

## КАТЕГОРІЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ В КОНТЕКСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

## CATEGORY OF JUSTICE IN THE CONTEXT OF SALARY

Пижова М.О., к.ю.н.,  
доцент кафедри загальноправових дисциплін  
Інститут управління і права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

У статті висвітлено питання справедливої оплати праці. Досліджується категорія «справедливість» у контексті оплати праці і з точки зору трудового права. Проаналізовано конституції зарубіжних країн на предмет вживання у тексті конституції категорії «справедлива оплата праці», проілюстровані вдалі приклади закріплення вказаної конструкції у найвищому законі держави.

Зазначено, що, визначаючи в статті 43 Основного Закону України лише: а) право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та б) право на своєчасне одержання винагороди за працю, держава самоусунулась від виконання функції соціальної держави. Проаналізовані рішення Конституційного Суду України з порушеного питання, підкреслюється, що діяльність її правотворчих і правозастосовчих органів має здійснюватися за принципами справедливості, гуманізму, верховенства і прямої дії норм Конституції України, а повноваження – у встановлених Основним Законом України межах і відповідно до законів.

Зроблено висновок, що справедливість в оплаті праці можна розглядати у трьох аспектах: 1) вважаючи, що це ціннісна орієнтація; 2) розуміючи її як важливий елемент виробничої ситуації корпоративної культури трудового колективу; 3) як самостійний фактор мотивації праці найманих працівників. Справедливість оплати праці сприяє підвищенню загальної задоволеності роботою на підприємстві і її окремими сторонами, перш за все розміром заробітку. Це передбачає використання оцінок справедливості оплати праці найманими працівниками як інструменту формування корпоративної культури підприємства, важливого елемента в побудові ефективних стратегій управління персоналом у сучасних умовах роботи трудових відносин на українських підприємствах. Зроблено висновок, що у разі успішної роботи підприємства більш високі оцінки справедливості оплати праці сприяють більшій задоволеності роботою на підприємстві загалом і навіть підвищенню задоволеності життям у цілому, у разі неуспішної роботи зв'язок втрачається.

Відстоюється позиція, що є необхідність у ґрунтовному науковому дослідженні справедливої оплати праці та закріплення цього явища на конституційному рівні.

**Ключові слова:** справедливість оплати праці, мотивація праці, корпоративна культура, трудові відносини, заробітна плата.

The article covers the issue of fair wages. The category of "justice" in the context of wages and in terms of labour law is studied. An analysis of the constitutions of foreign countries for the use in the text of the constitution of the category of "fair wages", illustrates successful examples of enshrining this structure in the highest law of the state. It is noted that Article 43 of the Basic Law of Ukraine, which defines only a) the right to a salary not lower than that specified by law, and b) the right to timely remuneration for work, the state removed itself from the function of the welfare state. Analyzed decisions of the Constitutional Court of Ukraine on the issue, it is emphasized that the activities of its law-making and law enforcement agencies should be carried out on the principles of justice, humanism, supremacy and direct effect of the Constitution of Ukraine, and powers within the Basic Law of Ukraine. It is concluded that fairness in remuneration can be considered in three aspects: 1) believing that it is a value orientation; 2) understanding it as an important element of the production situation of the corporate culture of the workforce; 3) and as an independent factor motivating the work of employees. Fair pay helps to increase overall satisfaction with work at the company and its individual parties, especially the amount of earnings. This involves the use of assessments of fairness of remuneration of employees as a tool for forming the corporate culture of the enterprise, an important element in building effective strategies for personnel management in modern conditions of labour relations in Ukrainian enterprises. It is concluded that with the successful operation of the enterprise, higher assessments of fairness of wages contribute to greater job satisfaction in the enterprise as a whole, as well as increase life satisfaction in general, with unsuccessful work, the connection is lost. The position is defended that there is a need for a thorough scientific study of fair pay and consolidation of this phenomenon at the constitutional level.

**Key words:** fair pay, work motivation, corporate culture, labour relations, wages.

**Постановка проблеми.** Шлях ринкових перетворень у нашій країні не тільки зумовив зміни у суспільно-економічному житті країни та формування бізнес-свідомості, а й супроводжувався відходом від розгляду принципів справедливості, яка все більше стала розглядатися як перешкода на шляху радикальних реформ. Ми бачимо, що відбулося самоусунення від аналізу проблем соціальної справедливості. Зокрема, це стосується і економічної, соціологічної і юридичної літератури. Аргумент, який можна зустріти, – принципи справедливості суперечать принципам ефективності. Ті ж, хто включав тематику справедливості у свої дослідження, частіше за все виходили з принципів, що проблема соціальної справедливості сьогодні – це насамперед вирішення питань щодо створення механізму соціальної захищеності людини. Постає питання: чи можна усунути від проблеми справедливості під час формування бізнес-свідомості, перебудови суспільства загалом та вирішення проблем оплати праці на окремому підприємстві. Спробуємо проаналізувати і дослідити це питання.

