

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 329.232

DOI <https://doi.org/10.32838/TNU-2707-0581/2021.1/09>

Пижова М.О.

Інститут управління і права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

СУТНІСТЬ СПРАВЕДЛИВОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті висвітлено питання справедливої оплати праці. Розкривається поняття «бізнес» у контексті трудової діяльності. Визначено, що бізнес-свідомість, яка спровокована сучасними змінами, формує модель, де працівник і роботодавець považають один одного і виступають як гармонічні партнери, які зацікавлені в спільній роботі, орієнтовані на досягнення як єдиних цілей, так і власних, а також мотивовані для ефективної діяльності.

Зазначено, що необхідне одночасне оновлення теоретичних і практичних основ побудов форм і систем оплати праці і актуалізація базових принципів її організації. Досліджуються поняття «потреба», «інтерес», «мотив», «стимул» із метою розробки механізмів сполучення мотивації і стимулювання праці. Зроблено висновок, що для активізації трудової діяльності необхідно, щоб людина усвідомила власні інтереси в ній, тобто інтереси – усвідомлені потреби. Існує необхідність цілеспрямованого формування різнорівневих інтересів (особистих, колективних, суспільних) із метою їх збалансованості. Останнє робить необхідним створення механізму, що забезпечує цей баланс. Підкреслено, що в основі створення такого балансу лежить стимулювання. Мають місце два основних стимули – моральний і матеріальний. Акцентовано, що надважливим фактором для підвищення ефективності роботи співробітників є розуміння працівниками справедливості, що існує на підприємстві, в установі, організації системи оплати праці. Виокремлено чотири основні параметри справедливої оплати праці: 1) збалансованість окладів всередині компанії; 2) збалансованість окладу щодо ринку праці; 3) відповідність заробітної плати рівню професіоналізму; 4) відповідність рівня оплати праці ефективності роботи співробітника. Вказується, що зазначені чотири параметри є ключовими під час формування справедливої системи оплати праці. Підкреслено, що не можна стверджувати, що це універсальні параметри, оскільки обов'язково варто враховувати специфіку конкретного підприємства, корпоративний менеджмент, особливості діяльності підприємства.

Ключові слова: оплата праці, справедливість, бізнес-свідомість, стимул, потреба, інтерес, ефективність роботи.

Постановка проблеми. Ми можемо сміливо говорити, що живемо в епоху змін, і ці зміни стосуються не тільки діджиталізації суспільства, автоматизації виробництва, в першу чергу ці зміни стосуються свідомості людей. Вже минуло вдосталь часу, щоб говорити, що ринкова економіка – це щось нове і незвичне для нас, хоча ми і продовжуємо жити з радянським спадком як в економічних структурах, так і в законодавчих актах. Однак третє тисячоліття – це час для якісних змін нашої бізнес-свідомості. І в цьому випадку не варто розуміти «бізнес» як суто капіталістичне поняття. Ми говоримо про англіцизм терміна «бізнес» і розуміємо під ним економічну

діяльність, зайнятість, активність; акцентуючи на соціальному вимірі бізнесу, тобто це людина зайнята, ділова. У контексті нашого дослідження ми розглядаємо бізнес як діяльність (підприємницьку, наукову, комерційну, консалтингову, юридичну та іншу), яка не суперечить закону і спрямована на отримання прибутку та/або отримання справедливої оплати праці.

Проблема в тому, що в процесі аналізу Глави VII Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) жодної думки не виникає про розвиток бізнес-свідомості, оскільки наявна проблема в термінології інституту оплати праці, по-друге, вся глава базується на тарифній системі оплати праці.

Ст. 96 це ілюструє: «Системами оплати праці є тарифна та інші системи». По-третє, про ефективність діяльності працівників і про справедливу оплату праці взагалі і мови не може бути.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ця проблема в тій чи іншій формі вивчалася економістами, соціологами та іншими фахівцями. Такі юристи, як В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, Ю.М. Верес, О.В. Гасвая, Н.Д. Гетьманцева, С.Ю. Головіна, О.О. Єршова, М.І. Кучма, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиц, М.В. Лушнікова, А.Ю. Пашерстник, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Радіонова-Водяницька, Н.М. Салікова, Н.М. Хуторян, Є.Б. Хохлов, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко, також досліджували це питання, однак розроблені напрями, на наш погляд, неповною мірою відповідають сучасним вимогам розвитку теорії та практики організації оплати праці.

