

**А.Л. Темницкий**

## **Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации**

### **Постановка проблемы**

В социологических исследованиях проблем оплаты труда на российских предприятиях в 90-е годы XX – начала XXI века был выявлен новый парадокс в мотивации труда. Мотив хорошего заработка является определяющим фактором трудового поведения и трудовых отношений для всех социальных групп наемных работников независимо от их социально – демографических характеристик, формы собственности предприятий и др. и именно в силу своей абсолютно доминирующей роли он утрачивает возможность быть независимой дифференцирующей переменной. Иначе говоря, в силу своей равнозначности для всех социальных групп, мотив заработка мало что объясняет при анализе трудового поведения. Более 90% работников в разные годы исследований постоянно указывали на значимость мотива заработка как ведущего, опережающего на порядок все остальные мотивы труда [1]. Однако аналитические попытки «связать» данный мотив с другими переменными: удовлетворенностью размером заработка, условиями труда, работой на предприятии в целом и т.п. оказывались неудачными в силу отсутствия его дифференцирующей способности. Таким образом, возникает методологическая проблема выявления таких факторов в оплате труда, которые помимо своей актуальности для практики, могли бы еще и стать «хорошими» аналитическими переменными. На роль важного фактора для

понимания современных процессов в сфере оплаты труда, а также объясняющей переменной предлагается фактор справедливости в оплате труда.

Осуществление рыночных преобразований в России сопровождалось отходом от рассмотрения принципов справедливости, которая все больше стала рассматриваться как помеха на пути радикальных реформ. Произошло самоустранение от анализа проблем социальной справедливости и среди преобладающей части обществоведов. Само это понятие практически исчезло со страниц социологической и экономической литературы. Аргументация, что принципы справедливости противоречат принципам эффективности, оказалась решающей не только для экономистов, менеджеров, но и социологов. Те же, кто включал тематику справедливости в свои исследования, чаще всего исходили из принципов, что проблема социальной справедливости сегодня - это, прежде всего, решение вопросов по созданию механизма социальной защищенности человека.

Можно ли уйти от проблемы справедливости при решении общих и частных задач, связанных как с переустройством общества в целом, так и решением проблем оплаты труда на отдельном предприятии? Думается, что вряд ли. Справедливость стала бы лишней только в мире с неограниченными ресурсами. Подчеркивается, что только марксистская и анархо-либеральная утопии обходятся без понятия справедливости [2, с.260]. В марксистском проекте проблема справедливости снимается за счет принципа равенства: «от каждого по способностям, каждому по потребностям», а в анархо-либералистском – идеалами эффективности и свободы. Для предприятия, работающего в условиях ограниченности внутренних и внешних ресурсов, вопрос о

справедливости не может быть заменен ни принципом свободы, ни принципом равенства [2, с.262]. Современные технологии менеджмента могут лишь позволить ограничить издержки влияния несправедливости на трудовое поведение за счет засекречивания размера заработной платы работников или, напротив, максимизации гласности, соучастия в прибылях. В любом случае от решения проблем справедливости не уйти независимо от того рассматриваются ли они как вид транзакционных издержек [3]. или как базовый показатель внутренней организационной культуры фирмы [4].

Исходя из подхода к проблеме справедливости как данности любого общества, ее частный случай: справедливость в оплате труда работников предприятия может быть рассмотрен и как ценностная ориентация, и как важный элемент производственной ситуации и корпоративной культуры, и как самостоятельный фактор мотивации труда наемных работников.

### **Справедливость как ценностная ориентация**

Справедливость как ценностная ориентация сознания предполагает, прежде всего, соответствие вознаграждения трудовому вкладу работника и, как правило, связывается не с решением общесоциальных проблем, а локальных (на уровне отдельного предприятия, отрасли). Субъективно ощущение справедливости и несправедливости имеет свои особенности. Одни и те же отношения могут оцениваться как справедливые или несправедливые теми или иными социальными группами. Поведение людей регулируется не столько объективным уровнем,

столько субъективным восприятием социальной справедливости политики руководства.

