

## Каждому - по сложности и напряженности его труда

Валентина ДУДЯШОВА

Кандидат экономических наук

Светлана БОЙКО

Кандидат технических наук

Ариадна АНИСИМОВА

Костромской государственной технологической университет

Уровень заработной платы, особенно ее базовая составляющая (оклады, расценки, тарифные ставки), остается одним из важнейших факторов, обуславливающих результативность труда и привлекательность рабочего места. Но разрыв в оплате различных категорий работающих даже в пределах одной компании достигает десятков раз (в развитых экономиках - пяти-шести). Так, на предприятиях традиционной для Костромской области текстильной промышленности разница в окладах руководителей, специалистов и служащих в 2000-2002 гг. составляла 10 - 33 раза без учета премиальных выплат в процентах от оклада в одинаковой пропорции (например, 100-200%) для всех сотрудников, что лишь увеличило разрыв в уровне заработной платы.

Ограничить произвол недобросовестных работодателей, установив минимальный уровень оплаты труда, невозможно: государство должно контролировать и уровень дифференциации зарплаты. Это позволит добиться перераспределения фонда заработной платы в пользу низкооплачиваемых работников.

Что отличает труд работников, занимающих различные позиции в организации, обуславливая разрыв в окладах в 10, а тем более в 33 раза? На наш взгляд, такими сравнительными показателями являются сложность, условия, тяжесть и напряженность трудового процесса, естественно, не новые в организации труда. Однако на практике используемые по отдельности (напря-

женность и тяжесть - для оценки условий труда, сложность - для определения уровня зарплаты специалистов) в отрыве друг от друга они не дают полной картины о занимаемой работником должности, поскольку показатели напряженности и тяжести труда оценивают главным образом физические нагрузки, а сложности - умственные и нервно-психические. Комбинированный подход позволяет получить эффективный интегральный инструмент сопоставления должностных позиций и упорядочения соответствующих им уровней заработной платы.

Для оптимизации распределения фонда заработной платы специалистов и служащих на одном из крупных текстильных предприятий Костромы мы применили комплексную методику рейтинговой оценки должностей\*.

При ее создании за основу был взят аналитический метод оценки сложности труда, разработанный НИИ труда еще в советские времена и изложенный в "Методических рекомендациях по оценке сложности и качества труда специалистов", а также в "Гигиенических критериях оценки и классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса. Руководство", изданных Федеральным центром Госсанэпиднадзора Минздрава России. Выбор этих документов обусловлен тем, что они носят нормативный характер (хотя ни один не является

*Если мы стремимся к справедливости и улучшению мотивации работников, необходимо менять систему оплаты труда и методы планирования ФОТ.*

\*Выбор указанной категории занятых обусловлен слабой регламентированностью труда работников на предприятии, что затрудняет сравнение должностей между собой.

Балльные оценки признаков, определяющих сложность выполняемых трудовых функций												1
Признак сложности	Удельная значимость признака	Балльная оценка степеней признаков с учетом их удельной значимости										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Характер работ	0,30	0,3	0,6	0,9	1,2	1,5	1,8	2,1	2,4	2,7	3,0	
		Информационно-технические			Аналитико-конструктивные			Организационно-административные				
Разнообразие работ	0,15	0,15	0,3	0,45	0,6	0,75	0,9	1,05	1,2			
		Простые, часто повторяющиеся работы в пределах узкоспециализированной сферы деятельности		Работы, проводимые в масштабе подразделения			Выполнение комплексных работ, связанных с многообразием решаемых задач					
Регламентированность выполнения работы*	0,25	0,25	0,5	0,75	1,00	1,25	1,5	1,75	2,00			
		Работы, выполняемые под непосредственным руководством			Работы, выполняемые под оперативным и общим руководством			Работы, выполняемые самостоятельно				
Масштаб руководства	0,15	0,15	0,3	0,45	0,6	0,75	0,9	1,05				
		Руководство подразделениями, входящими в состав отдела		Руководство самостоятельными структурными подразделениями			Руководство несколькими подразделениями		Комплексное руководство предприятием			
Дополнительная ответственность	0,15	0,15	0,3	0,45	0,6	0,75	0,9	1,05				
		Материальная ответственность (сохранность финансовых и материальных ресурсов)				Моральная ответственность (руководство действиями или непосредственное выполнение работы в опасных условиях)						

\*Признак "самостоятельность" трансформирован в признак "регламентированность выполнения работы", в большей степени влияющий на дифференциацию должностей по фактору сложности труда.

универсальным: первый предназначен исключительно для специалистов, второй - преимущественно для рабочих). Поэтому для облегчения и универсализации применения оба пришлось несколько трансформировать.