Постановка завдання. Мета статті – проаналізувати сутність справедливої оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ми впевнені, що бізнес-свідомість, яка спровокована сучасними змінами, формує модель, де працівник і роботодавець поважають один одного і виступають як гармонічні партнери, які зацікавлені в спільній роботі, орієнтовані на досягнення як єдиних цілей, так і власних, а також мотивовані для ефективної діяльності.

Цільовий підхід до вдосконалення оплати праці в сучасних умовах вимагає більш якісної розробки питань узгодження і зіставлення інтересів різних соціальних підсистем (працівник, колектив, спільність людей). Ми вважаємо, що причина полягає в неузгоджених діях вчених і практиків. Перші, розробляючи механізми взаємозв'язку різнорівневих інтересів регулювання оплати праці, обмежуються теоретичними обґрунтуваннями, не прийнявши їх конкретними методичними розробками для практичного застосування. З іншого боку, розроблені практикою конкретні системи оплати праці без урахування теоретичних розробок не забезпечують необхідної ефективності.

Таким чином, необхідні одночасне оновлення теоретичних і практичних основ побудов форм і систем оплати праці й актуалізація базових принципів її організації. Такий підхід вимагає коригування цільових установок організації оплати праці.

Цільові установки і пов'язані з ними дії працівників у процесі суспільного виробництва представлені складною системою економічних інтересів. Іншими словами, інтереси в процесі їх практичної реалізації виражаються у формі цілей.

Дослідження цілей і породжують ці цілі інтересів, на наш погляд, лежить в основі вирішення поставленої проблеми. При цьому необхідно сконцентрувати увагу на методах визначення розміру винагороди, яке працівники хочуть отримати за працю, і формах стимулювання. Своєю чергою необхідний розмір винагороди зумовлений потребами, отже, розробка механізмів сполучення мотивації і стимулювання праці передбачає комплексне вивчення таких понять, як «потреби», «інтереси», «мотиви», «стимули».

Звернувшись до академічного тлумачного словника, ми бачимо, що потреба – це необхідність у чомусь, задоволення чого-небудь, необхідність або бажання робити щось, діяти певним чином [1].

У словнику психологічних термінів зазначено, що мотив (фр., від лат. «рухаю») – спонукальна причина дій і вчинків людини; причина [2].

Стимул (лат., букв. загострена палиця, якою підганяли тварин) – це причина, що спонукає до дії, зацікавленість у здійсненні чого-небудь. І ще одне цікаве значення – це подразник, який викликає реакцію [1].

Розглядаючи економічні потреби як причини трудової діяльності, представники Австрійської школи (К. Мингера, Е. Бем-Баверк, Ф. Візер та ін.) велике значення надавали суб'єктивному фактору, тобто виходили з обліку психофізіологічних чинників людини, що впливають на формування її потреб [3, с. 194]. На наш погляд, це досить важливий висновок, ігнорування якого у процесі розробки мотиваційних моделей призвело до їх практичної неспроможності.

Інший, на наш погляд, важливий теоретичний висновок, який необхідно використовувати в розробці систем стимулювання, зроблений російськими вченими М.І. Туган-Барановським і Н.Д. Кондратьєвим [4; 21]. Вони вказували, що поведінка людини може складатися або в самому задоволенні потреб або, навпаки, лише в створенні умов, необхідних для їх задоволення [4, с. 204]. Складність досліджуваної проблеми полягає в неможливості встановлення прямої залежності між потребами і типами економічної поведінки, пов'язаними з їх задоволенням. Дослідження підтверджують, що сприйняття економічних суб'єктів лежить в основі інтересів і цілей їх діяльності. Сама ж діяльність зумовлена змінами в зовнішньому середовищі (об'єктивний фактор), а також накопиченим досвідом, знаннями (суб'єктивний фактор). Результат діяльності залежить від сили впливу зазначених фак-

торів на поведінку працівника. Таким чином, потреби і інтереси, відбиваючись у свідомості людей, заломлюючись через ціннісні орієнтації, призводять до формування конкретних внутрішніх побудників дії, які називають мотивами діяльності. Так створюється механізм мотивації, що передбачає діяльність, сенс якої – досягнення поставленої мети і отримання результату.

