

© 2005 г.

**А.Л. ТЕМНИЦКИЙ**

**СПРАВЕДЛИВОСТЬ В ОПЛАТЕ ТРУДА КАК ЦЕННОСТНАЯ  
ОРИЕНТАЦИЯ И ФАКТОР ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ**

---

*ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич - кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН, доцент кафедры социологии МГИМО (У) МИД РФ.*

---

Социологические исследования проблем оплаты труда, проведенные на российских предприятиях в 90-е годы XX - начале XXI века, позволили выявить новый парадокс в мотивации труда. Суть его в следующем, Мотив хорошего заработка стал 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 стать еще и удовлетворяющими нас аналитическими переменными. На роль важного фактора для понимания современных процессов в сфере оплаты труда, а также объясняющей переменной мы предлагаем 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, основанная на том, что принципы справедливости противоречат принципам эффективности, оказалась решающей не только для экономистов, менеджеров, но и для социологов. Те же, кто включал тематику справедливости в свои исследования, чаще всего исходили из положения о том, что социаль-

---

Исследование выполнено при поддержке РГНФ (проект №05-03-03174а)

ная справедливость 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, вряд ли. Справедливость стала бы лишней только в мире с неограниченными ресурсами. При этом подчеркивается, что только марксистская и анархо-либеральная утопии обходятся без понятия справедливости [2, с. 260]. В марксистском проекте проблема справедливости снимается за счет провозглашения принципа равенства: "от каждого по способностям, каждому по потребностям", а в анархо-либералистском - декларацией идеалов 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 позволяют лишь ограничить издержки влияния несправедливости на трудовое поведение за счет засекречивания размера заработной платы работников или, напротив, максимизации гласности, соучастия в получении прибыли. В любом случае от решения проблем справедливости не уйти независимо от того, рассматриваются ли они как вид трансакционных 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 предполагает, прежде всего, соответствие вознаграждения трудовому вкладу работника и, как правило, связывается с решением не общесоциальных, а локальных проблем (на уровне отдельного предприятия, отрасли). Субъективно ощущение справедливости и несправедливости имеет свои особенности. Одни и те же отношения могут оцениваться как справедливые или несправедливые в тех или иных социальных группах. Поведение людей регулируется не столько объективным уровнем, сколько субъективным восприятием социальной справедливости политики руководства.

По данным социологических исследований 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 и отмечающих ситуативный характер данной проблемы, осталось почти неизменным. Это указывает на то, что существуют какие-то факторы, оказывающие положительное либо отрицательное влияние на субъективное восприятие справедливости в оплате труда.

Исследования выявили тот факт, что чувство причиняемой несправедливости наиболее развито у рабочих, и вместе с тем особой чертой их требований является умеренность притязаний к ожидаемой зарплате. Под ожидаемой зарплатой понимаются представления рабочих о размере заработка, который соответствовал бы величине

---

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

Таблица 1

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

Считают оплату своего труда	1996	1999	2002	2004
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
Количество опрошенных	230	484	270	80

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

Таблица 2

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

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

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

их 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 (в 1996 г. превышение ожидаемого заработка над получаемым составило 2,2 раза, в 1999 г. - 2,1, в 2002 г. - 2,2, в 2004 г. - 1,9 раз).

Таким образом, можно зафиксировать первое противоречие в проблеме справедливости оплаты труда. Доля работников, считающих размер оплаты своего труда несправедливым, резко возросла, а масштаб 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 работниками значимых сторон труда. К таковым, в соответствии со сложившейся практикой социологических исследований этой проблемы, следует отнести оценки влияния на чувство справедливости: а) соотношения 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 проблем 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. 2).

Приведем пример, иллюстрирующий этот тезис. На обследованном новом частном предприятии во все годы, за исключением 1996 г., когда были созданы условия для получения хорошего заработка за счет личного трудового вклада, 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 1990-х годов как наиболее эф-

Таблица 3

**Оценки работниками обследованных предприятий уровня справедливости в оплате труда в зависимости от оценок связи размера оплаты труда с квалификацией (значимые коэф. Гамма при  $P < 0,05$ )\***

Доля работников, считающих зарплату несправедливой	1996	1999	2002	2004
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 4

Оценка получаемой зарплаты по отношению к работникам, выполняющим аналогичную работу на данном предприятии (%)*			
Считают размер своей зарплаты	1999	2002	2004
Ниже, чем у других	17	17	27
Примерно такой же	80	82	68
Выше, чем у других	3	1	5

\* В 1996 г. вопрос не задавался.

фактивный путь преодолении кризиса в мотивации труда. На всем протяжении прошедшего десятилетия характер и сила этой связи внимательно отслеживались отечественными учеными. Однако выводы оказались неутешительными. Подчеркивалось, к примеру, что зарплата не связывается с выполнением конкретной задачи, а индексируется в зависимости от уровня инфляции. Таким образом, это скорее инструмент власти, а не мотивации к труду, поскольку 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. 3). 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 оплаты труда 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 ненамного 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. 4). Исключением является предприятие, обследованное в 2004 г., на котором опрашивались как рабочие, так и специалисты (инженерно-технические работники).

Многолетняя практика исследований показывает, что у рабочих и размер заработка, и представления о его справедливости более однородны, чем в других про-

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

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

\* В 1996 г. вопрос не задавался.