По данным социологических исследований в динамике за 1996-2004 гг.<sup>1</sup> зафиксировано последовательное снижение доли работников, считающих, что их труд оплачивается справедливо (табл.1).

Доля работников, считающих оплату своего труда определенно справедливой, за анализируемый период (8 лет) снизилась в семь раз. Вместе с тем, число работников, дающих промежуточные ответы на вопрос о справедливости, отмечающих ситуативный характер данной проблемы, осталось почти неизменным. Это указывает на то, что существует какие-то факторы, оказывающие положительное, либо отрицательное влияние на субъективное восприятие справедливости в оплате труда.

Известно, что чувство причиняемой несправедливости наиболее развито у рабочих и вместе с тем особенной чертой их требований является умеренность притязаний к ожидаемой зарплате. Под ожидаемой зарплатой понимаются представления рабочих о размере заработка, который соответствовал бы их величине трудового вклада. В соответствии с таким определением разрабатывались и вопросы в анкете работника. В результате анализа выяснилось, что ожидаемая зарплата работников превышает получаемую, примерно, в 2 раза (табл.2).

---

<sup>1</sup> Объектами исследования в 1996 и 1999гг. являлись рабочие частных промышленных предприятий Москвы, в 2002 г. - Москвы и Воронежа, в 2004г. рабочие и специалисты предприятия г. Новомосковска в Тульской области. В 1996 – было отобрано одно предприятия, 1999-два, 2002 г. -два предприятия, в 2004 г. – одно.

Таким образом, можно зафиксировать первое противоречие в проблеме справедливости оплаты труда. Доля работников, считающих размер оплаты своего труда несправедливой, резко возросла, а размер притязаний у большинства опрошенных к ожидаемой зарплате существенно не изменился. Это позволяет выдвинуть предположение, что главным фактором в формировании чувства справедливости является не столько размер заработка, сколько субъективные оценки работников значимых сторон труда. К таковым, в соответствие со сложившейся практикой социологических исследований, следует отнести оценки влияния на чувство справедливости: а) соотношение размера оплаты труда и имеющейся квалификации, личного трудового вклада, б) оплаты труда работников, выполняющих аналогичную работу на данном и других предприятиях.

Анализ показал, что актуализация проблемы справедливости в современный период обусловлена, прежде всего, изменением управленческих практик в определении размера заработной платы работников на большинстве предприятий. Размер зарплаты стал определяться во многом положением предприятия на рынке сбыта, а не конкретным трудом работников. Сами работники этот факт четко улавливают, определяя соотношение факторов своего личного трудового вклада, квалификации и конечных результатов работы предприятия в их влиянии на размер получаемой зарплаты (табл.3).

За исключением 1996 г., в котором на обследованном новом частном предприятии были созданы условия для получения хорошего заработка за счет личного трудового вклада, во все остальные годы конечные результаты работы предприятия являлись определяющим фактором, влияющим на размер оплаты труда. Отметим, что именно повышение связи размера заработка с личным

трудовым вкладом рассматривалось в начале 90-х годов как наиболее эффективный путь преодоления кризиса в мотивации труда. На всем протяжении 90-х годов характер и сила этой связи внимательно отслеживалась отечественными учеными. Однако выводы оказались неутешительными. Подчеркивалось, к примеру, что зарплата связывается не с выполнением конкретной задачи, а индексируется в зависимости от уровня инфляции, является скорее инструментом власти, а не мотивации к труду, т.к. порядок выплаты премий не имеет твердых оснований, а является произвольно устанавливаемым, служит средством демонстрации и укрепления статуса линейных руководителей [5-7].

Естественно предположить, что чем выше оценивается влияние квалификации и личного трудового вклада на размер получаемого заработка, тем выше и чувство справедливости оплаты труда. Данная гипотеза нашла свое достаточно очевидное подтверждение, причем наиболее явно это обнаружилось на примере взаимосвязи между оценками справедливости в оплате труда и оценками ее зависимости от имеющейся квалификации (табл.4).