Используемые в "Методических рекомендациях..." признаки позволяют охватить все аспекты сравниваемых работ и в то же время учесть характер и особенности того или иного вида деятельности: содержание труда (определяет технологическую сложность трудового процесса), разнообразие и комплексность (данный и все последующие признаки обуславливаются организацией труда), самостоятельность выполнения, масштаб и сложность руководства, дополнительную ответственность (табл. 1). Удельная значимость принятых признаков выведена экспертами и выражается в долях единицы. Учитывая диапазон сложности каждого из них, принято неодинаковое количество степеней (максимум десять

для характеристики технологической сложности выполняемой работы).

Степень сложности, устанавливаемая в баллах для каждой должности, определяется в соответствии с принятой в нашей комплексной методике шкалой оценки каждого уровня. При выполнении работником разнородных работ, относящихся к простейшим информационно-техническим и к более сложным аналитико-конструктивным, оценка производится по преимущественно осуществляемым. Итоговый показатель рассчитывается на основе суммирования балльных оценок всех признаков с учетом их удельной значимости.

Заложенные в "Гигиенических критериях..." оценки были выведены по результатам анализа трудовой деятельности путем хронометрирования рабочего времени в течение минимум одной рабочей недели. При этом учитывался комплекс производственных факторов (стимулов, раздражителей), создающих предпосылки для возникновения неблагоприятных нервно-эмо-

Балльные оценки признаков, определяющих напряженность трудового процесса					2
Показатель напряженности трудового процесса	Балльная оценка уровней напряженности				
	1	2	3	4	
<i>1. Интеллектуальные нагрузки</i>					
Восприятие сигналов (информации) и их оценка	Восприятие сигналов, но без коррекции действий	Восприятие сигналов с последующей коррекцией действий и операций	Восприятие сигналов с последующим сопоставлением фактических значений параметров с их номинальными значениями. Заключительная оценка фактических значений параметров	Восприятие сигналов с последующей комплексной оценкой связанных параметров. Комплексная оценка всей производственной деятельности	
<i>2. Сенсорные нагрузки</i>					
Длительность сосредоточенного наблюдения (внимания), % от времени смены	До 25	26 - 50	51 - 75	Более 75	
Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 ч работы	До 75	76 - 175	176 - 300	Более 300	
Число производственных объектов одновременного наблюдения	До 5	6 - 10	11 - 25	Более 25	
Размер объекта различения в мм (расстояние от глаз работающего до объекта различения не более 0,5 м) при длительности сосредоточенности наблюдения, % от времени смены	Более 5 мм - 100%	5 - 1, 1 мм - более 50%; 1 - 0,3 мм - до 50%; менее 0,3 мм - до 25%	1 - 0,3 мм - более 50%; менее 0,3 мм - 25 - 50%	Менее 0,3 мм - более 50%	
Работа с оптическими приборами (микроскопы, лупы и т.п.) при длительности сосредоточенного наблюдения, % от времени смены	До 25	26 - 50	51 - 75	Более 75	
Наблюдение за экранами видеотерминалов, ч в смену: - при буквенно-цифровом изображении информации - при графическом изображении информации	До 2 До 3	2 - 3 3 - 5	3 - 4 5 - 6	Более 4 Более 6	
Нагрузка на слуховой анализатор (при производственной необходимости восприятия речи или дифференцированных сигналов)	Разборчивость слов и сигналов от 100 до 90%. Помехи отсутствуют	Разборчивость слов и сигналов от 90 до 70%. Имеются помехи, на фоне которых речь слышна на расстоянии до 3,5 м	Разборчивость слов и сигналов от 70 до 50%. Имеются помехи, на фоне которых речь слышна на расстоянии до 2 м	Разборчивость слов и сигналов менее 50%. Имеются помехи, на фоне которых речь слышна на расстоянии до 1,5 м	
Нагрузка на голосовой аппарат, суммарное количество часов, наговариваемых в неделю	До 16	16 - 20	20 - 25	Более 25	
<i>3. Монотонность нагрузок</i>					
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или многократно повторяющихся операций	Более 10	9 - 6	5 - 3	Менее 3	
Продолжительность выполнения простых производственных заданий или повторяющихся операций, сек.	Более 100	100 - 25	25 - 10	Менее 10	
Время активных действий, % к продолжительности смены. Остальное время - наблюдение за технологическим процессом	20 и более	19 - 10	9 - 5	4 и менее	
<i>4. Режим работы</i>					
Фактическая продолжительность рабочего дня	6 - 7 ч	8 - 9 ч	10 - 12 ч	Более 12 ч	
Сменность работы	Односменная работа (без ночной смены)	Двухсменная работа (без ночной смены)	Трехсменная работа (работа в ночную смену)	Нерегулярная сменность с работой в ночное время	
Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность	Перерывы регламентированы, достаточной продолжительности: 7% рабочего времени и более	Перерывы регламентированы, недостаточной продолжительности: от 3 до 7% рабочего времени	Перерывы не регламентированы, недостаточной продолжительности: до 3% рабочего времени	Перерывы отсутствуют	