Індивідуальні відмінності людей спробували врахувати в своїй моделі Л. Портер і Е. Лоулер [5, с. 381] – представники процесуальної теорії мотивації. Суть моделі зводилася до того, що працівник сам оцінює цінність винагороди і, чим вище ця оцінка, тим краще результати його праці. Недолік моделі, на наш погляд, полягає в отождоженні понять «потреби», «мотив праці» і «стимул праці». Безсумнівно, потреби можуть виступати як інтереси, а потреби й інтереси, які спонукають до тих чи інших вчинків, існують як стимули. Однак, аналізуючи трудову діяльність, ми говоримо про стимули до праці. І в цьому випадку стимули відрізняються від потреб і інтересів структурою і сферою дії. Вони спрямовані на формування конкретних умов, які спонукають працівників до певної поведінки або до виконання необхідних функцій у системі виробництва. Отже, мотиви і стимули до праці є механізмом реалізації інтересів працівників.

Термін «інтерес» має дещо іншу забарвленість. Так, із латинської *interesse* – це «важливо», тобто це цікавість, зацікавлення. Друге значення за словником іншомовних слів – це вигода, користь, зиск, спрямованість на значущий предмет чи діяльність. Якщо звернутися до тематичних словників, то в соціології – це об'єктивна причина діяльності суб'єкта, спрямованої на задоволення певних потреб, у психології – емоційний вияв пізнавальної потреби особистості.

Таким чином, інтерес виступає фактором активізації людської діяльності. Е. Фромм підкреслює, що особистий інтерес людини полягає в тому, щоб зберегти своє існування, що тотожне реалізації нею своїх природжених можливостей. Така концепція особистого інтересу є об'єктивною, оскільки «інтерес» розуміється не як суб'єктивне сприйняття того, що становить інтерес для цього індивіда, а з точки зору природи людини, об'єктивно. Людина має тільки один реальний інтерес – повний розвиток своїх можливостей, самої себе як людської істоти [6, с. 130]. Таким чином, в інтересах людини відбивається її ставлення до умов життя і діяльності. Хоча представлені точки зору дещо суперечливі, проте автори

стоять на єдиній позиції, що зміст і характер інтересів пов'язані з будовою і динамікою потреб і мотивів людини.

Таким чином, можна зробити дуже важливий висновок: для активізації трудової діяльності необхідно, щоб людина усвідомила власні інтереси в ній, тобто інтереси – усвідомлені потреби.

Далі ми маємо зазначити, що об'єктивні інтереси особистості в процесі їх реалізації вступають у взаємодію з колективними і суспільними інтересами. При цьому можуть виникати суперечності, які нерідко набувають антагоністичного характеру. У зв'язку з цим виникає необхідність цілеспрямовано формувати різнорівневі інтереси з метою їх збалансованості. Останнє робить необхідним створення механізму, що забезпечує цей баланс. Тут слід підкреслити, що в основі створення такого балансу лежить стимулювання.

Якщо стимул побудований правильно, тобто відповідає інтересам працівників, то витрати праці, пов'язані з виробництвом продукції (робіт, послуг), отримають винагороду в тій мірі, яка забезпечує відтворення робочої сили.

Ми переконані, що коли ми говоримо про працю як явище, то мають місце два основних стимули – це моральний і матеріальний. Щодо морального розуміємо, що це може бути просування кар'єрними сходами, отримання звання чи статусу, досягнення певної кваліфікації, крім того, це і саморозвиток, самовдосконалення, самореалізація. І якщо моральний стимул – це суто психологічне явище, різновид якого кожен працівник вибирає самостійно (можливо, під впливом бізнес-тренерів, коучингів, семінарів та ін.), то матеріальний стимул залежить і від роботодавця і від працівника. Річ у тім, що надважливим фактором для підвищення ефективності роботи співробітників є розуміння ними справедливості, що є на підприємстві, в установі, організації системи оплати праці.

