

Пропоновані інформаційні механізми не позбавлено недоліків. Проте, досить повне розкриття цієї теми, яка відбиває інтереси подальшого дослідження волонтерства, обов'язково зажадає поширення і прискорення її реального використання у дослідженні інноваційної форми соціально-трудових відносин волонтерства.

Література

1. Куценко О. Украина в трансформационных процессах / О. Куценко // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2007. — №1. — С. 18—32.
2. Борецька Н.П. Добровольчество: інноваційна форма соціально-трудових відносин / Н.П. Борецька, Г.О. Крапівіна / Соціально-трудові відносини: теорія та практика [Текст] / Зб. наук. праць / Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана. — К.: КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2011. — №2. — 143 с. — С. 12—18.
3. Крапівіна Г.О. Реляційна модель наочної області інформаційно-аналітичного забезпечення добровольчої акції / Г.О. Крапівіна, В.В. Лапоног, С.Б. Номбре / Якість життя: проблеми, пріоритети і перспективи: Матеріали IV Загальноукраїнської наук.-практ. конференції (8 грудня 2010 р., Донецьк). — Донецьк: Донецький інститут ринку та соціальної політики, 2010. — 359 с. — С. 155—160.
4. Крапівіна Г.А. Исследование направлений подготовки волонтеров для обслуживания массовых спортивных мероприятий / Г.А. Крапівіна / Подготовка кадров для XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр: проблемы и перспективы: Материалы Второй Международной научно-практической конференции (г. Сочи, 29.10—1.11 2009) — Сочи: РНИИ СГУТиКД, 2009. — С. 63—73.
5. Крутий О. Риси української ментальності як фактор специфіки діалогу в системі державного управління / О. Крутий / Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. — К.: Вид-во НАДУ, 2005. — №4. — С. 346—353.
6. Крапівіна Г.О. Людські ресурси та їх мотивація у волонтерстві / Г.О. Крапівіна / Вісник Львівського інституту економіки і туризму: зб. наук. статей / М-во освіти і науки України. Львівський інститут економіки і туризму. — Львів: ЛПЕТ, 2010. — №5. — 328 с. — С. 117—124.

Стаття надійшла до редакції 27.02.2012 р.

УДК 331.214

Цимбалюк С.О.,

канд.екон. наук, доц.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ТЕОРІЯ КОМПЕНСАЦІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТА

У статті досліджено сутність понять «компенсація» і «компенсаційний пакет». Наведено різні підходи до визначення структури компенсаційного пакета. Стаття містить основні положення теорії компенсаційних відмінностей у заробітній платі.

В статье исследовано сущность понятий «компенсация» и «компенсационный пакет». Приведены различные подходы к определению структуры компенсационного пакета. Статья содержит основные положения теории компенсационных различий в заработной плате.

The essence of concepts «compensation» and «compensation package» has been determined in the article. The different approaches to determination of structure of compensative package have been pointed. The article contains the basic positions of theory of compensative distinctions in the wage.

Ключові слова. Компенсація, компенсаційний пакет, заробітна плата, соціальний пакет, винагорода.

Ключевые слова. Компенсация, компенсационный пакет, заработная плата, социальный пакет, вознаграждение.

Keywords. Compensation, compensation package, wage, social package, reward.

Вступ. Теорія і практика розподільних відносин як однієї з основних складових системи соціально-трудова відносин знаходиться під пильною увагою науковців, практиків і політиків. Питання оплати праці є актуальними й для більшості пересічних громадян. Незважаючи на значні наукові здобутки у питаннях розподільних відносин, важливо зазначити, що в теоретико-методологічному плані відсутня єдність вчених і практиків щодо визначення понять, які характеризують сукупність виплат, благ, винагород і заохочень, які одержує найманий працівник у результаті виконання певної трудової функції (реалізації своєї здатності до праці, докладання фізичних і розумових зусиль, застосування компетенцій тощо). Насамперед, це стосується розмежування та співвідношення понять «компенсаційний пакет» і «компенсації» у традиційному їх розумінні — з одного боку, понять «компенсаційний пакет» і «заробітна плата» — з другого боку, а також понять «компенсаційний пакет» і «соціальний пакет». Крім того, залишаються дискусійними питання щодо структури, наповнення, а тому відповідно і призначення та порядку формування компенсаційного пакета.