Итак, чем сильнее работниками ощущается зависимость размера оплаты труда от их квалификации, тем выше чувство справедливости в оплате труда.

В теориях менеджмента предполагается, что наиболее явным критерием справедливости является ее сравнение с оплатой труда других работников в своем коллективе, на других предприятиях, выполняющих аналогичную работу. Согласно теории справедливости С. Адамса предполагается, что вознаграждение не обязательно должно быть сверхщедрым. Оно может быть весьма скромным, но восприниматься как справедливое, если незначительно

отличается от вознаграждения коллег по работе или других работников, выполняющих аналогичную работу [8]. Проверка этой теории показала, что у преобладающего большинства работников размер заработка, такой же, как и у их коллег по работе (табл.5). Исключением является предприятие, обследованное в 2004 г. на котором опрашивались как рабочие, так и специалисты (инженерно – технические работники).

Из многолетней практики исследований известно, что у рабочих и размер заработка и представления о его справедливости являются более однородными, чем у других профессиональных групп наемных работников. Из корреляционного анализа зависимости оценок справедливости оплаты труда от оценок своего заработка с заработком коллег по работе, выяснилось, что теория С. Адамса в целом находит свое подтверждение. У работников, размер зарплаты которых, примерно, равен заработку коллег по работе выполняющих аналогичную работу, оценки справедливости выше, чем у тех работников, которые оценивают размер своего заработка как более низкий по сравнению со своими коллегами. Однако выявлена и другая тенденция. Работники с более высоким заработком оценивают справедливость оплаты труда еще выше, чем все остальные группы (с равным или более низким заработком). Такие данные, можно рассматривать как отклоняющиеся от положений С. Адамса. Однако, учитывая крайне незначительное число работников, считающих, что их заработок выше, чем у коллег, требуется дополнительная проверка выявленной тенденции.

Другим критерием в оценках справедливости оплаты труда является сравнение своего заработка с заработком работников, выполняющих аналогичную работу на других предприятиях. Исследование показало, что наемные работники являются

достаточно информированными агентами, постоянно отслеживающими размеры заработка на других предприятиях своего региона. Доля работников, затруднившихся с ответами на данный вопрос, из года в год постоянно снижается (от 19 % в 1999 г. до 10% в 2004 г.). Оценки своего заработка по сравнению с заработком работников, выполняющих аналогичную работу на других предприятиях, оказались более критичными, чем в ответах на предыдущий вопрос (табл.6).

Более 1/3 респондентов в 1999 и 2002гг. отметили, что их заработок ниже, чем у работников, выполняющих аналогичную работу на других предприятиях. Предприятия, отобранные в эти годы, являлись одними из наиболее успешных предприятий в своей отрасли и регионе<sup>2</sup>. Средний размер заработка наемных работников по статистическим данным существенно превышал заработок на аналогичных предприятиях города и отрасли. Предполагается, что в ответы рабочих на данный вопрос включается не только объективная информированность, которая, естественно, черпается не из статистических справочников, а по каналам социальных сетей, но и новые притязания, свойственные, прежде всего, их наиболее квалифицированной части. Выяснилось, чем моложе и образованнее работник, чем выше у него готовность к смене данного предприятия, тем в большей мере он считает, что его заработок ниже, чем на других предприятиях. Особым случаем является предприятие, обследованное в 2004г. Это предприятие, расположенное в г. Новомосковске, нельзя отнести к числу успешных. Оно является стабильно работающим, выплачивающим без задолженностей заработную плату, однако средний размер заработка - 4000 рублей,



явно уступает заработку работников соседнего региона (предприятий Подмосковья). Предполагается, что на характер ответов работников данного предприятия, повлияли близость к соседним, более благополучным регионам, а также высокий уровень их квалификации, формирующий завышенные притязания.

