

12. СТРАНИЦА РЕДАКТОРА И ПИСЬМА В НОМЕР

12.1. О ЦЕНЕ И СТОИМОСТИ ТРУДА ОТДЕЛЬНОГО ЧЕЛОВЕКА И КОЛЛЕКТИВА ТРУДЯЩИХСЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ (ОБ ИНДИВИДУАЛЬНОМ И КОЛЛЕКТИВНОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ КАПИТАЛЕ ПРЕДПРИЯТИЯ)

Ревуцкий Л.Д., к.т.н., с.н.с., консультант по вопросам управленческого аудита и оценки производственной мощности, уровня экономического развития и стоимости предприятий

Для рядовых читателей, авторов ряда монографий, учебников и учебных пособий по оценке бизнеса и многих специалистов-оценщиков, серьезно не изучавших вопросы теории оценочной деятельности, цена и стоимость товара и, в частности, человеческого труда – это одно и то же. Даже в предпоследних международных стандартах оценочной деятельности МСО-2005 было указано, что стоимость – это наиболее вероятная цена оцениваемого предмета. При этом, естественно, предположить, что цена – это наиболее вероятная стоимость товара. В МСО-2007 такое утверждение уже отсутствует.

Безусловно, приравнивание одного из этих понятий к другому является очевидным заблуждением – принципиальной ошибкой, и разница между ними в денежном выражении зачастую оказывается весьма и весьма существенной: иногда по величине они могут отличаться в разы.

Принципиальные отличия цены человеческого труда, в частности, как товара для предприятия, от его стоимости состоят в том, что её величина, во-первых, является договорной, а во-вторых, – персонифицированной. Как правило, цена представляет собой окончательный результат явного либо неявного рыночного торга между потенциальным работником и работодателем. Молчаливое, безоговорочное согласие работника на предлагаемую ему работодателем сумму оплаты его труда, независимо от того, как сам работник ценит свой труд и какова его нормальная, справедливая стоимость для этого конкретного работника, – это своеобразная форма договорных отношений между ними.

Персонифицированная цена человеческого труда на предприятии представляет собой сумму тарифной либо нетарифной часовой, в большинстве случаев месячной или иногда годовой договорной ставки оплаты труда работника и премий (бонусов), различных доплат, надбавок и других видов возможного денежного вознаграждения (поощрения) этого работника за результативность и эффективность, тяжесть и сложность выполняемых работ, условия и качество его труда. Для рабочих-сдельщиков, вместо тарифных или нетарифных ставок оплаты труда, используют специально разработанные и утвержденные расценки на каждую единицу выпускаемой продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг. Устанавливаемые расценки обычно согласовывают с работником, для которого они предназначены. Тарифно / нетарифно-расценочная часть оп-

латы труда отдельного работника предприятия является базовой частью его заработной платы.

Доплат требует работа в сверхурочное время, в ночные смены, в выходные и праздничные дни.

Надбавки положены работникам, имеющим ненормированный рабочий день, знающим иностранные языки и использующим их в своей работе, владеющим опытом работы на компьютерах и способным разрабатывать простейшие информационные системы для собственных нужд, а также тем, кто может самостоятельно выполнять техническое обслуживание и текущий ремонт – устранять возникающие в процессе труда неисправности и поломки вверенной им техники (машины, аппарата, станка, станда, технологического оборудования и оргтехоснастки).

Возможные другие виды материального поощрения трудящегося на предприятии человека за достигнутые успехи в работе и исключительную рентабельность результатов его труда (подарки к праздникам и юбилеям, абонементы в бассейн или в фитнес-клуб, путевки в дом отдыха или в санаторий, в туристическую поездку по стране либо за рубежом и т.п.) должны по стоимости прибавляться к сумме базовой части оплаты труда работника с учетом начисленных ему премий, доплат и надбавок. Цена индивидуального человеческого труда – это фактическая общая сумма денежных средств, требующаяся и действительно затрачиваемая работодателем на привлечение, эксплуатацию и удерживание нанятого им работника предприятия в течение отчетного периода календарного времени – обычно равного отчетному году.

В отличие от цены труда работника предприятия его стоимость является величиной расчетной (в части устанавливаемых ставок и расценок), частично персонифицированной и частично неперсонифицированной.

Заранее рассчитать размеры премий, доплат, надбавок и других форм денежного поощрения работников предприятий, как правило, не представляется возможным, поэтому в сумму стоимости труда каждого работника за отчетный период календарного времени они включаются по факту. Общая сумма этой части оплаты труда работника зависит от конъюнктуры на рынке производимой предприятием продукции, ее конкурентоспособности, объемов производства, продаж и рентабельности этой продукции и т.д.

При определении стоимости труда работника предприятия учитывается обстоятельство, что фактические договорные ставки и расценки на труд конкретного человека (базовая часть оплаты его труда) могут существенно отличаться от тех ставок и расценок, которые соответствуют присвоенному ему квалификационному разряду, сложности и тяжести выполняемого им труда. Работодатель объективно заинтересован в том, чтобы договорные ставки и расценки на труд своего работника были как можно ниже нормативных, и этот факт обязательно нужно учитывать при расчете оценок стоимости труда человека за тем, чтобы это несоответствие постепенно устранялось. Сегодня эффективных профессиональных союзов на предприятиях практически не осталось, но рано или поздно они воскреснут, укрепятся и будут твердо отстаивать права каждого работника на справедливые ставки и расценки оплаты его труда.