Результаты оценки должностей руководителей, специалистов и служащих по фактору напряженности труда (баллы)																3
Признак	Воспри- ятие информа- ции и ее оценка	Длитель- ность сосредо- точного наблю- дения	Плотность сигналов	Число производ- ственных объектов одновременного наблюдения	Размер объекта различия	Работа с опти- ческими прибо- рами	Наблю- дение за кранами видео- терми- налов	Нагрузка на слуховой анализа- тор	Нагрузка на голосовой аппарат	Число приемов реализа- ции задания	Продолжи- тельность выполне- ния повторяю- щихся операций	Время активных действий	Продол- житель- ность рабоче- го дня	Смен- ность работы	Наличие регла- менти- рованных пере- рывов	Итого
Директор	4	3	3	1	1	0	2	1	4	1	1	2	2	1	1	27
Начальник ОТК	3	2	1	1	1	0	0	1	2	1	1	1	2	1	1	18
Начальник льноче- сального участка	3	2	1	1	1	0	0	1	2	1	1	1	2	1	1	18
Начальник участка отделки и упаковки	2	2	1	1	1	0	0	1	2	2	1	1	2	1	1	18
Начальник химла- боратории	3	2	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	2	1	1	20
Дессинатор	3	2	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	2	1	1	20
Мастер ткацкого цеха	2	3	1	3	1	0	0	4	2	2	1	2	2	3	1	27
Мастер ПСХ и вен- тиляции	2	3	1	3	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	20
Художник	2	2	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	20
Программист	2	2	1	1	2	0	4	1	2	1	1	1	2	1	1	22
Бухгалтер по учету основных средств	2	2	1	1	1	0	3	1	1	2	1	1	2	1	1	20
Кассир	2	2	1	1	1	0	0	1	2	2	1	1	2	1	1	18
Машинистка	1	3	1	1	1	0	4	1	2	3	4	3	2	1	1	28
Инспектор бюро пропусков	1	2	1	1	1	0	0	1	2	3	1	1	2	1	1	18

циональных состояний (перенапряжения). Все составляющие трудового процесса имеют качественное или количественное обозначение и сгруппированы по видам нагрузок: интеллектуальные, эмоциональные, сенсорные, монотонные, режимные.

Поскольку "Гигиенические критерии..." ориентированы преимущественно на рабочих и не принимают во внимание особенности труда рассматриваемой нами категории работников, их пришлось скорректировать. В част-

ности, исключен фактор тяжести трудового процесса (свойственный рабочим профессиям).

При оценке напряженности труда в п. "Сенсорные нагрузки" фиксировалась длительность не наблюдения, а сосредоточения внимания. Были опущены и такие факторы, как "Степень риска для собственной жизни" и "Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом техпроцесса)", поскольку они не свойственны рассматриваемым должностям,

а также показатели, дублирующие приведенную выше оценку сложности труда (содержание трудового процесса, распределение функций по степени сложности задания, мера ответственности за результат собственной деятельности, за безопасность других лиц и т.п.).

Каждый из оставшихся параметров имеет четыре градации, оцениваемые в 1 - 4 балла. Рассчитав степень напряженности трудового процесса (используя данные табл. 2), получаем итоговый показатель (табл. 3), который надо совместить с другими характеристиками сложности труда (табл. 1).

Выборка результатов комплексной оценки должностей руководителей, специалистов и служащих текстильного предприятия*										4
№ уровня	Должность	Характер работ	Разнообра- зие работ	Регламен- тированность выполнения работы	Масштабы и сложность руководства	Дополни- тельная ответст- венность	Итого по сложности	Напряжен- ность труда [(Гр. "Ито-го" табл. 3) · 0,02]	Итого	Рейтинговая оценка (к нижнему уровню)**
1	Директор	3	1,2	2	1,05	0,6	7,85	0,540	8,390	7,92
15	Начальник ОТК	1,5	0,9	1,5	0,6	0,3	4,8	0,36	5,16	4,87
19	Начальник льноче- сального участка	1,8	0,9	1	0,3	0,3	4,3	0,36	4,66	4,4
23	Начальник участка отделки и упаковки	1,8	0,75	1	0,3	0,3	4,15	0,36	4,51	4,25
23	Начальник химлабо- ратории	1,5	0,75	1,25	0,45	0,15	4,1	0,4	4,5	4,25
28	Дессинатор	2,1	0,6	1	0	0,15	3,85	0,4	4,25	4,01
29	Мастер ткацкого цеха	1,5	0,6	1	0,3	0,3	3,7	0,54	4,24	4
42	Мастер ПСХ и вен- тиляции	1,5	0,45	1	0,15	0,3	3,4	0,42	3,82	3,6
47	Художник	2,1	0,6	0,5	0	0,15	3,35	0,32	3,67	3,46
51	Программист	0,9	0,6	1,25	0	0,3	3,05	0,44	3,49	3,29
62	Бухгалтер по учету основных средств	0,6	0,3	0,75	0	0,3	1,95	0,4	2,35	2,22
71	Кассир	0,6	0,15	0,25	0	0,15	1,15	0,36	1,51	1,42
72	Машинистка	0,3	0,15	0,25	0	0,15	0,85	0,56	1,41	1,33
76	Инспектор бюро пропусков	0,3	0,15	0,25	0	0	0,7	0,36	1,06	1

