

Ф.Н. Ильясов

ТАРИФНАЯ СЕТКА, СИСТЕМА ГРЕЙДОВ НА ОСНОВЕ ЗАКОНА ВЕБЕРА

ИЛЬЯСОВ Фархад Назипович - кандидат философских наук по специальности «прикладная социология», аналитик компании «Маркетинговые рекламные измерения». E-mail: fa08@mail.ru

В статье описываются алгоритмы создания систем повременной оплаты труда, излагается разработанная автором социологическая модель построения тарифной сетки (системы грейдов) на основе закона Вебера.

Ключевые слова: закон Вебера, экономическая социология, социальная психофизика, дифференциация зарплаты, результативность труда, доходный дифференциальный порог, зарплатный дифференциальный порог, оплата труда, тарифная сетка, межразрядные коэффициенты, тарификация, грейд.

Хотя система оплаты наемного труда имеет многовековую историю, общепринятые, эмпирически обоснованные алгоритмы ее построения все еще не разработаны. Традиционно проблема определения размера зарплаты рассматривалась как относящаяся к экономической или производственно-трудоустройственной проблематике и являлась предметом изучения экономики труда и заработной платы. В последние десятилетия для проблемы определения размера зарплаты все больше привлекаются социологические подходы. Данная проблема, как представляется, относится к предмету экономической социологии.

До настоящего времени нет единства в истолковании понятия экономической социологии. Экономическая социология (социология экономики, социология экономического поведения) изучает экономическое поведение больших социальных групп. Экономическое поведение — это поведение, детерминированное экономическими стимулами, сюда относятся трудовое (инвестиционное) и потребительское поведение в той их части, которая связана с такими факторами, как зарплата, цена, рента, прибыль [5, с. 152]. Другими словами, экономическая социология изучает поведение больших социальных групп, связанное с получением и использованием денег и иных активов.

Целью настоящей статьи является попытка предложить возможный эмпирически обоснованный подход к разработке системы повременной оплаты труда в рамках подходов экономической социологии и социальной психофизики.

Тарифная сетка и тарификация

В процессе создания системы повременной оплаты труда можно условно выделить две процедуры:

- разработка тарифной сетки;
- тарификация.

Тарифная сетка³ оплаты труда создается путем решения следующих задач:

- установление величины оклада первого, минимального разряда оплаты труда,
- определение количества разрядов оплаты труда,
- определение величин межразрядных коэффициентов⁴. Результатом решения указанных задач является построение системы тарифных разрядов.

Другая процедура — **тарификация** — отнесение должностей (или отдельных работников) к позициям тарифной сетки, т.е. к тарифным разрядам. Для реализации этого этапа разрабатываются методики, решающие следующие задачи:

- Выделение факторов оценки (показателей результативности) по которым оценивается значимость работы на определенных должностях.
- Оценка должностей (или отдельных работников) по совокупности выделенных факторов оценки⁵ и присвоение им определенного разряда оплаты.

Приведенный выше алгоритм создания системы оплаты труда в той или иной мере формализованности существует со времен появления наемного труда и рыночных отношений. Первый системный анализ факторов оценки труда принадлежит А. Смиуту. Более 200 лет назад он выделил и проанализировал следующие факторы дифференциации зарплаты: 1) качество труда, 2) количество труда, 3) содержание труда, 4) условия труда, 5) престижность (общественный почет), 6) затраты на обучение и повышение квалификации (время и материальные затраты), 7) потребность в рабочей силе, 8) труд в старой и новой отрасли, 9) степень устойчивости потребительной стоимости товара, на который затрачивается труд, 10) ответственность, 11) возможное значение, последствия результата труда [11].

Процедуры разработки системы повременной оплаты труда

Разработка системы оплаты труда в настоящее время происходит с использованием специальных опросов экспертов⁶, т.е. по сути социологическими методами. В отдельной организации в качестве экспертов обычно выступает руководящий состав организации. Выделяются **суммарный и аналитический методы оценки** (классификации) работ. В первом случае эксперты присваивают виду работ (должности) определенный тарифный разряд, оценивая работу (должность) в целом. Во втором случае в ходе опросов экспертов решаются следующие задачи:

³ В последние годы в публикациях, касающихся оплаты труда, стали использовать такие термины, как «грейд» и «грейдинг». Тарифная сетка в этой терминологии называется системой грейдов. Грейд (англ. grade — сорт, разряд) — позиция в тарифной сетке. Грейдинг, грейдирование (англ. grading — сортировка, разнесение по разрядам) — процессы разработки тарифной сетки и тарификации.