У практичній площині серед роботодавців і фахівців з управління персоналом не сформувалося розуміння, а відтак і доцільність вживання таких термінів, як «компенсаційний пакет» і «соціальний пакет». Кожен використовує ці терміни, виходячи з власних, можливо й не завжди логічних, міркувань. Необізнаними щодо своїх законних прав на одержання певних виплат і заохочень, а також ситуації, що склалася на ринку праці, залишаються більшість найманих працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням формування системи винагород, матеріальної мотивації та організації заробітної плати присвячено чимало праць зарубіжних і вітчизняних науковців.

З-поміж зарубіжних авторів, які займалися дослідженням теоретичних і прикладних аспектів формування систем винагород, треба виокремити М. Армстронга, Дж. Т. Милковича, Дж. М. Ньюмана, Т. Стівенса, Р. Хендерсона та ін.

Різні теоретичні та прикладні аспекти матеріальної мотивації та організації заробітної плати викладено в працях вітчизняних учених: Д. Богині, О. Грішнєвої, В. Данюка, Г. Дмитренка, А. Калини, Т. Кир'ян, А. Колота, Г. Кулікова, В. Лагутіна, Е. Лібанової, Н. Лук'янченко, І. Новак, І. Петрової та ін. Ці проблеми досліджували також вчені країн СНД: Л. Абалкін, І. Алієв, Л. Бабиніна, Н. Волгін, Н. Горелов, Ю. Кокін, Р. Колосова, Б. Мазманова, Ю. Одегов, Г. Слезінгер, М. Сорокіна, Р. Яковлев та ін.

Прикладним питанням розроблення компенсаційного пакета присвячені праці вчених і практиків: С. Бабіна, О. Бодрової, Є. Ветлужских, І. Поварича, А. Соснового, В. Чемякова та ін.

У працях цих учених міститься чимало дієвих і корисних пропозицій щодо вдосконалення чинного механізму організації заробітної плати та формування різних складових заробітної плати відповідно до сучасних соціально-економічних умов тощо. Разом з тим, на думку автора, матеріали, присвячені питанням розроблення компенсаційного пакета, що опубліковані в наукових і фахових виданнях і в мережі Інтернет, дають спрощене уявлення про його структуру, зміст і порядок формування. Автори здебільшого розглядають компенсаційний пакет як сукупність виплат, що належать до постійної, змінної частини, а також соціального пакета. Дослідження теоретиків і практиків не дають повного системного уявлення про зміст компенсаційного пакета та підходах до його розроблення.

Метою роботи є дослідження теоретико-методологічних аспектів понять «компенсація» та «компенсаційний пакет».

Результати дослідження. Теоретико-прикладні основи формування компенсаційного пакета передбачають з'ясування понять «компенсації» та «компенсаційний пакет».

Термін «компенсація» походить від латинського «compensation». Тлумачний онлайн словник української мови дає таке визначення терміну «компенсація»: відшкодування, зрівноважування, винагорода за що-небудь, а також сума, яку сплачують як відшкодування, винагороду; покриття витрат, утрат [9].

Виходячи з визначень, наведених у тлумачному словнику, можна зробити висновок, що термін «компенсація» можна вживати у значенні не лише «відшкодування», а й «винагорода». Незважаючи на це, і в літературі, і на практиці найчастіше застосовується термін «компенсація» у значенні відшкодування. Такий підхід є традиційним і дещо звужує сферу використання цієї категорії. Поширеність саме такого підходу з-поміж вітчизняних науковців і практиків насамперед зумовлена використанням терміну «компенсація» у значенні «відшкодування» в трудовому законодавстві, зокрема й у КЗпП України.

