANALYSIS OF FACTORS

Кулуева Чинара Раимкуловна

Кулуева Чинара Раимкуловна

Kulueva Chinara Raimkulovna

д.э.н., профессор, Ошский государственный университет

э.и.д., профессор, Ош мамлекеттик университети

Doctor of Economics, Professor, Osh State University

ch.kulueva@mail.ru

Исманалиева Курманбек Искандарович

Исманалиева Курманбек Искандарович

Ismanalieva Kurmanbek Iskadarovich

к.э.н., доцент, Ошский государственный университет

э.и.к., доцент, Ош мамлекеттик университети

Candidate of Economics, Associate Professor, Osh State University

Токошева Жазгул Аскербековна

Токошева Жазгул Аскербековна

Tokosheva Zhazgul Askerbekovna

Старший преподаватель, Ошский государственный университет

Улук окутуучу, Ош мамлекеттик университети

Senior Lecturer, Osh State University

jtokosheva@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ТЕРРИТОРИЯХ ОШСКОЙ ОБЛАСТИ: ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы оплаты труда на территориях Ошской области, в частности проводится анализ факторов, влияющих на уровень и дифференциацию заработной платы на территориях. Также анализируются данные о структуре денежных доходов населения Ошской области и роли заработной платы в ней. Выявлена степень корреляции факторов с объясняемой переменной, а также метод информационной емкости, используемый для выбора значимых переменных модели множественной регрессии.

Ключевые слова: зарплата; уровень заработной платы; структура денежных доходов, дифференциация денежных доходов; эконометрический анализ; минимальная заработная плата; валовый региональный продукт.

ОШ ОБЛАСТЫНЫН АЙМАКТАРЫ БОЮНЧА ЭМГЕК АКЫСЫНЫН ДЕНГЭЭЛИНИН ТҮЗҮЛҮШҮ: ФАКТОРЛОРДУН ЭКОНОМЕТРИЯЛЫК ТАЛДООСУ

FORMATION OF WAGE LEVEL IN THE TERRITORIES OF OSH REGION: ECONOMETRIC ANALYSIS OF FACTORS

Аннотация

Макалада Ош облусунун аймактарында эмгек акынын маселелери каралат, атап айтканда, аймактардагы эмгек акынын деңгээлине жана дифференциациясына таасир этүүчү факторлорго талдоо жүргүзүлөт. Ош областынын калкынын акчалай кирешелеринин структурасы жана андагы эмгек акынын ролу женундегу маалыматтар да талдоого алынган. Факторлордун түшүндүрүлгөн өзгөрмө менен корреляциясынын даражасы, ошондой эле көп регрессиялык моделде маанилүү өзгөрмөлөрдү тандоо үчүн колдонулган маалыматтык сыйымдуулук ыкмасы ачылды.

Ачкыч сөздөр: эмгек акы; эмгек акы деңгээли; акчалай кирешенин структурасы, акчалай кирешенин дифференциациясы; эконометрикалык анализ; минималдуу эмгек акы; дүң аймактык продукт.

Abstract

The work examines issues of wages in the territories of the Osh region, in particular, an analysis of factors influencing the level and differentiation of wages in the territories is carried out. Data on the structure of cash incomes of the population of the Osh region and the role of wages in it are also analyzed. The degree of correlation of factors with the explained variable is revealed, as well as the information capacity method used to select significant variables in the multiple regression model

Keywords: salary; wage level; structure of cash income, differentiation of cash income; econometric analysis; minimal salary; gross regional product.

Экономическая трудоспособная деятельность человека и человеческого общества – это основа экономического жизненно важного развития и роста любой взятой страны. Переход с одной экономической формации на более развитый уровень экономической жизни сопровождался формированием возникновения новых отраслей, видами социально-экономической деятельности и, соответственно, профессий, что определяло новое отношение к вопросам вознаграждения за труд и решения их проблем.