Таким образом, оценки своего заработка с заработком работников, выполняющих аналогичную работу на других предприятиях, оказались более дифференцирующими, а значит и более информативными. В целом, справедливость оплаты труда как ценностная ориентация наиболее очевидно отразилась в высоком уровне ее зависимости от степени взаимосвязи заработка с квалификацией и личным трудовым вкладом, оценок своего заработка по сравнению с заработком работников, выполняющих аналогичную работу на других предприятиях и несколько в меньшей мере в зависимости от оценок заработка по сравнению с коллегами на своем предприятии.

### **Справедливость как фактор трудовой мотивации**

Рассмотрение справедливости как фактора трудовой мотивации предполагает выявления ее самостоятельной роли в формировании удовлетворенности различными сторонами труда и работой на предприятии в целом, в отношении к труду и степени идентификации с предприятием. В исследовательском плане вопрос ставится так: насколько оценки справедливости оплаты труда могут стать независимой дифференцирующей переменной по отношению к другим сторонам труда работников на предприятии?

---

<sup>2</sup> Более подробно о характеристиках этих предприятиях см. Темницкий А.Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические

При таком подходе возможно выдвижение следующей гипотезы: чем выше чувство справедливости оплаты труда у работников, тем выше будет и уровень удовлетворенности различными сторонами труда и, прежде всего, размером заработка, работой на предприятии в целом. Также предполагается, что у справедливо оплачиваемых (определенно или хотя бы иногда) работников будут выше показатели трудовой отдачи, интереса к работе, идентификации с предприятием. В этой связи степень реализации трудового потенциала, а также удовлетворенность трудом рассматриваются как обобщенный критерий справедливости [9]. Однако, на наш взгляд, возможна и обратная сторона данной гипотезы. Более высокие оценки справедливости оплаты труда являются отражением неуверенности в позициях работника на предприятии: большей боязни потерять работу, более низкого уровня профессиональных знаний и квалификации, плохого здоровья, высокой степени зависимости размера оплаты труда от взаимоотношений с руководством. Проверка следствий из данной гипотезы позволит выявить, в какой мере можно рассматривать справедливость труда как конструктивный фактор в управлении персоналом и повышения экономической эффективности предприятия в целом.

Один из центральных вопросов – выявление роли чувства справедливости в структуре удовлетворенности размером оплаты труда.

Среди четырех важнейших факторов, определяющих уровень удовлетворенности трудом, стабильно значимая и высокая роль принадлежит содержанию труда. Это является свидетельством того, что содержание труда (уровень разнообразия, возможности для

творческой самореализации, повышения квалификации) не утратило своего значения в новых условиях, но его роль изменилась. Известно, что технико-функциональные характеристики рабочего места в 90-е годы, по сути, не изменились, уровень разнообразия в труде не повысился, творчество не поощрялось, повышение квалификации не стимулировалось. Таким образом, нельзя утверждать о сохранении гедонистической функции содержания труда, как это было в советском обществе. В новых условиях содержание труда выполняет преимущественно инструментальную роль и является дополнительным фактором повышения удовлетворенности размером заработка.

Особенность влияния оценок справедливости труда на удовлетворенность размером заработка состоит в динамичном приращении их значимости. Это тем более весомо, что как мы заметили, также динамично и еще более значимо происходило снижение доли работников, считающих, что их труд оплачивается справедливо (см. табл.1). Можно сделать вывод, что чем сильнее снижались оценки справедливости оплаты труда, тем более значимое место она занимала в структуре удовлетворенности размером заработка.

Во все годы проводимых исследований подтверждалась положительная связь между оценками справедливости оплаты труда и удовлетворенностью работой на предприятии и жизнью в целом. Однако в 2004 г. эта связь была утрачена (табл. 8).