**Аналіз останніх досліджень.** Порушене питання вивчалось такими правниками-науковцями, як В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, Ю.М. Верес, О.В. Гаєвая, Н.Д. Гетьманцева, С.Ю. Головіна, О.О. Єршова, М.І. Кучма, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Радіонова-Водя-

ницька, Н.М. Салікова, Н.М. Хуторян, Є.Б. Хохлов, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко. Однак аспект справедливості в оплаті праці потребує ґрунтовного наукового дослідження.

**Мета статті** – дослідити категорію справедливості в контексті оплати праці, яким чином вона на неї впливає.

**Виклад основного матеріалу.** Згадаємо статтю 43 Конституції України, де вказано, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Вказується, що кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. При цьому нема жодного слова про справедливу оплату праці. Спробуємо проаналізувати це питання в контексті практики зарубіжних країн.

Так, у статті 28 Конституції Чеської Республіки вказано, що кожен працюючий має право на справедливу винагороду за працю і на задовільні умови праці. Подробіці встановлюються законом [1].

У статті 36 Конституції Італійської Республіки зазначено, що працівник має право на винагороду, що відповідає кількості та якості його праці і достатню в усякому разі для забезпечення йому і його родині вільного і гідного існування [2].

Згідно з ч. 1 ст. 14-біс Конституції Держави Аргентина праця в усіх її виявах перебуває під захистом законів, котрі гарантують працюючим у тому числі: а) справедливий винагорода праці; б) регульований прожитковий мінімум; в) рівну винагорода за однаковою працю; г) участь у прибутках підприємств [3].

У Конституції Федеративної Республіки Бразилія в статті 157 вказано, що законодавство про працю та соціальне забезпечення має виходити з таких положень, беручи до уваги інші принципи, що спрямовані на поліпшення умов життя працівників: а) мінімальна заробітна плата повинна задовольняти з урахуванням умов кожного району нормальні потреби працівника і його сім'ї; б) нерівна оплата за рівну працю з міркувань віку, статі, національності і громадянського стану забороняється; в) нічна робота повинна оплачуватися вище денної; г) має здійснюватися обов'язкова і безпосередня участь працівника в доходах підприємства на умовах і в порядку, визначеному законом [4].

Особливий підхід до формування системи справедливої оплати праці існує в Португальській Республіці. Так, в її Конституції в статті 59 сказано, що всі працівники незалежно від віку, статі, раси, громадянства, місця походження, віросповідання, політичних або ідеологічних переконань мають право на винагорода, що відповідає кількості, характеру і якості праці, при цьому дотримується принцип рівної оплати за рівну працю з тим, щоб забезпечити кожному працівникові гідне існування. Крім того, заробітна плата користується спеціальними гарантіями відповідно до закону [5].

У статті 35 Конституції Республіки Таджикистан також зазначається, що кожен має право на працю, вибір професії, роботу, охорону праці та соціальний захист від безробіття. Заробітна плата не повинна бути нижчою за мінімальну оплату праці. Будь-які обмеження в трудових відносинах забороняються. За рівну працю видається рівна оплата [6].

Опосередковано зазначено щодо справедливої оплати праці в статті 31 Конституції Туркменістану. Особи, які працюють за наймом, мають право на винагорода, що відповідає кількості та якості праці. Ця винагорода не може бути меншою за встановлений державою прожитковий мінімум [7].

Прямо в статті 48 Конституції Литовської Республіки вказано щодо справедливої оплати праці. Так, кожна людина може вільно вибирати роботу та займатися підприємництвом і має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на справедливий оплату праці та на соціальний захист у разі безробіття [8].

З аналізу положень конституцій зарубіжних держав щодо справедливої оплати праці ми можемо зробити висновок, що, закріпивши в статті 43 Основного Закону України лише: а) право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та б) право на своєчасне одержання винагорода за працю, держава самоусунулась від виконання функції соціальної держави. Водночас у пункті 2.1. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням правління Пенсійного фонду України щодо офіційного тлумачення положень статті 1, частин першої, другої, третьої статті 95, частини другої статті 96, пунктів 2, 3, 6 статті 116, частини другої статті 124, частини першої статті 129 Конституції України, пункту 5 частини першої статті 4 Бюджетного кодексу України, пункту 2 частини першої статті 9 Кодексу адміністративного судочинства України у системному зв'язку з окремими положеннями Конституції України від 25 січня 2012 року № 3-рп/2012 йдеться, [9] що Україна як соціальна держава визнає людину найвищою соціальною цінністю, розподіляє суспільне багатство згідно з принципом соціальної справедливості та пкіється про зміцнення громадянської злагоди у суспільстві.