⁴ Межразрядный коэффициент — это отношение величины оплаты некоторого разряда оплаты труда к величине оплаты первого разряда.

⁵ Факторы оценки, показатели результативности в современной профильной литературе иногда обозначают англоязычной аббревиатурой KPI — Key Performance Indicators, что можно перевести как «оцениваемые показатели результативности» (нередко переводится буквально: «ключевые показатели эффективности»).

⁶ Оклады, понятно, могут устанавливаться и «без всякой методологии» — субъективным (волевым) решением руководства.

- Выделяются оцениваемые факторы оценки (показатели результативности).
- Взвешиваются веса, значимость выделенных факторов оценки.
- Разрабатываются шкалы для оценки работ по выделенным факторам.
- Оцениваются работы (должности) по разработанным шкалам. Описание различных подходов к разработке систем оплаты труда довольно подробно изложено в литературе [1–3, 8, 10, 13]. Для наглядности и сравнения в таблице 1 приведен пример использования суммарной оценки работ, а в таблице 2 — пример аналитической оценки работ.

Таблица 1 Система повременной оплаты труда служащих и рабочих советских учреждений, созданная на основе суммарной оценки труда (РСФСР, 1918 г.)

Группы	Квалификации, функции	Категории	Зарплата, руб.	Разряд оплаты	Межразрядные коэффициенты
I	Ответственные руководители: заведующие учреждениями, управляющие делами учреждений, заведующие самостоятельными отделами, отделениями и секциями учреждений, ответственные лица со специальными знаниями	1	1000	12	2,11
		2	940	11	1,98
		3	885	10	1,87
II	Все служащие со специальными знаниями и опытом, применяющие их в процессе работы, но ведущие свою работу под руководством ответственных лиц первой группы	1	830	9	1,75
		2	775	8	1,64
		3	720	7	1,52
III	Служащие той или иной профессии, выполняющие в учреждении работу, не требующую особых специальных знаний	1	665	6	1,4
		2	610	5	1,29
		3	555	4	1,17
IV	Предусматривает тот же круг лиц, что и третья группа, только с меньшим профессиональным стажем и опытом	1	525	3	1,11
		2	500	2	1,06
		3	475	1	1

Источник: [5].

Таблица 2 Число факторов оценки и удельный вес каждого из них в системах аналитической оценки работ, применявшихся в обрабатывающей промышленности ряда стран

Наименование фирм	Общее число факторов оценки	Максимальное число баллов оценки по всем факторам	Удельные веса основных факторов оценки, % к базе			
			Квалификация	Умственные и физические усилия	Ответственность	Условия труда
Телемеханик, Франция	12	257	50,2	15,6	19,0	12,4
Вестингауз электрик, США	10	540	60,5	12,5	12,5	12,5
Империэл кемикл индастриз, Великобритания	4	-	40,0	32,0	-	28,0
Дженерал электрик, США	6	800	62,5	12,5	12,5	12,5
Юнайтед Стейтс стиль, США	12	43	24,4	11,6	52,4	11,6

Источник: [12, с. 126].

В системе материального стимулирования к разрядам оплаты труда нередко устанавливается система компенсаций и льгот (социальный пакет). Этот подход имеет давнюю

традицию, и можно говорить, что некоторые принципы не претерпели существенных изменений. К примеру, в пункте 2 Декрета Совнаркома от 1918 г., было указано: «В заработную плату должны входить все виды выдач рабочим и служащим, как-то: а) денежная плата, б) квартира, отопление, освещение, водопровод, в) предметы продовольствия и потребления, г) прозодежда, внеплановые выдачи и т.п., д) парикмахерские, бани, театр (продукты с огородов и советских хозяйств и все сделанные предприятиями и учреждениями затраты и прочие услуги, представляемыми коммунальными отделами), е) средства передвижения: железная дорога, трамваи, грузовые автомобили и пр., ж) семейные пайки или другие дополнительные к заработной плате, выдаваемые на семью рабочего и служащего» [9].

Главной пружиной системы оплаты труда являются **межразрядные коэффициенты**, показывающие, во сколько раз оплата определенного разряда выше оплаты первого, минимального разряда. Совокупность межразрядных коэффициентов отражает уровень дифференциации зарплаты. На рисунке 1 приведены кривые распределений величин межразрядных коэффициентов по разрядам оплаты, показывающие, что в системе оплаты РФ в 2006 г. дифференциация зарплаты была больше, чем в РСФСР в 1918 г. Примечательно, что в сравниваемых документах, подписанных соответственно В. Лениным и М. Фрадковым, распределения величин межразрядных коэффициентов до 8-го разряда включительно практически совпадают.