Следует отметить, именно вознаграждение за труд, точнее заработная плата, определяет экономическое (трудовое) поведение трудового человека, так как выплачиваемая заработная плата работнику за использование его труда напрямую влияет в качестве источника дохода на воспроизводство его трудового потенциала, на уровень жизни и благосостояние.

В мировой экономической литературе встречаются значимые подходы к определению экономической природы заработной платы. Нельзя не вспомнить определение А.Смита, который в своей знаменитой книге «Исследование о природе и причинах богатства народов» в главе VIII "О заработной плате" в 1776 г. писал, что «...заработная плата – цена труда, изменяющаяся под воздействием спроса и предложения [2]. Немного позже известный немецкий философ и политэкономист К.Маркс в 1857 г. в своем известном произведении «Капитал» отмечал, что «...заработная плата работника представляет цену его рабочей силы» [6]. Классик политэкономии Д. Рикардо также внес в теорию заработной платы свой вклад рассматривая ее с точки зрения «естественной цены труда» как возможность рабочего содержать благополучие своей семьи и себя..., тем самым раскрывая суть «рыночной цены за труд» в качестве платы с учётом реального соотношения спроса и предложения [6].

Вопросами трудового дохода, заработной платы, вознаграждения за труд занимались и занимаются множество экономистов, в том числе и наши отечественные: К.А.Абдымаликов, П.К.Купуев, М.Б. Балбаков и др., которые поднимают эти насущные вопросы с учетом региональных и отраслевых особенностей развития нашей республики.

На наш взгляд, вопросы совершенствования социально-трудовых отношений, обретение рыночного характера в самом труде, появление новых рыночных механизмов в оплате труда влияют на состояние социально-экономического развития общества.

Переход и развитие в рыночные отношения, рыночное самоопределение производственного поведения хозяйствующих субъектов Кыргызстана определили трансформацию политики установления, планирования и изменения заработной платы, касающихся определения величины, динамики и дифференциации заработной платы для различных групп работников.

В связи с этим, нормативно-правовая база непрерывно совершенствуется, появляются документы, положения и инструкции, имеющие отношение к расчетам по оплате труда на предприятиях (РФС) различных форм собственности.

Выявление взаимосвязи динамики заработной платы работников с другими условиями труда позволяет оценить условия и стимулы профессионального роста, а, следовательно, и повышения конкурентоспособности работников.

На практике существует определенная взаимосвязь динамики оплаты труда работников с существенными трудовыми факторами, которые дают возможность оценить мотивационные условия и стимулы приобретения соответствующей квалификации, профессиональной компетенции и др, влияющие на повышение конкурентоспособность работников. Следовательно, такая позитивная ситуация должна отражаться на выработке и регулировании определении параллели кадровой политики в хозяйствующих субъектах с разработкой обоснованной политики достойной заработной платы.

Жизненная практика в регионах Кыргызстана показывает, что сравнительно средний уровень оплаты труда работников хозсубъектов отражается также усредненно на их конкурентоспособности из-за подбора и приема на вакантные места работников того или иного

качества. Поэтому, повышение заработной платы более компетентным профессионалам, носителям высокой конкурентоспособности, руководство предприятия или компании может привлечь и трудоустроить на вакантные рабочие места работников с высокими профессиональными данными, тем самым уволить тех, кто далек от таких компетентных характеристик, необходимых для непрерывной качественной производственной и устойчивой деятельности предприятия.

Подобная ситуация складывается не только в Ошской области, но и в целом по Кыргызстану, где на рынке труда хозяйствующие субъекты нуждаются в компетентных работниках, выставляя все свои требования в средствах массовой информации (СМИ). В то же самое время образовательные структуры заняты подготовкой и переподготовкой кадров, соответствующих требованиям современных рыночных отношений, что не всегда отвечают спросу со стороны работодателей, с одной стороны, с другой стороны, не все руководители обладают новыми современными навыками справедливой кадровой политики, что говорит о существовании некоторых проблем и нерешенных вопросов на уровне регионального рынка труда.