Итак, при успешной работе предприятия более высокие оценки справедливости оплаты труда способствуют и большей удовлетворенности работой на предприятии в целом, и даже повышению удовлетворенности жизнью в целом. При неуспешной работе (пример предприятия в Новомосковске – 2004 г.) данная

связь утрачивается. Ситуация, когда абсолютное большинство (в данном случае -93%, см. табл.6) работников считает, что на других предприятиях за аналогичную работу платят больше, подрывает основы справедливости как фактора трудовой мотивации и аналитической переменной. Подобная направленность роли справедливости оплаты труда была выявлена и при анализе ее взаимосвязи с показателями потенциальной текучести. Во всех исследованиях, за исключением последнего (2004г.) было обнаружено, что желание оставаться на своем предприятии в предполагаемой ситуации ухода у справедливо оплачиваемых работников было выражено, примерно, вдвое сильнее, чем у несправедливо оплачиваемых. Можно утверждать, что при нормальной работе предприятия, чувство справедливости оплаты труда удерживает работников от увольнения с предприятия.

Вместе с тем ни в одном из проведенных исследований не удалось выявить значимых корреляций между оценками справедливости оплаты труда и показателями отношения к работе: такими как увлеченность и интерес к работе, степень самоотдачи, возможность повышения интенсивности труда при соответствии оплаты трудовому вкладу, оказание помощи по работе своим коллегам. Это и предполагает возможность утверждать, что высокие оценки справедливости оплаты труда – следствие заниженных притязаний работника к его условиям. Ведь высокий уровень удовлетворенности размером заработка, работой на предприятии в целом у работников с высокими оценками справедливости оплаты труда могут рассматриваться как следствие их заниженных притязаний, а значит и более легко насыщаться.

Иначе говоря, работники, указывающие на несправедливость в оплате труда, являются сильноресурсными, а утверждающие, что

заработки являются справедливыми (определенно да или хотя бы иногда) слабонересурсными. Для проверки данной гипотезы были определены индикаторы силы и слабости в ресурсном потенциале работников. О высоком уровне ресурсного потенциала работника могут свидетельствовать более высокий уровень образования (среднее профессиональное и высшее), молодой возраст (не старше 30 лет), хорошее здоровье (его оценки по пятибалльной шкале на 4 и 5), отсутствие страха потери работы, независимость размера зарплаты от взаимоотношений с руководством. Работник с противоположными качествами: невысоким образованием (среднее общее и ниже), старше 30 лет, плохим здоровьем (3 балла и ниже), боязнью потерять работу, зависимостью размера зарплаты от взаимоотношений с руководством - слабонересурсный. На основе анализа взаимосвязи данных характеристик с оценками справедливости оплаты труда не удалось выявить каких либо устойчивых тенденций, позволивших бы подтвердить выдвинутую гипотезу. Наиболее сильные различия были обнаружены в оценках справедливости в зависимости от отношений с руководством по поводу оплаты труда. Если размер заработка сильно зависит (по оценкам самих работников) от взаимоотношений с непосредственным руководством, то оценки справедливости оплаты труда, как, правило, существенно выше. Такая тенденция была зафиксирована и является устойчивой, начиная с исследования в 1999г. Вместе с тем не удалось обнаружить значимых различий в оценках справедливости в зависимости от объективных характеристик: возраста, образования, здоровья.

Таким образом, справедливость оплаты труда можно рассматривать как значимый фактор трудовой мотивации, способствующий повышению общей удовлетворенности работой на

предприятия и его отдельными сторонами, прежде всего, размером заработка. Это предполагает использование оценок справедливости оплаты труда наемными работниками как инструмента формирования корпоративной культуры предприятия, важного элемента в построении эффективных стратегий управления персоналом в современных условиях работы российских предприятий.

### Литература

1. Темницкий А.Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих, 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. №2. с.81.
2. Козловски П. Принципы этической экономики. Пер. с немецкого под ред. В.С. Автономова. СПб., 1999.
3. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент. Т.2.СПб., 1999. С.136.
4. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М., 1999. С.51.
5. Донова И.В., Веденеева В.Т. Кто, кому, за что и сколько платит на приватизированном предприятии? // Социологические исследования. 1995. №2. С.27.
6. Герчиков В.И. Мотивация и стимулирование труда в новых условиях // ЭКО. 1996. №6. С.112.
7. Барсукова С.Ю., Герчиков В.И. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего - к частному и разному. Новосибирск, 1997. С.152-154.
8. Каверин С.Б. Мотивация труда. М., 1998. С.155.