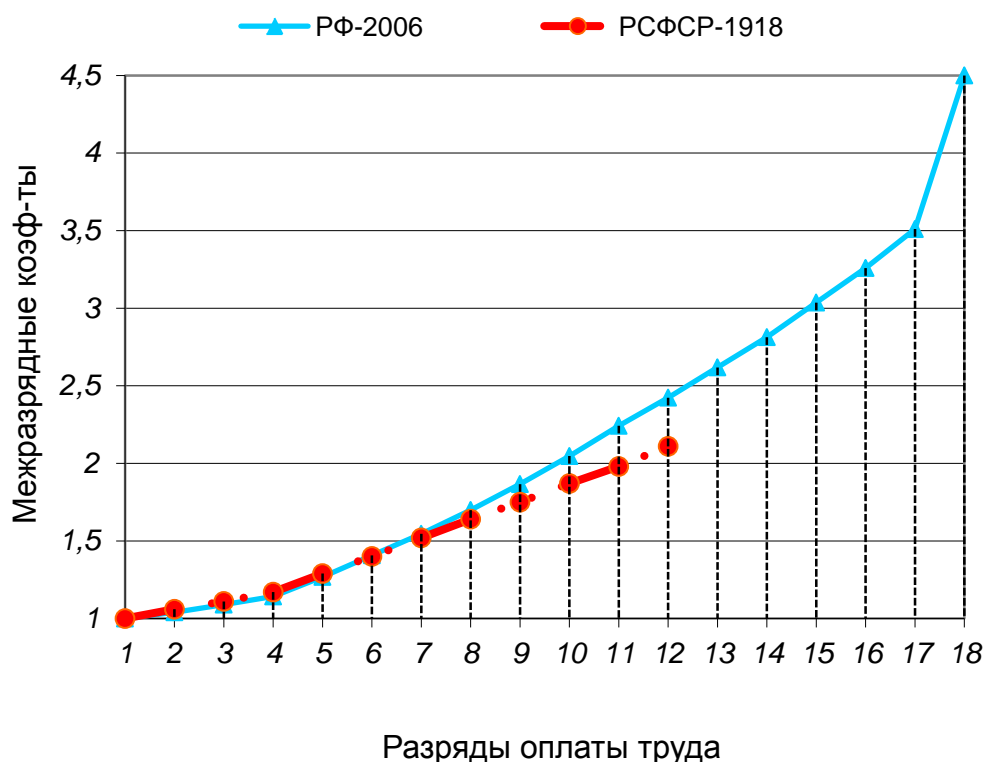


Рисунок 1 - Распределение величин межразрядных коэффициентов по разрядам оплаты труда в государственных учреждениях России в 1918 [8] и 2006 [7] гг.

При разработке тарифной сетки отдельной организации минимальный оклад, т.е. оклад первого разряда, определяется исходя из определенных эмпирических ориентиров, таких как законодательно установленная величина МРОТ (минимальный размер оплаты труда), прожиточный минимум в регионе, зарплата на похожих предприятиях на аналогичных должностях, дефицит или избыточность рабочей силы и т.д. Однако количество разрядов оплаты труда и, главное, величины межразрядных коэффициентов определяются на

основании опроса экспертов, с использованием только таких инструментов и методов, как интуиция и аналогия.

Социальная психофизика в экономической социологии

Как известно, главная социально-экономическая задача системы оплаты труда — усиление ее стимулирующего потенциала, мобилизация работников организации на повышение результативности труда. Соответственно, величины межразрядных коэффициентов должны иметь максимальные стимулирующие значения, т.е. разница в оплате труда между соседними разрядами должна восприниматься работниками как максимально стимулирующая. Как представляется, эмпирически обоснованное решение данного вопроса возможно в рамках подходов такой подотрасли социологии, как социальная психофизика.