Наличие расчетных нормативных ставок и расценок на оплату труда каждого работника, соответствующих его компетенциям, профессионализму, креативности, инициативности и другим личным качествам, позволит определять уровни недооценки (а иногда – переоценки) его труда, а также потенциал роста либо нормализации величины этих показателей, поэтапно минимизируя отклонения между фактом и нормой для этой величины.

Неперсонифицированную часть стоимости труда работников предприятий, не включаемую в цену их труда, составляют затраты работодателя на обучение, образование и повышение квалификации, профессионализма и развитие творческих способностей разных групп трудящихся, на перепрофилирование (переспециализацию) отдельных категорий работников, на телефонизацию и компьютеризацию, диспетчеризацию рабочих мест, приобретение факсов и ксероксов для служащих и административно-управленческого персонала, на организацию питания, профилактику и восстановление здоровья трудящихся, охрану труда и технику безопасности на производстве, соблюдение норм и правил труда на рабочих местах, на медицинское и другие виды страхования кадров, снятие либо компенсацию транспортных расходов персонала на поездки к месту работы и обратно, на дотации в случае пользования работниками объектами инфраструктуры предприятия, если таковые имеются и дотации предусмотрены. Соответствующих затрат работодателя требует создание условий для успешной рационализаторской и изобретательской работы, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, нормирование труда и продуктивности производства продукции, работ и услуг; инвентаризация, аттестация, модернизация существующих и планирование новых рабочих мест, оплата услуг рекрутерских фирм (если к ним обращаются), обеспечение экологичности производства, хранения и сбыта выпускаемой продукции, занятия сотрудников физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью, организация отдыха работников по интересам и состоянию здоровья каждого и т.д. и т.п.

Естественно, что большинство статей неперсонифицированной части стоимости труда работников предприятий за отчетный период календарного времени нельзя просчитать заранее: учитывают их по факту произведенных расходов. Однако планирование общей суммы таких затрат и распределение их по отдельным статьям ожидаемых проплат вполне возможно и целесообразно, принимая во внимание аналогичные затраты по прошлым отчетным периодам календарного времени.

Высказанные выше соображения, касающиеся вопросов определения цены и стоимости труда отдельного работника предприятия, безусловно, относятся и к его трудовому коллективу (сразу же вспоминается коллективный договор трудящихся предприятия с работодателем, составляемый и лоббируемый профсоюзной организацией этого предприятия, если она функционирует).

В одной из наших последних статей содержится жизнеспособное предположение, что цена и стоимость труда отдельного работника и трудового коллектива предприятия являются соответствующими характеристиками (показателями) его человеческого капитала. Следует различать индивидуальный для отдельного работника и коллективный человеческий капитал предприятия, фактически востребованный, потенциально требующийся и

располагаемый человеческий капитал отдельного работника и трудового коллектива предприятия.

В свете указанного предположения и предлагаемых разграничений цена труда отдельного работника предприятия является показателем фактически востребованного индивидуального человеческого капитала. В свою очередь цена труда всего имеющегося на предприятии коллектива трудящихся служит показателем фактически востребованного и эксплуатируемого человеческого капитала предприятия. Цена труда полностью (по имеющемуся проекту и действующим нормам) укомплектованного трудового коллектива предприятия для режима полного (обычно в две смены либо круглосуточного) использования его производственных, производительных и социальных возможностей должна рассматриваться как показатель потенциально требующегося человеческого капитала для такого предприятия.

В то же время показатели расчетной стоимости труда отдельного работника и трудового коллектива предприятия могут быть использованы в качестве соответствующих характеристик располагаемого ими (имеющегося в действительности, наличного) человеческого капитала.

Следует еще раз подчеркнуть, что размеры не базовых частей цены и стоимости труда отдельных работников и всего трудового коллектива предприятия зависят от множества обстоятельств. Чем шире номенклатура и ассортимент, чем выше объемы производства и продаж, рентабельность, конкурентоспособность и качество выпускаемой продукции, тем больше у работодателя возможностей выделять и расходовать денежные средств на сверхбазовые персонифицированные и неперсонифицированные части оплаты труда эксплуатируемых им работников.

Совершенно очевидно, что цена и стоимость труда, человеческий капитал отдельного работника и всего трудового коллектива предприятия не отличаются стабильностью, изменяются во времени и зависят от экономического состояния как самого предприятия, так и всей страны. При росте экономики предприятия и страны эти показатели, как правило, в той или иной степени возрастают; при падении, в условиях странового или мирового экономического кризиса, они снижаются, особенно по не базовым слагаемым элементам этих показателей, и это снижение может быть весьма существенным.

Рассмотренные выше показатели цены и стоимости труда, разных видов человеческого капитала отдельных работников поддаются консолидации на уровне бригад, отделений, различных других подразделений предприятия, для предприятия в целом и его филиалов, разных объединений предприятий, холдингов, отраслей народного хозяйства и т.д.

Приведенные выше рассуждения позволяют уточнить формулировку понятия того, что называется предприятием: предприятие представляет собой целенаправленный комплекс (сплав) имущественного, человеческого, земельного и инфраструктурного капитала (если последний имеется), предназначенный для производства и реализации товарной продукции, выполнения определенных видов работ и/или оказания востребованных рынком услуг и рассчитанный на получение высокого синергетического эффекта.

Естественно, хотелось бы, чтобы это письмо в редакцию послужило поводом для обсуждения и развития затронутой темы с целью выявления и устранения возможных некорректностей и ошибок в представленных соображениях, а также дополнения в тех местах, где это необходимо.

Ревуцкий Леопольд Давыдович