Чинний КЗпП України не містить визначення поняття «компенсація». Згідно зі ст. 247 проекту нового Трудового кодексу України від 10 грудня 2009 р. *компенсаційні виплати* — грошові виплати, встановлені для відшкодування працівникові витрат, пов'язаних з виконанням ним трудових чи інших обов'язків, передбачених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами і колективним договором.

Отже, до *компенсацій* (у традиційному, вузькому розумінні) належать лише виплати, спрямовані на відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових функцій і обов'язків чи невиконанням їх з незалежних від працівників причин, або ж втрат у зв'язку з інфляційними процесами та порушенням роботодавцем законодавства про працю.

У чинному КЗпП України термін «компенсація» застосовується щодо різних складників заробітної плати:

1) основної заробітної плати:

— оплата праці в разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу (ст. 114);

— оплата праці в разі невиконання норм виробітку не з вини працівника (ст. 111);

— оплата праці в разі вироблення продукції, що виявилася браком не з вини працівника (ст. 112);

— оплата праці в разі виконання робіт різної кваліфікації (ст. 104) тощо;

2) додаткової заробітної плати:

— оплата роботи в надурочний час (ст. 106);

— оплата роботи у вихідний день (ст. 72 і 107);

— оплата роботи в святкові та неробочі дні (ст. 73 і 107);

— грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки (ст. 83);

— оплата часу постою не з вини працівника (ст. 113) тощо.

Працівникам компенсується також втрата частини заробітної плати у зв'язку з інфляційними процесами (подорожчанням споживчих товарів і послуг) проведенням її індексації, а також у разі порушення роботодавцем термінів її виплати.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5, містять, крім інших винагород, компенсаційні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені вказаними актами норми.

Зазначимо, що частина компенсацій, передбачених чинним КЗпП України, не належить до фонду оплати праці:

— виплати під час переїзду на роботу до іншої місцевості (ст. 120);

— виплати у зв'язку зі службовими відрядженнями (ст. 121);

— виплати за зношування інструментів, які належать працівникові, під час використання їх у трудовій діяльності (ст. 125) тощо.

Термін «компенсація» у сфері соціально-трудових відносин, на наш погляд, потрібно розглядати:

— по-перше, як певну виплату, винагороду, заохочення, благо тощо, яку надає роботодавець (керівник) найманому працівникові за використання його робочої сили (фізичних і розумових здібностей, компетенцій);

— по-друге, як процес надання роботодавцем (керівником) певних виплат, винагород, благ, заохочень тощо найманому працівникові.

Щодо першого значення терміну «компенсація», то він відрізняється від терміну «заробітна плата». Перелік складників заробітної плати чітко визначений законодавством¹. Компенсацією у широкому розумінні цього слова можуть бути й виплати, винагороди, блага, заохочення (зокрема нематеріального характеру), які не належать до фонду оплати праці. Крім того, за своїм економічним змістом їх не можна визначити як винагорода, яку за трудовим договором власник (або вповноважений ним орган) сплачує працівникові за виконану ним роботу. А саме так згідно з трудовим законодавством та одним з підходів багатьох учених трактується поняття «заробітна плата». Прикладом таких компенсацій можуть бути: виплати з прибутку за відповідними програмами, медичне і пенсійне страхування, оплата навчання, оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення, запровадження гнучких режимів праці тощо, які аж ніяк не можна розглядати як заробітна плата. Сукупність усіх компенсацій, які надає роботодавець найманому працівникові, формує компенсаційний пакет.

Компенсацію можна також розглядати (у другому значенні) як процес надання роботодавцем (керівником) певних виплат, винагород, благ, заохочень тощо найманому працівникові за використання його робочої сили (компетенцій) відповідно до норм чинного законодавства, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договору задля залучення й утримання його на підприємстві, посилення лояльності та мотивації, заохочення до поліпшення результатів праці, а також досягнення корпоративних цілей загалом.