Проведенные автором исследования позволили предположить, что восприятие размера зарплаты подчиняется основному психофизическому закону, или закону Вебера⁷ [7, с. 81–105]. Согласно этому закону, человек воспринимает изменение величины определенного сигнала тогда, когда он изменяется на определенный процент, называемый различительным или дифференциальным порогом. Иначе говоря, **дифференциальный порог** есть некоторая постоянная часть величины исходного раздражителя, на которую он должен быть увеличен (или уменьшен), для того, чтобы получить едва заметное изменение ощущения. В случае с восприятием величины денег исследуется не величина, которую человек может обнаружить, а величина, которую он ощущает как значимое изменение. Из чего следует, что отношение количества денег, которое субъект воспринимает как значимое, к размеру исходного количества денег — величина постоянная, т.е. $\Delta S / S = \text{const}$; где S — количество денег. Указанная закономерность прослеживается как в восприятии цен, так и в восприятии зарплаты, доходов [5–7].

В случае с доходами значимым для работника является такое изменение дохода (зарплаты), которое в его восприятии позволяет ему перейти в ближайшую вышестоящую доходно-потребительскую группу. Здесь мы можем говорить о **доходном дифференциальном пороге** (ДхДП), т.е. об относительной величине денег, позволяющей, с точки зрения работника, перейти ему в вышестоящую доходно-потребительскую группу.

Вторичный анализ данных дает основания полагать, что в советский период величина ДхДП колебалась в пределах 30–35% [7, с. 93]. Социологические исследования, проведенные в последние годы автором в разных социальных (целевых) группах, дают различные значения ДхДП⁸.

Возможно, величина приведенного показателя может меняться по регионам или даже в рамках отдельных организаций. Данный вопрос в методическом и содержательном плане нуждается в дальнейшем изучении. Не претендуя на репрезентативность полученных данных, примем в настоящем изложении в качестве условного примера исходную величину ДхДП равной 50%. Применительно к построению системы межразрядных коэффициентов это означает, что межразрядные коэффициенты увеличивают свое значение от нижестоящего разряда к вышестоящему в геометрической прогрессии со знаменателем прогрессии равным 1,5 (см. табл. 3).

⁷ Более точное название — закон Бугера–Вебера. Вначале П. Бугер выявил психофизические закономерности восприятия силы освещения, а затем Э. Вебер провел аналогичные эксперименты в отношении различения весов, длины линий, высоты звука, т.е. описал выявленную закономерность как универсальную.

⁸ Очное формализованное интервью в Москве, 1998 г., генеральная совокупность — реальные и потенциальные потребители банковских услуг Москвы, выборка 580 респондентов, квотирована по возрасту и полу. ДхДП=80%. 2. Аудиторное анкетирование активных потребителей рыбопродуктов в Москве, 2004 г., выборка 40 респондентов, ДхДП=50%.

Примем также в предлагаемом условном примере величину минимальной зарплаты равной 5 тыс. руб. Соответственно, при построении иллюстративной тарифной сетки (системы грейдов) величина зарплаты будет увеличиваться от минимальной до максимальной, с повышением разрядов оплаты труда, в геометрической прогрессии со знаменателем прогрессии равным 1,5 (см. табл. 3). Общее количество разрядов оплаты труда задается максимальной зарплатой, существующей в некоторой системе (организация, регион, отрасль).

Как представляется, система монотонного геометрического повышения оплаты труда, основанная на одномерной (вертикальной) системе межразрядных коэффициентов, не обладает достаточной дифференцирующей и, соответственно, стимулирующей способностью. В связи с этим предлагается строить двумерную тарифную сетку — к **тарифным разрядам** оплаты труда по вертикали добавить **квалификационные разряды** оплаты труда по горизонтали, т.е. внутри каждого тарифного разряда дифференцировать оплату еще и по квалификационным разрядам оплаты труда. Таким образом, к системе **межразрядных** коэффициентов прибавляется система **квалификационных** коэффициентов (см. табл. 3). Нечто похожее было сделано еще в системе оплаты труда, утвержденной Совнаркомом в 1918 г. (см. табл. 1).

Величины коэффициентов оплаты по квалификационным разрядам предлагается строить также на основе психофизических особенностей восприятия денег, только в данном случае использовать не доходный, а зарплатный дифференциальный порог (ЗпДП), отражающий относительную величину маленькой надбавки к заработной плате. По проведенным в советское время измерениям его величина составила 9,3% [7, с. 95]. Предполагая, что величина ЗпДП в последние годы выросла, примем его в условном примере равным 10%. Если исходить из постулата: «Величина зарплаты высшей квалификации данного разряда должна превышать размер оплаты низшей квалификации вышестоящего разряда», то максимальное количество квалификационных разрядов оплаты труда равно 7. Исходя из изложенных оснований построена тарифная сетка, основанная на психофизических особенностях восприятия величины зарплаты (см. табл. 3 и ее отражение на рис. 2).

