

Холбеков Н.О., Тайиров М.М.

**ПРАВОВАЯ ОСНОВА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
В ЭКОНОМИКЕ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

N.O. Kholbekov, M.M. Tayirov

**THE LEGAL BASIS OF MATERIAL INCENTIVES IN THE ECONOMY
OF THE KYRGYZ REPUBLIC**

УДК.311.34.231

В данной статье изучаются вопросы правовой основы механизма поощрения и стимулирования в экономике. Правовой основой механизма стимулирования являются законы КР о труде, заработной плате и др.

This article examines the legal framework for the promotion and stimulation of the economy. The legal basis of the mechanism of stimulation are the laws of the Kyrgyz Republic on labor, wages and other

Механизм материального стимулирования есть совокупность форм, средств, элементов, с помощью которых используются цены, кредит, спрос и предложение, денежное обращение соизмеряется количество дополнительных затрат и результатов труда, с одной стороны, и нормального вознаграждения (стимулирования), с другой стороны.

В механизм материального стимулирования Кыргызской республике входят те элементы, которые обеспечивают соизмерение дополнительных затрат и результатов труда и соответствующее материальное стимулирование к отдельным группам работников (цены, кредит, спрос и предложение, денежное обращение, премии, отдельный приработок, доплаты, показатели, условия, размер, источник стимулирования). Этим определяется покупательная способность населения.

В механизм материального стимулирования входят и все формы поощрения применительно коллективам (фонд материального поощрения, специальные фонды премирования, фондообразующие показатели, размеры фондов, нормирование и нормативы отчислений на эти фонды).

Правовое закрепление роли всех элементов материального стимулирования труда должны закрепляться и содержаться в нормативных актах по организации материального стимулирования труда. Среди многих элементов особое значение имеет исходный уровень показателя, при достижении которого выплачивается материальное вознаграждение (стимулирование). Также должны отличаться особенности каждой формы материального стимулирования и установление исходного уровня показателя.

Объективной основой материального стимулирования труда является дополнительный необходимый продукт [1].

Величина материального стимулирования труда должна быть определена и обоснована как по

отношению к дополнительному чистому продукту, так и к заработной плате. Эти два измерения материального стимулирования труда отражают различные стороны механизма и выполняют различные функции.

Механизм материального стимулирования Кыргызской республике включает в себя:

1 Использование фонда заработной платы для фонда материального поощрения;

2 Систему экономических и социальных рычагов, выступающих по отношению к определенному работнику как объективные экономические отношения;

3 Выявление и количественное определение сложившихся форм и способов вознаграждения, соответствующих официально признаваемым и реально существующим экономическим укладам, формам хозяйствования.

На основе вышесказанного можно резюмировать, это:

- Экономические интересы, потребности, заинтересованность являются объективной основой материального стимулирования.
- Механизм материального стимулирования труда обусловлен прежде всего отношениями, складывающимся прежде всего в процессе производства;
- Отношения стимулирования детерминируются отношениями собственности и труда;
- Условия формирования механизма материального стимулирования обуславливают основные направления его совершенствования, охватывающие как способы развития каждого элемента, так и взаимодействие между ними;
- Механизм материального стимулирования является основой мотивационных процессов;
- При переходе к рыночной экономике многообразию форм собственности (хозяйствования) соответствует многообразие форм и способов стимулирования труда[2].

К эффективной работе способствует механизм материального стимулирования труда и принятый Закон Кыргызской республике «О предприятиях» [2]. В статьях №9 частях 2 и 3 говорится «О формах, системе и размере оплаты труда, а также условиях материального поощрения, устанавливаемых самим предприятием по согласованию с собственником >> а также: «предприятие обеспечивает гарантиро-

ванный Законом минимальный размер оплаты труда и меры социальной защиты работников...».

В статье № 10 части 2 конкретизируются положения о материальном стимулировании: «Предприятие может самостоятельно устанавливать для своих работников дополнительные отпуска, сокращенный день или иные льготы».

Вышеуказанные статьи как бы юридически обосновывают механизм материального стимулирования, дают предприятиям всех форм собственности широкий простор действий в этой области.

Развитие системы материального стимулирования в Кыргызской республике должно идти по пути синтеза старого и нового способов стимулирования. Поскольку материальное стимулирование труда обязано своим происхождением производственным отношениям, то значит, что производственные отношения накладывают отпечаток на характер и форму материального стимулирования в реальной экономической жизни, в частности, при переходе к рыночной экономике. Отсюда следует, что система материального стимулирования труда, ее структура и взаимосвязи не могут оставаться застывшим, потому что производственные отношения тоже не могут находиться в застывшей форме.

Кроме того, традиционные формы и методы стимулирования в Кыргызской республике в значительной мере обуславливают проявление нетрудовых доходов, воспроизводят уравнительность в оплате труда со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями.

Материальное стимулирование труда органически включено в хозяйственный механизм общественного производства, в том числе и в рыночной экономике. Как компонент хозяйственного механизма рынка материальное стимулирование взаимодействует со всеми его элементами, придавая им стимулирующие свойства. Следовательно, материальное стимулирование труда выступает как функция всего хозяйственного механизма.

Необходимо создать применительно к изменившимся условиям применительно новую и эффективную систему материального стимулирования труда. Ее основными принципами должны стать:

- Вознаграждение работников в размерах, объективно отражающих количество и качество труда и результата работы предприятия и коллектива;
- Представление предприятиям и организациям, функционирующим на основе различных форм собственности, полной самостоятельности в вопросе оплаты труда;
- Государственная регламентация размеров минимальной заработной платы даже самой низкой

квалификации для нормального воспроизводства рабочей силы независимо от форм собственности, в рамках которой они работают.

Предстоит создать новый мотивационный механизм трудовой активности, призванный обеспечить оптимальное сочетание личных, коллективных, общественных интересов путем создания эффективной системы материального стимулирования труда. Это – мотивация собственника, хозяина (собственная мотивация).

Влияние рынка на материальное стимулирование предприятий и организаций проявляется в том, что они в условиях конкурентной борьбы неизбежно будут стремиться повышать доходы и снижать расходы. А достижение такой цели возможно только на основе высокоэффективного производства. Это позволяет рассматривать размер оплаты труда в механизме материального стимулирования как основного элемента.

В условиях рыночных отношений, когда резко расширяются права предприятий и организаций в вопросах оплаты, стимулирования труда необходимо создать заново социальную, защитную функцию коллективных договоров. В них должны найти отражение условия воспроизводства рабочих.

Положительной надо считать и последнюю часть статьи № 10, где говорится о материальном стимулировании работников организаций, обслуживающих трудовой коллектив, но не входящих в состав предприятия.

Такое разрешение противоречия между поощрением трудового коллектива организацией, обслуживающей его, имеет перспективу.

Это обуславливает разумное эффективное взаимодействие этих субъектов и взаимную заинтересованность в эффективности труда.

Нами уже отмечалось необходимость новой хозяйской мотивации труда в условиях рыночной экономики. И нам следует обратить на это особое внимание, ибо отсутствием хозяйской мотивации объясняется бурный рост заработной платы при малейшем ослаблении централизованного контроля за нею. Через это прошла самоуправляющаяся экономика Югославии, с этим столкнулись радикальные реформы в Китае, Венгрии, Польше и т.д. Этот процесс начался в странах содружества независимых государств (СНГ), в том числе и в Кыргызской республике.

Литература

1. Маркс К. Введение в капитал – М., 1963
2. Закон Кыргызской Республики «О предприятиях» - Б., 2007.

Рецензент: д.э.н. Азсипбаев Р.Э.