9. Секисова Л. П. Социально- экономическая справедливость и ее роль в трансформации экономики России. Иркутск, 2002. С 35.

Таблица 1

Динамика оценок справедливости в оплате труда у  
работников обследованных предприятий (%)

Считают оплату своего труда:	1996 г.	1999 г.	2002 г.	2004г.
Определенно справедливой	23	13	7	3
Иногда да, иногда нет (трудно сказать)	41	46	40	39
Определенно нет	36	41	53	58
индексы*	2,7	2,4	2,1	1,9
<i>Количество опрошенных</i>	<i>230</i>	<i>484</i>	<i>270</i>	<i>80</i>

Минимальное значение индекса -1, максимальное -5.



Таблица 2

Превышение ожидаемого размера заработка над получаемым у работников обследованных предприятий (количество раз в среднем)

	1996 г.	1999 г.	2002 г.	2004г.
Превышение ожидаемого заработка над получаемым	2,2	2,1	2,2	1,9

Таблица 3

Оценки работниками факторов, влияющих на размер оплаты труда, индексы\*

Считают, что размер оплаты их труда зависит от:	1996 г.	1999 г.	2002 г.	2004г.
Квалификации	2,7	3,2	2,9	3,0
Личного трудового вклада	4,1	3,5	3,0	2,4
Конечных результатов работы предприятия	3,5	3,8	3,4	4,7

\* Минимальное значение индекса -1, максимальное -5.

Таблица 4

Оценки работниками обследованных предприятий уровня справедливости в оплате труда в зависимости от оценок связи размера оплаты труда с квалификацией (*значимые коэф. Гамма при  $P < 0.05$* )\*

	1996 г.	1999 г.	2002 г.	2004 г.
Доля работников, считающих зарплату несправедливой:				
при высоких оценках зависимости ее размера от квалификации (%)	20	28	41	33
при низких оценках зависимости ее размера от квалификации (%)	56	55	63	65
Коэффициент Гамма	0,478	0,349	0,289	0,456

\*Коэффициент Гамма характеризует силу связи между переменными, измеренными на основе полностью упорядоченных шкал.

Таблица 5

Оценка получаемой зарплаты по отношению к работникам, выполняющим аналогичную работу на данном предприятии (%)\*

Считают размер своей зарплаты:	1999 г.	2002 г.	2004 г.
Ниже, чем у других	17	17	27
Примерно такой же	80	82	68
Выше, чем у других	3	1	5

\*В 1996г. вопрос не задавался.

Таблица 6

Оценка получаемой зарплаты по отношению к работникам, выполняющим аналогичную работу на других предприятиях (%)\*

Считают размер своей зарплаты:	1999 г.	2002 г.	2004 г.
Ниже, чем у других	37	34	93
Примерно такой же	49	45	6
Выше, чем у других	14	21	1

\*В 1996г. вопрос не задавался.

Таблица 7

Взаимосвязь между удовлетворенностью работниками обследованных предприятий размером заработка и оценками различных сторон труда (значимые коэф. Gamma при  $P < 0,05$ )

Оценки сторон труда	1996 г.	1999 г.	2002 г.	2004г.
Удовлетворенность содержанием труда	0,350	0,410	0,345	0,476
Оценка зависимости размера оплаты от: личного трудового вклада	нет связи	нет связи	0,189	0,397
Конечных результатов работы предприятия	нет связи	0,233	0,235	нет связи
Оценка справедливости оплаты труда	нет связи	0,301	0,368	0,462

Таблица 8

Взаимосвязь между оценками справедливости в оплате труда и удовлетворенностью работой на предприятии и жизнью в целом (значимые коэф. Gamma при  $P < 0,05$ )

Удовлетворенность:	1996 г.	1999 г.	2002 г.	2004г.
Работой на предприятии в целом	0,477	0,525	0,491	Нет связи
Жизнью в целом	0,277	0,225	0,343	Нет связи