Таблица 3 Двумерная тарифная сетка с межразрядными тарифными коэффициентами, вычисленными на основе $\Delta\text{хДП} = 50\%$ и квалификационными коэффициентами⁹, вычисленными на основе $\text{ЗпДП} = 10\%$ (условный пример)

Тарифные разряды	Межразрядные тарифные коэффициенты	Оклады, руб.	Квалификационные разряды					
			1	2	3	4	5	6
			Квалификационные коэффициенты					
			1	1,1	1,21	1,331	1,4641	1,6105
Зарплата по квалификационным разрядам								
1	1	5000	5000	5500	6050	6655	7321	8053
2	1,5	7500	7500	8250	9075	9983	10 981	12 079
3	2,25	11 250	11 250	12 375	13 613	14 974	16 471	18 118
4	3,375	16 875	16 875	18 563	20 419	22 461	24 707	27 177
5	5,063	25 313	25 313	27 844	30 629	33 692	37 061	40 767
6	7,594	37 969	37 969	41 766	45 943	50 537	55 590	61 150
7	11,391	56 955	56 955	62 651	68 916	75 807	83 388	91 727
8	17,086	85 430	85 430	93 973	103 370	113 707	125 078	137 586
9	25,629	128 145	128 145	140 960	155 056	170 561	187 617	206 379

⁹ Используемая терминология соотносится с законодательством РФ. В частности, в соответствии со ст. 143 Трудового кодекса РФ, **тарифный разряд** — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника, а **квалификационный разряд** — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

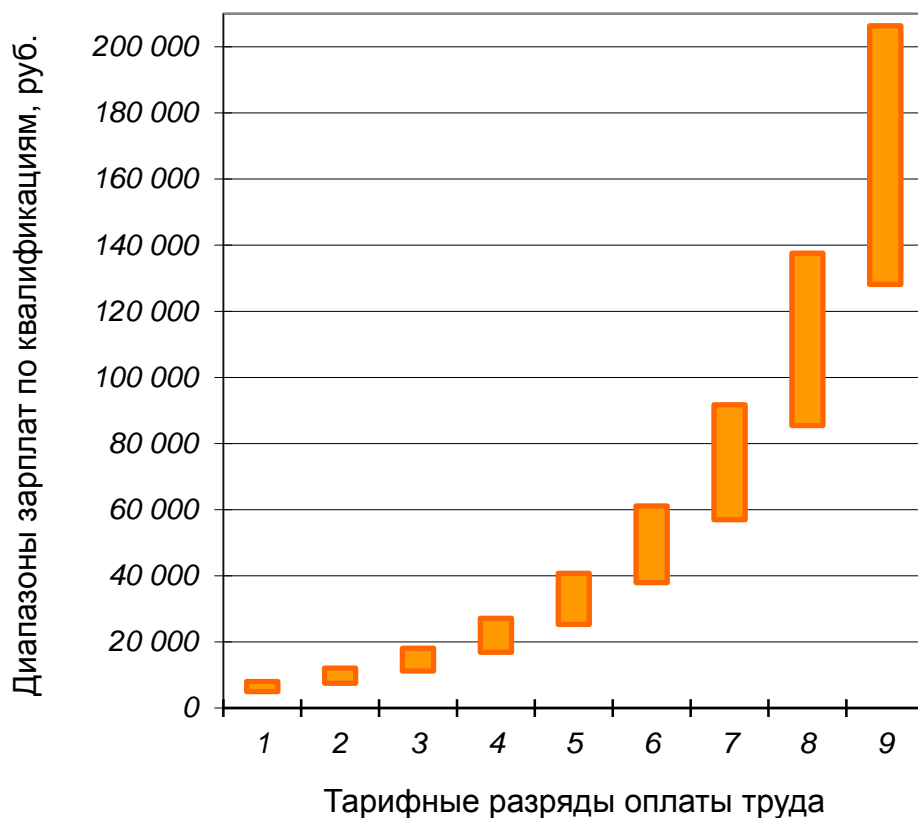
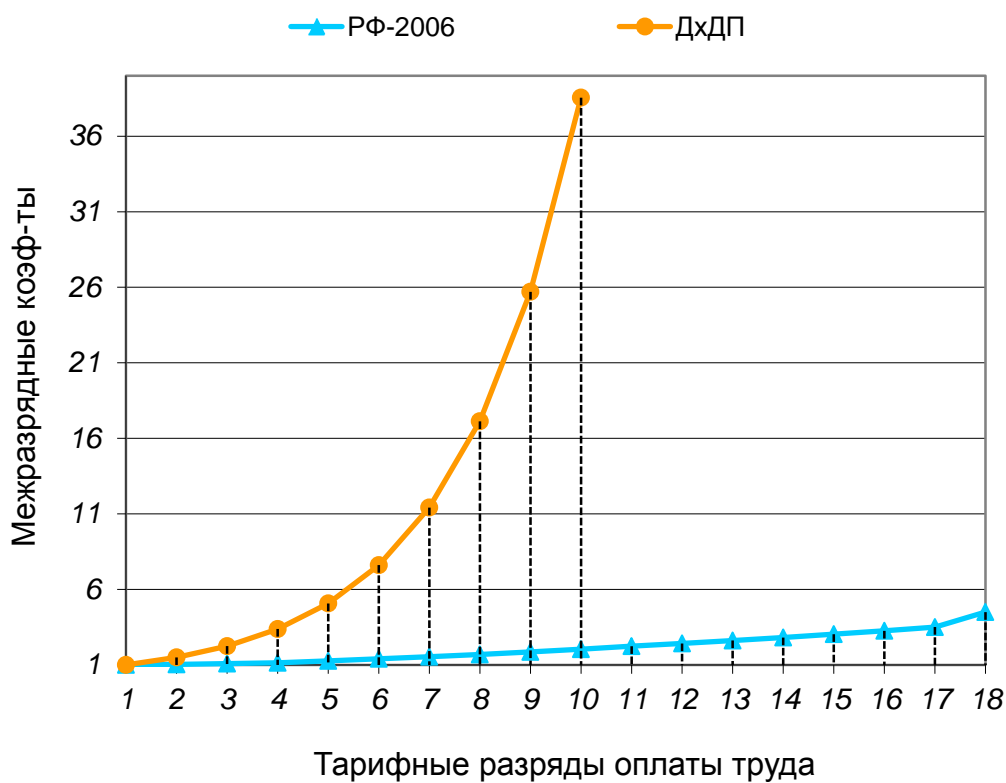