Так как, не всегда конкурентоспособный работник получает достойную заработную плату, и, следовательно, он ищет другие более выгодные трудовые условия с высокой заработной платой, то есть, где его труд будет оценен, или он прекратит проявлять свои конкурентоспособные и компетентные качества, понимая, что его труд будет оценен наравне со всеми. Поэтому, на наш взгляд, рыночные механизмы должны поддерживать зависимость оплаты труда от конкурентоспособности работников, где должны учитываться профессиональная компетентность, социальная мобильность и согласованность динамики показателей оплаты труда. Считаем, что отсутствие дифференцированного подхода в оплате труда может напрямую отразиться на снижении эффективности управления, но и производства, в выпуске качественной продукции.

В настоящее время в Кыргызстане существует неувязка определения размера настоящей заработной платы. Оценивая сложившуюся ситуацию, можно сказать, что на сегодняшний день рынок труда характеризуется снижением номинального и реального размера заработной платы населения, низкими показателями социальных стандартов, а также задолженностью по оплате труда со стороны работодателей, что негативно сказывается на уровне и качестве жизни населения.

Уровень заработной платы и то, что он в конечном итоге способен оплатить потребителю финансовые возможности для приобретения товаров и услуг, напрямую влияет на рост производства и экономическое развитие страны в целом [4].

Заработная плата является основной причиной формирования трудовых фондов, в результате чего увеличиваются доли выплат, пенсий, социальных доходов от предпринимательской деятельности и других доходов. Территорий были выбраны в качестве исследования для эконометрического анализа.

Конечно, существует большое количество слабых факторов, которые могут оказать прямое или дополнительное влияние на выплату заработной платы.

Традиционно случайными факторами, изменениями со сферой деятельности человека, ее рентабельностью, а также квалификацией работника, а также постоянными факторами, к которым относятся более широкие показатели, такие как уровень жизни в условиях, стоимость установленных трудовых ресурсов в организациях и минимальная заработная плата.

В связи с возникновением негативной реструктуризации современной экономической ситуации в стране, оценочная оценка влияет, прежде всего, на внешние факторы на заработную плату в Ошской области [1].

Для анализа внешних факторов рассматриваются четыре различных показателя уровня заработной платы:

- 1) минимальная заработная плата на территории (МРОТ) – x_1 ;
- 2) валовой региональный продукт (ВРП) – x_2 ;
- 3) доходы бюджетной области – x_3 ;
- 4) количество рабочих мест в экономике – x_4 .

Для проведения эконометрического анализа приведем данные о средней заработной плате на территории Ошской области, на основе официальных статистических показателей социально-экономического развития Ошской области [7].

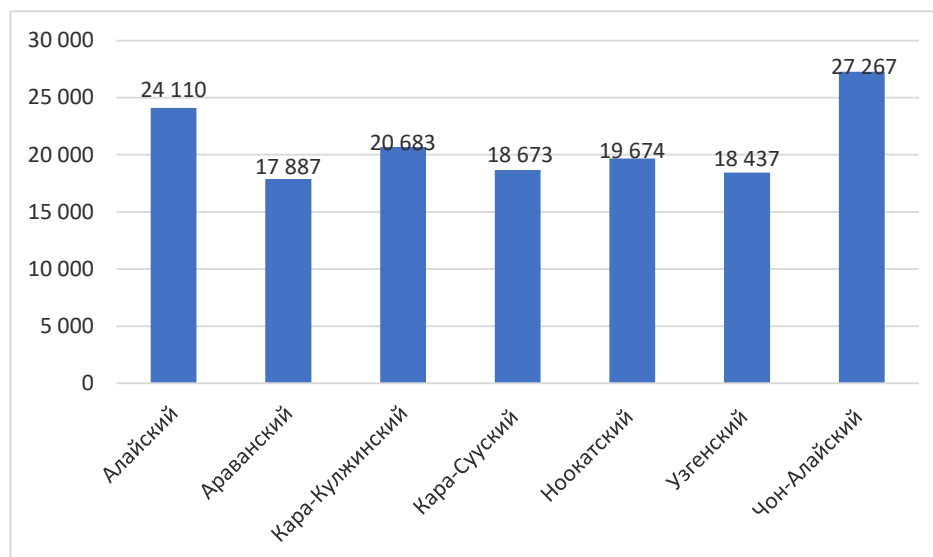


Рисунок 1. – Состояние средней заработной платы по территориям Ошской области – за 2022 год