Основними завданнями соціальної держави є створення умов для реалізації соціальних, культурних та економічних прав людини, сприяння самостійності і відповідальності кожної особи за свої дії, надання соціальної допомоги тим громадянам, які з незалежних від них обставин не можуть забезпечити достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї.

Така ж позиція Конституційного Суду України висловлена у Рішенні у справі про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання від 11 жовтня 2005 р. [10]. В Україні як соціальній, правовій державі політика спрямовується на створення умов, які забезпечують достатній життєвий рівень, вільний і всебічний розвиток людини як найвищої соціальної цінності, охороняється її життя і здоров'я, честь і гідність. Утвердження та дотримання закріплених у нормативно-правових актах соціальних стандартів є конституційним обов'язком держави. Діяльність її правотворчих і правозастосовчих органів має здійснюватися за принципами справедливості, гуманізму, верховенства і прямої дії норм Конституції України, а повноваження – у встановлених Основним Законом України межах і відповідно до законів.

У частині другій статті 1 Закону України «Про оплату праці» сказано, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Ми робимо висновок, що це декларативна норма, оскільки сьогодні на підприємствах, в установах і організаціях недержавної форми власності все частіше є практика, коли офіційний заробіток усіх або більшості працюючих дорівнює або наближується до розміру мінімальної заробітної плати. Решта ж заробітку виплачується неофіційно. Це один з варіантів, який практикується роботодавцями з метою уникнути або знизити виплату податків і зборів. Водночас тіньова зарплата погіршує соціальне становище не тільки роботодавця, а й економічне становище всієї країни. Роботодавці тим самим погіршують не лише соціальне становище працівників, а й економічне становище як окремого регіону, так і країни загалом. Ми ж розуміємо, що ненадходження коштів до соціально-страхових фондів спричиняє проблеми в пенсійній царині, оскільки люди не матимуть змоги отримати пенсію, яка відповідає рівню їхньої реальної зарплати. Тому ми доходимо висновку, що питання справедливої оплати праці має бути вирішене не просто на законодавчому рівні, а на конституційному.

Ми доходимо висновку, що справедливість в оплаті праці можна розглядати у трьох аспектах: 1) вважачи, що це ціннісна орієнтація; 2) розуміючи її як важливий елемент виробничої ситуації корпоративної культури трудового колективу; 3) як самостійний фактор мотивації праці найманих працівників.

Спробуємо розібратися у сутності цих аспектів. Справедливість як ціннісна орієнтація свідомості передбачає насамперед відповідність винагорода трудовому внеску працівника і, як правило, пов'язується не з вирішенням загальносоціальних проблем, а локальних (на рівні окремого підприємства, галузі). Справа в тому, що суб'єктивне відчуття справедливості і несправедливості має свої особливості. Одні і ті ж відносини можуть оцінюватися як справедливі або несправедливі тими чи іншими соціальними групами. Поведінка людей регулюється не стільки об'єктивним рівнем, скільки суб'єктивним сприйняттям соціальної справедливості політики керівництва.

Нами висунуте припущення, що головним фактором у формуванні почуття справедливості є не стільки розмір заробітку, скільки суб'єктивні оцінки працівників значущих сторін праці. Таким чином, аналіз показав, що актуалізація проблеми справедливості у сучасний період зумовлена насамперед зміною управлінських практик у визначенні розміру заробітної плати працівників на більшості під-

приємств. Розмір зарплати став визначатися становищем підприємства на ринку збуту, а не конкретною працею працівників. Самі працівники цей факт чітко вловлюють, визначаючи співвідношення факторів свого особистого трудового вкладу, кваліфікації і кінцевих результатів роботи підприємства та їх вплив на розмір отримуваної зарплати. Тобто виявляється, що чим більше працівники відчувають залежність розміру оплати праці від їхньої кваліфікації, тим вище почуття справедливості в оплаті праці.

Оскільки категорія «оплата праці» досліджується не тільки трудовим правом, а є предметом дослідження економіки, менеджменту, то для більш детального розуміння природи справедливої оплати праці звернемося до теорії менеджменту. Так, найбільш явним критерієм справедливості оплати є її порівняння з оплатою праці інших працівників у своєму колективі, на інших підприємствах, що виконують аналогічну роботу. Відповідно до теорії справедливості С. Адамса передбачається, що винагорода не обов'язково має бути занадто щедрою. Вона може бути вельми скромною, але сприйматися як справедлива, якщо не набагато відрізняється від винагороди колег по роботі або інших працівників, що виконують аналогічну роботу [11].