Рисунок 2 - Соотношение величин зарплаты по тарифным и квалификационным разрядам оплаты труда в двумерной тарифной сетке¹⁰



¹⁰ Высота прямоугольника отражает величину колебания диапазона зарплаты по квалификации внутри каждого тарифного разряда оплаты труда.

Рисунок 3 - Распределение величин межразрядных коэффициентов по разрядам оплаты труда: а) в государственных учреждениях РФ в 2006 г., б) построенном на основании доходного дифференциального порога (ДхДП=50%)

Предлагаемая системы оплаты труда обладает существенно большей дифференциаций, нежели существовавшая в РФ в 2006 г. (см. рис. 3), и вследствие этого обладает большим стимулирующим потенциалом.

Литература

- 1 Ветлужских Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты, методики, практика. М. : Альпина Паблишер, 2010
- 2 Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. М. : ИНФРА-М, 2011
- 3 Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда. М. : МИК, 2003
- 4 Ильясов Ф. Н. Откуда берутся цены? // Со-общение. 2001. № 10.
- 5 Ильясов Ф. Н. Поворотный пункт // Социологические исследования. 1993. № 10. С. 150–154.
- 6 Ильясов Ф. Н. Социальная справедливость в оплате труда : (опыт соц.-стат. исследования) // Социальная справедливость и проблемы перехода к рыночной экономике. М. : Институт социологии РАН, 1992. С. 121–149.
- 7 Ильясов Ф. Н. Статусная теория цены : (базовые подходы к формированию концептуал. модели). М. : Ин-т социологии РАН, 1993.
- 8 Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала : полн. сб. практ. инструментов. М. : Эксмо, 2010
- 9 Об оплате труда служащих и рабочих советских учреждений : Декрет Совета Нар. Комиссаров РСФСР от 18.10.1918 // Собрание узаконений и распоряжений правительства. Петроград, 1918.
- 10 Организация и регулирование оплаты труда / Смирнова М. Е. и др. М. : Вузовский учебник, 2009
- 11 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. С. 88–119.
- 12 Хижный Э. К. Заработная плата трудящихся при капитализме. М. : Наука, 1980.
- 13 Чемяков В. П. Грейдинг : технология построения системы упр. персоналом. М. : Вершина, 2007.