В результате мы получаем множественную линейную эконометрическую модель вида:

$$y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + u$$

Таблица – Анализ показателя коэффициента детерминации

Регрессионная статистика	
Множественный R	0,859892961
R-квадрат	0,739415905
Нормированный R-квадрат	0,609123857
Стандартная ошибка	2169,105311
Наблюдения	10

Из регрессионного анализа исходной эконометрической модели видно, что показатель коэффициента детерминации достаточно высок. Коэффициент множественной корреляции 0,86 показывает, что практически 86% вариации зависимой переменной учитывается в модели и обусловлено влиянием факторов, включенных в модель, что доказывает, что модель достаточно герметична.

Чтобы определить, какой из четырех выбранных для анализа факторов имеет наиболее сильную связь с объясняющей переменной y – средней заработной платой, рассчитывается коэффициент корреляции. Его значение варьируется от -1 до +1, варьируя степень связи соответственно от самой слабой и даже обратной до сильной, прямой связи [5].

Из полученных данных видно, что величина корреляции имеет первое объяснение переменной, а именно уровня региональной минимальной заработной платы.

Его значение составляет 0,849, что указывает на сильную зависимость между объясняемыми и объясняющими переменными [3].

Необходимо обратить внимание на другие факторы, чтобы понять, какой фактор является определяющим.

Для этого мы прибегаем к одному из методов отбора значимых соответственно в множественных эконометрических моделях, а именно методов к информационным мощностям, которые заключаются в выборе объясняющих методов, сильно коррелирующих с объясняемой переменной, и в то же время слабо коррелирующих друг с другом.

Приведены все необходимые расчеты с индивидуальными и интегральными показателями информационной емкости, рассчитанными для десяти возможных комбинаций факторов ($T = 2m - 1$, $m=3$), и при обеспечении ее максимальных значений, было получено следующее уравнение множественной регрессии:

$$y = a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2 + u$$

Таким образом, установлено, что наибольшее влияние на уровень заработной платы в территориях Ошской области оказывают два фактора: установленный критерий размера оплаты труда и размера валового регионального продукта.

Качество полученной регрессионной модели будем оценивать с помощью F-теста или так называемого критерия Фишера, вычисляя значения F_{mod} и F_{crit}

Мы получили модель качества $F_{mod} (5.67) > F_{crit} (4.76)$ полностью подтверждено.

И так, существует два наиболее эффективных инструмента регулирования уровня дифференциации уровня заработной платы в регионах со стороны государства. Это, при сохранении условий, изменение размера минимальной заработной платы и стимулирование роста объемов валового регионального продукта.

Для улучшения благосостояния населения страны, государство должно принимать к учету влияние проанализированных факторов на величину и динамику заработной платы в КР. Для решения проблем в области оплаты труда и повышения ее влияния на уровень экономического развития необходим комплексный подход, учитывающий интересы работников, работодателей и органов власти.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Кыргызской Республики (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.08.2023 г.) https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269
2. А.Смит. Исследование о природе и причинах богатства народов. Гл. VIII "О заработной плате"// <https://ek-lit.narod.ru/smit009.htm>
3. Кулуева, Ч., & Токошева, Ж. (2022). Анализ и прогноз заработной платы по Кыргызстану с применением эконометрических методов. *Вестник Ошского государственного университета. Экономика*. №1, сс. 89-92. EDN: QCNEFK.
4. Экономика труда: учеб. пособие / Е.Г. Жулина - М.: 2010. — 208 с.
5. Эконометрика: учеб. пособие / В.А. Бывшев. - М: Финансы и статистика, 2008. — 408 с. ISBN 978-5-279-03274-7.
6. <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
7. <http://www.stat.kg/ru/> - официальный сайт Нацстат КР.