фессиональных группах наемных работников. Корреляционный анализ зависимости оценок справедливости оплаты труда от оценок своего заработка с заработком коллег по работе дал основание для подтверждения теории С. Адамса. У работников, размер зарплаты которых примерно равен заработку коллег по работе, выполняющих аналогичную работу, оценки справедливости выше, чем у тех, кто оценивает 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 теории С. Адамса. Однако, учитывая, что число работников, считающих, что их заработок выше, чем у коллег, крайне незначительно, 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 - достаточно информированные агенты, постоянно отслеживающие 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. 5).

Более трети респондентов в 1999 и 2002 гг. отметили, что их заработок ниже, чем у работников, выполняющих аналогичную работу на других предприятиях. Предприятия, отобранные в эти годы, были одними из наиболее успешных 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 ответы рабочих на данный вопрос основываются не только на их объективной информированности, которая, естественно, черпается не из статистических справочников, а поступает по каналам социальных сетей, но и на новых притязаниях, свойственных, 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 в нашем исследовании стало предприятие, обследованное в 2004 г. в Новомосковске. Его нельзя отнести к числу успешных, но оно стабильно работает, заработную плату выплачивает без задолженностей, однако средний размер заработка - 4000 рублей - явно уступает заработку работников соседнего региона (предприятий Подмосквья). Предполагается, что на характер ответов работников данного предприятия повлияли близость к соседним, более благополучным регионам, а также высокий уровень их квалификации, формирующий завышенные притязания.

<sup>2</sup> Более подробно о характеристиках этих предприятий см.: [10].

Таким образом, оценки своего заработка в сравнении 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 на 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, а также в несколько 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, 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?

При таком подходе возможно выдвижение следующей гипотезы: чем выше ощущение справедливости оплаты труда у работников, тем выше и уровень удовлетворенности различными сторонами труда и, прежде всего, размером заработка, работой на предприятии в целом. Предполагается также, что у работников, справедливо оплачиваемых (определенно или хотя бы иногда), 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, данная гипотеза может иметь обратную сторону. Более высокие оценки справедливости оплаты труда отражают неуверенность в позициях работника на предприятии: большую боязнь потерять работу, более низкий уровень профессиональных знаний и квалификации, плохое здоровье, высокую степень зависимости размера оплаты труда от взаимоотношений с руководством. Проверка следствий, вытекающих из данной гипотезы, позволит выявить, в какой мере можно рассматривать справедливость труда как конструктивный фактор в управлении персоналом и повышении экономической эффективности предприятия в целом.

Один из центральных вопросов - выявление роли чувства справедливости в структуре удовлетворенности размером оплаты труда (табл. 6). 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 говорить о сохранении гедонистической функции содержания труда, как это было в советском обществе. В новых условиях содержание труда выполняет преимущественно инструментальную роль и становится 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 также динамично и еще более значимо, по нашим наблюдениям, происходило снижение доли работников, считающих, что их труд оплачивается справедливо (см. табл. 1). Можно сделать вывод, что чем сильнее снижались оценки справедливо-

Таблица 6

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

Оценки сторон труда	1996	1999	2002	2004
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	нет связи	0,233	0,235	нет связи
Оценка справедливости оплаты труда	нет связи	0,301	0,368	0,462

Таблица 7

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

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

сти 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. 7).

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 работников (в данном случае 93%, см. табл. 5) 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 (2004 г.), 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.

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 дает 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 может рассматриваться как следствие их заниженных притязаний, которые достаточно легко "насыщаются".

Иначе говоря, работники, указывающие на несправедливость в оплате труда, являются сильноресурсными, а утверждающие, что заработки являются справедливыми (в той или иной степени) - слаборесурсными. 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 в 4 и 5 баллов по пятибалльной шкале), отсутствие страха потери работы, независимость размера зарплаты от взаимоотношений с руководством. Работник с противоположными качествами: невысоким образованием (общее среднее и ниже), старше 30 лет, плохим здоровьем (3 балла и ниже), боязнью потерять работу, зависимостью размера зарплаты от взаимоотношений с руководством - слаборесурсный. На основе анализа взаимосвязи данных характеристик с оценками справедливости оплаты труда не удалось выявить каких-либо устойчивых тенденций, подтверждающих выдвинутую гипотезу. Наиболее сильные различия были обнаружены в оценках справедливости в зависимости от отношений с руководством по поводу оплаты труда. Если размер заработка в сильной степени зависит (по оценкам самих работников) от взаимоотношений с непосредственным руководством, то оценки справедливости оплаты труда, как правило, существенно выше. Такая тенденция была зафиксирована в исследовании 1999 г. и является устойчивой. 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 предприятии и его отдельными сторонами, прежде всего, размером заработка. Это предполагает, что оценки справедливости оплаты труда наемными работниками могут быть использованы как инструмент формирования корпоративной культуры предприятия, важный элемент в построении эффективных стратегий управления персоналом на современных российских предприятиях.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

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. №, 1999. С. 51.
5. Донован И.В., Веденеева В.Т. Кто, кому, за что и сколько платит на приватизированном предприятии? // Социол. исслед. 1995. № 2. С. 27.
6. Герчиков В.И. Мотивация и стимулирование труда в новых условиях // ЭКО. 1996. № 6.
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.
10. Темницкий А.Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социол. исслед. 2004. № 6. С. 30-31.