Ми відразу маємо зазначити, що «справедлива оплата праці» це є оціночним поняттям, тому воно потребує детального дослідження. Ми маємо зрозуміти, якими критеріями має оцінюватися наявна на підприємстві, установі, організації система оплати праці. І чи вважають працівники, які працюють на конкретному підприємстві, свою оплату праці справедливою? Тобто в цьому контексті ще варто говорити і про ступінь справедливості оплати праці.

Очевидно, досліджуючи категорію «справедливість», ми однозначно маємо звернутися до філософії, адже ця категорія є одним з основних питань, на які весь час шукає відповідь філософія. Так, саме поняття «справедливість» у філософії

означає належну відповідність заслуг людини і тих хороших і поганих подій, які випали на її долю.

Слушно зазначає Л.О. Корчевна, що розуміння права і справедливості простежується через їх зв'язок із договором [7]. І хоча вчена аналізує з точки зору цивільно-правового договору, однак у цьому випадку це не є визначальним, оскільки ми всі пам'ятаємо, що трудове право бере історичні витoki з цивільного права. Так, договір, на відміну від звичайної обіцянки, наділений правовою силою. Особливими є три моменти.

По-перше, за учасниками залишається право вільно вибирати, будуть вони приєднуватися до згоди чи ні. Підставою договору є одностайність сторін, добровільна згода, консенсус, добровільність вступу у трудові відносини.

По-друге, у разі згоди йдеться про взаємну або обопільну передачу певних прав і обов'язків. Щодо трудового договору, то працівник зобов'язується виконувати роботу, а роботодавець платити за це йому заробітну плату.

По-третє, після укладення договору дотримання його умов стає правовим обов'язком кожного учасника, а недотримання веде до застосування відповідних штрафних санкцій. У трудовому праві ми говоримо про дисциплінарну і матеріальну відповідальність.

З огляду на зазначене, ст. 21 КЗпП цілком повністю відбиває сутність договору. Так, трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [8]. Тобто стержнем є визнання рівності обопільних зобов'язань, тобто рівнозначності того, що дається і дотримується. Наслідком цього визнання є рівність сторін, які вступили у трудові правовідносини. Умови договору і є правом. Право виникає з акта договору. Де є порушення угоди, там можлива несправедливість, тому сутність справедливості виражає принцип еквівалентності, або рівнозначності. Формула еквівалентності: «Рівне за рівне» або: «Кожному – за його вчинками».

Спираючись на наукові доробки вчених-філософів щодо категорії справедливості, ми переконані: щоб говорити про справедливу оплату

праці, ми маємо спочатку розібратися з параметрами, за якими будемо характеризувати оплату праці як справедливу. Тому спробуємо їх виокремити. По-перше, працівник є частиною трудового колективу, він не може бути ізольований від справ колективних, тому порівнює зарплату за своєю посадою з рівнем оплати праці по інших позиціях всередині підприємства. Якщо його посада вимагає високої кваліфікації, має широкий спектр обов'язків, і при цьому він бачить, що за більш просту і менш відповідальну роботу інші співробітники підприємства отримують більше, це негативно вплине на його відчуття справедливості. Єдине, що буде його цікавити – це постаратися при нагоді зайняти більш «зручну» посаду, що вже буде викривленням у побудові сучасної бізнес-свідомості, адже ми пам'ятаємо, що має бути спільна мета – ефективна діяльність.

По-друге, активний працівник (тобто той, який прагне до самореалізації і до справедливої оплати праці) порівнює свою заробітну плату з окладами за аналогічними посадами в інших підприємствах, установах, організаціях. Це зумовлює постійний моніторинг ринку праці, оскільки для того щоб створити в персоналі відчуття справедливості, необхідно володіти відповідними даними по ринку праці і, спираючись на цю інформацію, гнучко регулювати рівень заробітної плати на конкретному підприємстві. Тут ми маємо говорити про диференціацію оплати праці, однак маємо враховувати гарантії оплати праці, які визначені в законодавстві.