\* Оценки признаков получены путем наблюдения и хронометрирования работы сотрудников согласно табл. 1 и 2.

\*\* Рассчитана в соответствии с полученными значениями оценки сложности труда (гр. "Итого" табл. 3) относительно нижнего уровня в должностной структуре (№ 76 - инспектор бюро пропусков), имеющего наименьшую сложность.

Для этого необходимо установить удельный вес параметра напряженности в показателе сложности труда. При определении удельного веса фактора напряженности труда мы исходили из того, что по содержанию он близок к таким составляющим сложности труда, как разнообразие работ, масштаб руководства и дополнительная ответственность. Максимальное количество баллов по фактору напряженности труда - 60, получаемое в результате умножения общего количества признаков - 15 (число граф в табл. 3) на 4 балла, должно быть пропорционально максимальному количеству баллов по выделенным характеристикам (8), а удельный вес - соответствовать удельной значимости этих показателей (0,15). Таким образом, удельный вес фактора напряженности оказывается равным 0,02 [(8:60) • 0,15].

В итоге удалось рассчитать интегральный показатель сложности труда (включающий в себя, в том числе, и напряженность трудового процесса), что позволило выделить на рассматриваемом предприятии 76 уровней должностей, однородных по сложности и напряженности труда.

В табл. 4 представлена выборка из данного перечня должностей и их комплексная оценка, основанная на наблюдениях за работой сотрудников в течение полугода. При этом для наилучшей дифференциации должностей величина обобщенного критерия округлялась до третьего знака после запятой, что позволило в большей степени учесть различия между должностями и специфику трудовых процессов, присущие каждой из них.

Рейтинговая оценка разрешает перераспределить фонд заработной платы в пользу должностей, имеющих более низкие ставки окладов (причем за счет уменьшения окладов представителей высшего управленческого звена). Однако если мы стремимся к справедливости и улучшению мотивации работников, необходимо менять систему оплаты труда и методы планирования ФОТ.

Оклады устанавливаются за характер трудового процесса, в котором работники принимают участие. По данному критерию они не могут претендовать на большее. Допустим, на предприятие приходит новый работник. Какой оклад ему предложить, если о нем пока ничего определенного (кроме формальных данных) не известно? Он

может претендовать только на тот, который фиксируется в штатном расписании. В дальнейшем все будет зависеть от него самого.

Остальные факторы также требуют учета. Но поскольку их значение даже для одного и того же работника будет меняться довольно часто, величина бюджета, выделяемого на оплату его труда, будет "пульсирующей", причем в такт изменению стратегии и политики организации. Такая частота изменений требует особого внимания к выбору источников подобных выплат. На наш взгляд, ими должны стать выручка (к примеру, операционные расходы) и прибыль. Это будут бонусы, премии, надбавки и пр., но никак не оклады. Таким образом, появляется возможность одновременно отказаться от зарплатного однообразия и добиться определенной универсальности в оплате труда работников различных отраслей и профессий.

Можно последовать примеру Японии, где государство контролирует основные зарплатные принципы (например, зависимость заработка от квалификации, стажа, реальных результатов деятельности человека и т.д.), формы же оплаты выбирает сам работодатель, который лучше ориентируется в особенностях внутренней и внешней среды предприятия.

Усовершенствованные нами "Методические рекомендации..." позволяют унифицировать оценку должностей руководителей, специалистов и служащих для предприятий всех форм собственности с различными организационными структурами.

Представляется целесообразным внести изменения в "Квалификационный справочник руководителей, специалистов и служащих" с учетом разработанной нами комплексной методики. На самих же предприятиях можно создать собственные справочники должностей и профессий, содержащие соответствующие требования к сотрудникам. Кроме того, на общероссийском уровне, на наш взгляд, следовало бы провести масштабный мониторинг уровней окладов и заработных плат и на основе обработки полученных данных установить рамочные показатели отдельно для каждой отрасли с учетом региональных особенностей. Базовые уровни окладов могут дополняться стимулирующими выплатами, установленными самими предприятиями.

*Государство должно устанавливать рамочные зарплатные показатели, работодатель же выбирать формы оплаты труда.*