Таким чином, оцінки свого заробітку із заробітком працівників, що виконують аналогічну роботу на інших підприємствах, виявилися більш диференціюючими, а значить і більш інформативними. Загалом, справедливість оплати праці як ціннісна орієнтація найбільш очевидно відбилася у високому рівні її залежності від ступеня взаємозв'язку заробітку з кваліфікацією та особистим трудовим внеском, оцінкою свого заробітку порівняно із заробітком працівників, що виконують аналогічну роботу на інших підприємствах, дещо менше залежно від оцінок заробітку порівняно з колегами на своєму підприємстві.

Характеризуючи справедливість як важливий елемент виробничої ситуації корпоративної культури трудового колективу, маємо зазначити, що в царині корпоративної культури найбільш популярною є класифікація американських науковців Ф. Харріса і Р. Морана. Вони пропонують розглядати конкретну корпоративну культуру на основі десяти характеристик [12], серед яких – трудова етика

і мотивування (ставлення до роботи як цінності або повинності; відповідальність або байдужість до результатів своєї праці; відношення до свого робочого місця; якісні характеристики трудової діяльності (quality of working life); гідні і шкідливі звички на роботі; справедливий зв'язок між внеском працівника і його винагородою; планування професійної кар'єри працівника в організації). Ми погоджуємося з науковцями, адже дійсно справедливість є важливим елементом корпоративної культури.

Щодо розгляду справедливості в аспекті фактора трудової мотивації, то це передбачає виявлення її самостійної ролі у формуванні задоволеності різними сторонами праці та роботою на підприємстві загалом, у ставленні до праці і ступеня ідентифікації з підприємством. Наша гіпотеза базується на тому, що чим вище почуття справедливості оплати праці у працівників, тим вищим буде і рівень задоволеності різними сторонами праці і насамперед розміром заробітку, роботою на підприємстві загалом. Також передбачається, що у справедливо оплачуваних (безумовно або хоча б іноді) працівників будуть вищими показники трудової віддачі, інтересу до роботи, ідентифікації з підприємством.

Тож робимо висновок, що у разі успішної роботи підприємства більш високі оцінки справедливості оплати праці сприяють більшій задоволеності роботою на підприємстві загалом і навіть підвищенню задоволеності життям загалом, у разі неуспішної роботи зв'язок втрачається.

**Висновки.** Таким чином, справедливість оплати праці можна розглядати як значущий фактор трудової мотивації, що сприяє підвищенню загальної задоволеності роботою на підприємстві і її окремими сторонами, перш за все розміром заробітку. Це передбачає використання оцінок справедливості оплати праці найманими працівниками як інструменту формування корпоративної культури підприємства, важливого елемента в побудові ефективних стратегій управління персоналом у сучасних умовах роботи трудових відносин на українських підприємствах.

Тому ми відстоюємо позицію, що є необхідність у ґрунтовному науковому дослідженні справедливої оплати праці та закріплення цього явища на конституційному рівні.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція Чеської Республіки. URL: [http://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/czech/czech--r.htm](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/czech/czech--r.htm).
2. Конституція Італійської Республіки. URL: [http://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/italy/italy--r.htm#sub\\_para\\_N\\_1000](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/italy/italy--r.htm#sub_para_N_1000).
3. Конституція Держави Аргентина. URL: [http://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/armenia/armeni-e.htm](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/armenia/armeni-e.htm).
4. Конституція Федеративної Республіки Бразилія. URL: [http://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/brazil/brazil-r.htm](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/brazil/brazil-r.htm).
5. Конституція Португальської Республіки. URL: [http://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/portugal/portug-r.htm](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/portugal/portug-r.htm).
6. Конституція Республіки Таджикистан. URL: [http://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/tajik/tajik--r.htm](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/tajik/tajik--r.htm).
7. Конституція Республіки Туркменістан. URL: [http://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/turkmen/turkmn-r.htm](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/turkmen/turkmn-r.htm).
8. Конституція Литовської Республіки. URL: [http://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/constit/litva/litva--r.htm](http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/litva/litva--r.htm).
9. Рішення Конституційного Суду України від 25 січня 2012 року № 3-рп/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-12#n54>.
10. Рішення Конституційного Суду України у справі про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання від 11.10.2005 № 8-рп/2005. *Офіційний вісник України*. 2005. № 42. Ст. 2662.
11. Кицак Т.Г. Інноваційні напрями розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах / Т.Г. Кицак, І.Ф. Коваленко. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 171–177. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32608961.pdf>.
12. Harris P.R. *Managing Cultural Differences* / P.R. Harris, R.T. Moran. Houston, TX : Gulf Publishing Co, 1996; Edward T. Hall. *Beyond Culture*. 1976.