Третій параметр – це оцінка працівником свого рівня кваліфікації. Якщо співробітник відчуває себе більш кваліфікованим за своїх колег, може виконувати складніші доручення, вкладається в поставлені терміни і навіть допомагає іншим і при цьому отримує стільки ж, це буде підірвати його відчуття справедливості. І це негативно позначиться на ефективності діяльності працівника.

Четвертий параметр – це зіставлення співробітником розміру заробітної плати з витраченими зусиллями і результатом. Якщо в разі збільшення ефективності праці рівень оплати істотно не змінюється, це викликає невдоволення. А якщо при цьому інші працівники, з меншими або гіршими результатами, отримують однакову винагороду, це буде розцінюватися як кричуща несправедливість. Ми відстоюємо позицію, що гідна праця має мати гідну оплату.

Висновки. Таким чином, ми можемо говорити про чотири основні параметри справедливої оплати праці:

- 1) збалансованість окладів всередині компанії;
- 2) збалансованість окладу щодо ринку праці;
- 3) відповідність заробітної плати рівню професіоналізму;
- 4) відповідність рівня оплати праці ефективності роботи співробітника.

Ми переконані, що зазначені чотири параметри є ключовими під час формування справедливої системи оплати праці. Водночас маємо

вказати, що ми не стверджували, що це універсальні параметри, оскільки обов'язково варто враховувати специфіку конкретного підприємства, корпоративний менеджмент, особливості діяльності підприємства. Проте, безумовно, зазначені нами параметри дають змогу зрозуміти природу справедливої оплати праці та задають вектори для подальшого дослідження в цьому напрямі.

Список літератури:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ : ВТФ Перун, 2003. 1440 с.
2. Психологічний словник / За ред. В.І. Войтка. Київ : «Вища школа», 1982. 216 с.
3. Австрийская школа в политической экономии: К. Менгер, Е Бём-Баверк, Ф. Визер : пер. с нем. / Предисл., коммент., сост. В.С. Автономова. Москва : Экономика, 1992. 493 с.
4. Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения / Ред. колл. Л.И. Абалкин и др. Сост. В.М. Бондаренко, В.В. Иванов, С.Л. Комлев и др. Москва : Экономика, 1993. 543 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М, Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. Москва : «Дело ЛТД», 1994. 702 с.
6. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Москва, 1946. 523 с.
7. Корчевна Л.О. Справедливість як категорія права. *Правова держава*. 2014. № 17. С. 5–9. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/420512.pdf>.
8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971. дод. до № 50. Ст. 375.

Pyzhova M.O. THE ESSENCE OF FAIR PAY

The article covers the issue of fair wages. The concept of business in the context of employment is revealed. It is determined that the business consciousness, which is provoked by modern changes, forms a model where the employee and the employer respect each other and act as harmonious partners who are interested in working together, focused on achieving common goals and their own, and motivated to effectively activities.

It is noted that it is necessary to simultaneously update the theoretical and practical foundations of the construction of forms and systems of remuneration and update the basic principles of its organization. The concepts of "need", "interest", "motive", "incentive" are studied in order to develop mechanisms for combining motivation and work stimulation. It is concluded that in order to intensify labor activity, it is necessary for a person to realize his own interests in it, ie interests – conscious needs. There is a need for purposeful formation of multilevel interests (personal, collective, public) in order to balance them. The latter makes it necessary to create a mechanism that ensures this balance. It should be emphasized that the basis for creating such a balance is incentives. There are two main incentives – moral and material. Emphasis is placed on the fact that the most important factor for improving the efficiency of employees is the understanding of employees of the justice existing at the enterprise, institution, organization of the remuneration system. There are four main parameters of fair pay: 1) the balance of salaries within the company; 2) balanced salary in relation to the labor market; 3) compliance of wages with the level of professionalism; 4) compliance with the level of remuneration of the employee's work efficiency. It is indicated that these four parameters are key in the formation of a fair wage system. It is emphasized that it cannot be said that these are universal parameters, as it is necessary to take into account the specifics of a particular enterprise, corporate management, the peculiarities of the enterprise.

Key words: remuneration, fairness, business consciousness, incentive, need, interest, work efficiency.