У цьому значенні термін «компенсація» подібний до понять «оплата праці» та «організація заробітної плати». Остання є організаційно-економічним механізмом визначення розміру та порядку надання найманим працівникам різних складових заробітної плати. Основними елементами цього механізму є державне та договірне регулювання, порядок визначення заробітної плати на підприємстві, а також ринкові важелі. Ураховуючи те, що компенсацією (у першому значенні й у широкому розумінні) можуть бути виплати, які не є заробітною платою, тобто безпосередньо винагородою за виконану роботу (функції, обов'язки), тому й компенсація (у другому значенні) виходить за межі власне оплати праці, хоча остання є невід'ємною складовою системи компенсацій.

Як ми зазначали, відсутня також єдність у поглядах вчених і практиків щодо структури компенсаційного пакета. Окремі науковці до такого пакета включають усі матеріальні виплати та винагороди. Зокрема американські вчені Дж. Мілкович і Дж. Ньюман зазначають, що до компенсаційних виплат належать всі форми фінансових доходів, матеріальних послуг і благ, які працівники одержують у процесі трудових відносин [5, с. 25].

Частина російських авторів поділяє ці погляди. Т. О. Соломанідіна й В. Г. Соломанідін розглядають компенсаційний пакет як сукупність матеріальних винагород разом з благами та привілеями [8, с. 208].

¹ КЗпП України, Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5

І. П. Поварич, С. А. Бабін і С. І. Бабіна зазначають, що до компенсацій належать усі винагороди фінансового характеру, тобто такі, що можуть бути оцінені в грошовому виразі, і які одержує працівник від роботодавця протягом існування між ними соціально-трудових відносин. Компенсаційний пакет, на думку авторів, є сукупністю компенсацій, а відтак його можна розглядати як комплексний стимул. Компенсаційний пакет можна розглядати як зовнішню форму вираження позиції роботодавця з приводу його зобов'язань щодо винагороди персоналу, які він бере на себе у соціально-трудових відносинах з працівниками [7].

Інші науковці до компенсаційного пакету, крім матеріальних, відносять нематеріальні винагороди. Зокрема російські вчені І. Алієв і Н. Горелов, у системі компенсацій виокремлюють компенсаційні винагороди, до яких належать усі матеріальні виплати, та некомпенсаційні, тобто нематеріальні, винагороди. Зокрема до останніх, на думку авторів, належать підвищення соціального статусу, почуття власної гідності та задоволення від виконаної роботи, неформальне визнання, заохочення конструктивних соціальних взаємозв'язків з колегами по роботі, надання необхідних ресурсів для виконання робіт, покращення здоров'я, підвищення інтелектуального рівня та ін. [1, с. 261].

У професійній літературі зустрічається підхід, згідно з яким компенсаційні виплати містять лише монетарні виплати, зокрема тарифну ставку/посадовий оклад, премії й бонуси, та довгострокові виплати (опціони та акції) [3, с. 30]. У такому разі погляд на компенсації також відрізняється від традиційного розуміння компенсацій, передбачених трудовим законодавством. Разом з тим цей погляд залишається звуженим, оскільки компенсаційні виплати не містять ані доплат¹ і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, ані соціальних виплат і благ, не кажучи про нематеріальні винагороди.

Окрім вчені компенсаційний пакет розглядають у вузькому значенні, здебільшого у традиційному, розуміючи під цим пакетом набір компенсацій передбачених трудовим законодавством.

