

УПРАВЛЕНИЕ ОПЛАТОЙ ТРУДА НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ ОТЧУЖДЕНИЯ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ ОАО «КАСКАД-ЭНЕРГО»)

Рассматривается применение теории отчуждения труда К. Маркса на конкретном предприятии, проводится анализ эффективности её использования. Авторами разработана методика формирования фонда оплаты труда для промышленных предприятий.

Ключевые слова: отчуждение труда; фонд оплаты труда; тарифы на теплоносители; товарная продукция; заработная плата, премиальные выплаты; прибыль.

Отчуждение труда – определенная система отношений между субъектами экономической деятельности и объективной экономической действительностью. Марксизм располагает теорией, раскрывающей материальную основу негативных явлений в сфере трудовой деятельности, это – теория отчуждения труда. Маркс считал буржуазное общество царством отчуждения, а коммунистическое общество – обществом преодоления отчуждения труда и отчужденного состояния личности человека.

Поскольку отчуждение труда – особая система отношений между субъектами экономической деятельности и объективной действительностью, следовательно, причины усиления отчуждения необходимо искать в изменении обеих сторон этих отношений.

Установление общественной собственности, ликвидация капиталистической эксплуатации внесли принципиальные изменения в положение работника в экономической системе. Первые политэкономические системы социализма исходили из должных принципов, нежели из реальностей социализма. В теоретическом осмыслении места человека в производстве допускались: определенное забегание вперед, сглаживание существенных противоречий, сведение их до уровня различий и, в свою очередь, приуменьшение этих различий. До последнего времени политэкономия социализма почти не исследовала негативные явления в сфере общественного производства и соответственно отношения к ним субъектов производства [1. С. 197].

Главной причиной отрицания экономикой социализма проблем отчуждения труда послужило формирование заблуждения, что трудовая мотивация является составным элементом экономических отношений социализма. Политэкономия социализма в своих основных теоретических системах исходила из наличия некоего «социалистического экономического человека», основными качествами которого были осознание единства общественного и личного интересов, а также безграничный трудовой энтузиазм.

Из этого следует, что отказ от действительной роли субъекта в социалистическом производстве послужил, несомненно, одной из причин утопических взглядов в политэкономии социализма.

Таким образом, исследование проблем отчуждения труда до последнего времени оставалось в рамках философской науки. После выхода в 1932 г. «Экономико-философских рукописей 1844 года» К. Маркса, где изложены основные принципы отчуждения труда, категория отчуждения долго не находила отражения в советской литературе.

Изучая историю теории отчуждения, философы затрагивали вопросы о причинах отчуждения труда при социализме, хотя открытой дискуссии так и не получилось.

Существование в социалистической экономике последствий отчуждения труда были официально признаны в статье Ю.В. Андропова «Учение К. Маркса и некоторые вопросы социалистического строительства в СССР» [2. С. 12], однако инерция отчуждения труда при социализме продолжала удерживать решающие позиции.

В чем же суть отчуждения труда при социализме? Основной причиной можно считать систему распределения по труду. Первая черта отчуждения состоит в появлении различных форм распределения по труду. В 80-х гг. XX столетия в заработной плате стал возрастать вес фиксированной части оплаты труда, относительно независимый от текущего трудового вклада и определяемый различного рода надбавками и коэффициентами. Увеличивалась и общая сумма заработной платы, выплачиваемая на чисто компенсационной основе, с целью привлечения рабочей силы на участки непродуктивного монотонного труда. Происходило постепенное уравнивание условий труда различной сложности и квалификации.

Серьезное воздействие на распределение по труду оказала тенденция к уравнительности оплаты труда работников различных профессий и категорий. Существующий дефицит рабочей силы подталкивал администрацию предприятий к её привлечению и удержанию путем обеспечения достаточно высокого уровня заработной платы.

Таким образом, значительная доля трудящихся оказалась исключена из отношений распределения в соответствии с затраченным трудом.

Объектом исследования управления оплатой труда на основе теории отчуждения труда является ОАО «Каскад-Энерго», бывшая «Анжерская ТЭЦ», созданная в 1905 г. для энергоснабжения угольных копий в городе Анжеро-Судженске Кемеровской области. Основным видом деятельности является выработка и реализация тепловой энергии, электроэнергии и производство химически очищенной воды.