Разом з тим у наукових працях і статтях, опублікованих у наукових і професійних виданнях, є підхід, згідно з яким компенсації в традиційному розумінні формують поряд з іншими виплатами обов'язкового характеру «базовий соціальний пакет». Своєю чергою компенсаційний пакет містить виплати, блага та заохочення, не передбачені чинним законодавством, що мають добровільний характер. Наприклад, І. Новак використовує таке поняття, як «компенсаційний соціальний пакет», виокремлює його разом з конкурентним соціальним пакетом в складі мотиваційного соціального пакета. Останній, своєю чергою, із базовим соціальним пакетом формує соціальний пакет [6, с. 7].

С. Мельник, В. Матросов і Д. Чумаков, розглядаючи структуру соціального пакета, наводять такі його складники:

- базовий (стандартний);
- мотиваційний (конкурентний);
- компенсаційний [4, с. 76–82].

Очевидно, що за такого підходу компенсаційний пакет має розглядатися у вузькому традиційному значенні. Разом з тим, автори зазначають, що компенсаційний соціальний пакет має відшкодовувати особисті витрати (матеріальні, фізичні, моральні), які пов'язані з роботою і безпосередньо стосуються трудової діяльності людини. За такого підходу до визначення компенсаційного соціального пакета останній виходить за межі традиційного вузького розуміння компенсацій, хоча авто-

¹ Саме доплати спрямовані на компенсацію працівникові додаткових фізичних і розумових зусиль, пов'язаних з особливим характером роботи чи умовами праці, що відхиляються від нормальних, і які не враховані під час розроблення тарифних умов оплати праці.

ри й акцентують увагу на витратах, безпосередньо пов'язаних з роботою працівника. За такого підходу компенсаційний пакет має включати і базовий, і мотиваційний пакети¹, а тому виплати й винагороди, природа яких має швидше економічний характер, аніж соціальний.

Згідно з позиціями І. Новак, С. Мельника, В. Матросова і Д. Чумакова компенсаційний пакет є складовою соціального пакета. Такий підхід діаметрально протилежний більшості підходів до розгляду сутності та структури компенсаційного пакета, згідно з якими навпаки: у структурі компенсаційного пакета виділяється соціальна його складова.

Треба виокремити ще один підхід, відповідно до якого поняття «компенсаційний пакет» авторами взагалі не розглядається. Проте поряд із заробітною платою вони виокремлюють соціальний пакет, маючи на увазі соціальні виплати та блага, які роботодавець надає найманим працівникам понад заробітну плату [2, с. 140—149].

З'ясовуючи сутність понять «компенсація» та «компенсаційний пакет» доцільно розглянути основні положення *теорії компенсаційних відмінностей у заробітній платі* [10]. Згідно з цією теорією працівник прагне максимізувати свою корисність, вибираючи місце роботи. Під час вибору ураховуються не лише грошові, а й негрошові аспекти робочого місця, позитивні та негативні аспекти, стосовно яких працівник має певні пріоритети. Це означає, що за однакового рівня заробітної плати працівник віддає перевагу роботі у того роботодавця, де умови та інші характеристики роботи, на його думку, є ліпшими. Роботодавець, у якого характеристики праці виявляються гіршими, змушений компенсувати їх шляхом підвищення заробітної плати. Працівник відповідно до своїх пріоритетів може вибирати робочі місця, котрі пропонують підприємства, максимізуючи при цьому свою корисність. Відмінності в заробітній платі, які компенсують «незарплатну» різницю в характеристиках робочого місця називаються компенсаційними.

Виходячи з основних положень теорії компенсаційних відмінностей у заробітній платі, компенсації можуть бути як матеріальними (безпосередньо компенсаціями), так і нематеріальними (умови, брак яких може бути компенсований додатковою оплатою). У зв'язку з цим компенсаційна теорія (компенсаційний менеджмент) передбачає використання усього спектру благ, які підприємство може надати працівникам.