ОАО «Каскад-Энерго» – градообразующее предприятие, стабильное с высоким уровнем производственной дисциплины. Около 70% работающих имеют трудовой стаж от 15 до 20 лет.

Месячный фонд оплаты (ФОТ_{общ}^{мес}) труда формируется как сумма трех составляющих: фонда заработной платы за выработку тепловой энергии (ФОТ¹), фонда заработной платы за выработку электрической энергии (ФОТ²) и фонда заработной платы за производство химически очищенной воды (ФОТ³):

$$\text{ФОТ}_{\text{общ}}^{\text{мес}} = \text{ФОТ}^1 + \text{ФОТ}^2 + \text{ФОТ}^3.$$

В структуре сметы расходов на тепловую и электрическую энергию ОАО «Каскад-Энерго» [3] затраты

на оплату труда учитываются как произведение среднесписочной численности на среднемесячную заработную плату. Уровень рентабельности определяется при расчете балансовой прибыли, учитываемой при установлении тарифов на тепловую и электрическую энергию, таким образом формируются ФОТ¹ и ФОТ².

ФОТ³ учитывается в калькуляции стоимости теплоносителя [4] и рассчитывается по базе предыдущего года с учетом коэффициента индексации. Уровень рентабельности определяется расчетным путем.

В связи с Федеральным законом «О государственном регулировании тарифов на электрическую и тепловую энергию в РФ» потребители подразделяются на несколько категорий: первая категория включает бюджетные организации и население, вторая – прочие организации. Для каждой категории потребителей приняты определенные особенности расчета тарифов на тепловую и электрическую энергию. Таким образом, доля заработной платы в тарифах для разных потребителей будет варьироваться. Для первой категории она будет ниже, т.к. ниже стоимость единицы вида энергии, для второй – выше.

Объем товарной продукции (ТП_{общ}^{мес}) также складывается из нескольких составляющих: услуг по теплоснабжению (ТП¹); услуг по электроснабжению (ТП²); отпуску химически очищенной воды (ТП³):

$$ТП_{\text{общ}}^{\text{мес}} = ТП^1 + ТП^2 + ТП^3.$$

Обозначим долю заработной платы в структуре тарифов через Y, а уровень рентабельности через X, тогда месячный фонд заработной платы будет определяться по формуле

$$ФОТ_{\text{общ}}^{\text{мес}} = ТП^1 \times Y^1 + ТП^2 \times Y^2 + ТП^3 \times Y^3,$$

где Y¹ – удельный вес заработной платы в тарифе на теплоснабжение; Y² – удельный вес заработной платы в тарифе на электроснабжение; Y³ – удельный вес заработной платы в тарифе на отпуск химически очищенной воды.

Для более точного определения месячного фонда оплаты труда выделим отдельно объемы товарной продукции по категориям потребителей, обозначив:

- ТП¹⁶ – объем товарной продукции теплоснабжения для потребителей первой категории;
- ТП^{1np} – объем товарной продукции теплоснабжения для потребителей второй категории;
- ТП² – объем товарной продукции электроснабжения для всех групп потребителей;
- ТП³⁶ – объем товарной продукции по отпуску химически очищенной воды для потребителей первой категории;
- ТП^{3np} – объем товарной продукции по отпуску химически очищенной воды для потребителей второй категории.

Тогда формула месячного фонда оплаты труда примет следующий вид:

$$ФОТ_{\text{общ}}^{\text{мес}} = (ТП^{16} \times Y^{16} + ТП^{1np} \times Y^{1np}) + ТП^2 \times Y^2 + (ТП^{36} \times Y^{36} + ТП^{3np} \times Y^{3np}),$$

где Y¹⁶ – удельный вес заработной платы в тарифе на теплоснабжение для потребителей первой категории; Y^{1np} – удельный вес заработной платы в тарифе на теплоснабжение для потребителей второй категории; Y² – удельный вес заработной платы в тарифе на электроснабжение для потребителей всех категорий; Y³⁶ –

удельный вес заработной платы в тарифе на отпуск химически очищенной воды потребителям первой категории; Y^{3np} – удельный вес заработной платы в тарифе на отпуск химически очищенной воды для потребителей второй категории.