Підсумовуючи сказане, ми вважаємо, що *компенсаційний пакет потрібно розглядати як сукупність (набір) компенсацій, тобто усіх виплат, винагород, благ і послуг, зокрема й нематеріальних, які роботодавець надає працівникові за використання його робочої сили (компетенцій) відповідно до норм чинного законодавства, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договору.*

Саме такий підхід (у широкому розумінні) до розгляду компенсаційного пакета відповідає сучасним тенденціям у сфері мотивації персоналу:

- зміною у структурі потреб найманих працівників та підвищенню ролі нематеріальних чинників;
- прагненню підприємців підвищити мотивацію персоналу, насамперед, за допомогою нематеріальних чинників;
- підвищенню ролі мотивації у розвитку та використанні людського капіталу й формуванні конкурентних переваг підприємства на ринку.

¹ До мотиваційного пакета автори включають розширені параметри, спрямовані на підвищення професійних і особистісних характеристик працівників, а також на забезпечення прийняттого рівня фізіологічного й морального відтворення працівників

Висновки. Не зважаючи на значні наукові здобутки у питаннях розподільних відносин, у теоретико-методологічному плані відсутня єдність учених і практиків щодо визначення понять, які характеризують сукупність виплат, благ, винагород і заохочень, які одержує найманий працівник. Насамперед, це стосується розмежування та співвідношення понять «компенсаційний пакет», «компенсації», «заробітна плата» і «соціальний пакет».

Термін «компенсація» у сфері соціально-трудова відносин потрібно розглядати як певну виплату, винагороду, заохочення, благо, яку надає роботодавець (керівник) найманому працівникові за використання його робочої сили, а також як процес надання роботодавцем (керівником) певних виплат, винагород, благ, заохочень найманому працівникові. Компенсаційний пакет є сукупністю (набором) компенсацій, тобто усіх виплат, винагород, благ і послуг, зокрема й нематеріальних, які роботодавець надає працівникові за використання його робочої сили (компетенцій) відповідно до норм чинного законодавства, положень корпоративної політики, умов колективного та трудового договору.

У теоретико-методологічному плані дослідження мають розвиватися в напрямі дальшого з'ясування природи поняття «компенсаційний пакет», «трудова доходи», співвідношення з такими поняттями, як «винагорода», «заробітна плата» та ін. У практичному плані дослідження мають бути спрямовані на визначення вимог щодо розроблення компенсаційної політики відповідно до сучасних соціально-економічних умов, зокрема за умов поширення нестандартних (нетипових) форм зайнятості, а також вироблення рекомендацій щодо узгодження інтересів працівників і роботодавців щодо структури, розміру та порядку виплати різних складових компенсаційного пакета.

Література

1. *Алиев И.М.* Политика доходов и заработной платы: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов. — Ростов Н/Д.: Феникс, 2008. — 382 с.
2. *Беляев А.Н.* Современные формы и системы оплаты труда / А.Н. Беляев. — М.: Дело и Сервис, 2009. — 272 с.
3. *Ветлужских Е.* Стратегическая карта, системный подход и КРІ: Инструменты для руководителей / Е. Ветлужских. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — 204 с.
4. *Мельник С.* Удосконалення системи надання роботодавцями соціальних пакетів як складової соціального захисту працівників / С. Мельник, В. Матросов і Д Чумаков. // Довідник кадровика. — 2011. — № 4. — С. 76—82.
5. *Милкович Дж.Т.* Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж.Т. Милкович, Дж.М. Ньюман; пер. с англ. — М.: Вершина, 2005. — 760 с.
6. *Новак. І.* Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 6—12.
7. *Поварич И.П.* Разработка и реализация компенсационной политики организации: монография / И.П. Поварич, С.А. Бабин, С.И. Бабина. — М. Академия Естествознания, 2011. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rae.ru/monographs/111>. — Дата відвідування: 03.03.2012 р.
8. *Соломанидина Т.О.* Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособ. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. — 312 с.
9. Тлумачний словник української мови. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://uktdic.appspot.com/?q=%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F>. — Дата відвідування: 03.03.2012 р.
10. *Эренберг Р. Дж.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.

Стаття надійшла до редакції 27.02.2012 р.