Заработная плата работающих ОАО «Каскад-Энерго» состоит из тарифной и премиальной составляющих. Тарифная составляющая является неизменной частью оплаты труда, премиальная часть варьируется в зависимости от величины расчетного уровня премии. Определение расчетного уровня премии базируется на теории отчуждения труда. Уровней премирования три:

- первый уровень – 100% премии – максимальный;
- второй уровень – 65–80% премии – средний;
- третий уровень – 50% премии – минимальный.

Премирование рабочих основано на Положении о премировании рабочих ОАО «Каскад-Энерго», данное Положение «работает» с 2004 г., что доказывает эффективность премирования, основанного на теории отчуждения труда.

Структура Положения следующая: по каждому производственному участку, профессии разработаны определенные показатели премирования, величина которых определяется процентным соотношением к тарифной составляющей заработной платы. Каждый лист Положения разделен на правую и левую части, левая часть содержит информацию о начислении премиальной составляющей, в правой части перечислены факторы снижения премиальных доплат. Каждый фактор снижения величины премии выражен в процентах.

Нужно отметить, что количество показателей премирования – незначительное (2–3); количество же факторов снижения величины премии превышает количество показателей премирования в 3–4 раза. Это объективно свидетельствует, что отчуждение труда присуще современному работнику.

В какой-то степени структура Положения напоминает структуру бухгалтерского баланса: работник зарабатывает определенный процент премиальных доплат, но и за установленные Положением проступки какая-то часть доплат с него снимается, таким образом, формируется уровень премирования.

Для определения месячной величины прибыли для мотивации работников ОАО «Каскад-Энерго» введем следующие показатели:

- X¹⁶ – уровень рентабельности в тарифе на теплоснабжение для потребителей первой категории;
- X^{1np} – уровень рентабельности в тарифе на теплоснабжение для потребителей второй категории;
- X² – уровень рентабельности в тарифе на электроснабжение потребителей всех категорий;
- X³⁶ – уровень рентабельности в тарифе на отпуск химически очищенной воды потребителям первой категории;
- X^{3np} – уровень рентабельности в тарифе на отпуск химически очищенной воды для потребителей второй категории.

Величину месячной прибыли определим по формуле:

$$\Pi_{\text{общ}}^{\text{мес}} = ТП^{16} \times X^{16} + ТП^{1np} \times X^{1np} + ТП^2 \times X^2 + ТП^{36} \times X^{36} + ТП^{3np} \times X^{3np}.$$

Работник ОАО «Каскад-Энерго» понимает, что отсутствие аварий с его стороны, нарушений техники безопасности, Правил эксплуатации котлов, турбин, содержания рабочего места в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены, а также выполнение графика планово-предупредительного ремонта и прочее обеспечивают ему самый высший уровень премирования.

Показатели премирования разработаны для каждого конкретного рабочего определенной профессии: машинист котлов, машинист-обходчик по золоудалению, машинист насосных установок, оператор теплового пункта, оператор химводоочистки, дежурный аппаратчик, машинист топливоподдачи, грузчик, слесарь по ремонту котель-

ного оборудования, электромонтер по обслуживанию котельного оборудования, слесарь КИП, электрогазосварщик, кузнец, токарь, слесарь-инструментальщик, огнеупорщик, такелажник, уборщик, экспедитор, обходчик, машинист паровых турбин, машинист-обходчик по турбинному оборудованию, плотник, штукатур, водитель, рабочий по стирке спецодежды, вахтер, кладовщик.

Каждый рабочий из вышеперечисленных профессий ознакомлен с Положением. Данный факт наглядно показывает стремление руководства предприятия стимулировать труд, доводя каждому работающему объективную возможность получить приличную оплату за свой труд или получить одну тарифную составляющую.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кузьминов И.Я., Набиуллина Э.С., Вадаев В.В., Субботина Т.П. Отчуждение труда: история и современность. М., 1989.
2. Коммунист. 1983. № 3.
3. Постановление РЭК Кемеровской области № 160. Об утверждении тарифов на электрическую и тепловую энергию, реализуемую ОАО «Каскад-Энерго» (г. Анжеро-Судженск) на потребительском рынке.
4. Протокол согласования тарифа а химически очищенную воду, отпускаемую ОАО «Каскад-Энерго» для жилищных и бюджетных организаций.

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 4 ноября 2009 г.