

А. В. Ільєнко,

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СУТНІСТЬ «КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ» ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ІНШИМИ ЕКОНОМІЧНИМИ КАТЕГОРІЯМИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто сутність компенсаційного та соціального пакетів. Розроблено класифікацію компенсаційних пакетів. Запропоновано порівняльний аналіз структури зарплати, витрат на робочу силу, компенсаційного та соціального пакетів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Компенсаційний пакет, соціальний пакет, зарплата, витрати на робочу силу, вартість робочої сили.

АНОТАЦИЯ. В статье рассматривается сущность компенсационного и социального пакетов. Разработано классификацию компенсационных пакетов. Предложен сравнительный анализ структуры зарплаты, затрат на рабочую силу, компенсационного и социального пакетов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Компенсационный пакет, социальный пакет, зарплата, затраты на рабочую силу.

ANNOTATION. In article the essence of compensations and benefits is considered. It is developed classification of compensations. The comparative analysis of structure of the salary, expenses for a labour force, compensations and benefits is offered.

KEY WORDS. Compensations, benefits, wages, expenses for a labour force

Вступ. Винагорода за працю є необхідною умовою товарно-грошових відносин. У сучасних умовах відбувається розмиття межі між матеріальними та нематеріальними елементами стимулами для найманого працівника. Заробітна плата доповнюється численною кількістю пільг таких, як пенсійне та медичне страхування, оплата навчання членів сім'ї, надання житла тощо. Всі ці та інші елементи включає в себе поняття «компенсаційний пакет».

Сучасними дослідженнями складових компенсаційного пакету займаються зарубіжні вчені Майкл Армстронг, Тіна Стівенс [1], Мілкович, Ньюман [7], Хендерсон Р. [14]. Серед науковців на теренах СНД, що внесли значний вклад при вивченні сутності мотиваційного та соціального пакетів можна віднести А. Колота [4], С. Цимбалюк [10], І. Новак [8], О. Велужську [2], Ю. Г. Одегова, Г. Г. Руденко, А. А. Федченко [9], Д. Сторожева [12], А. Соснового [13] та ін.

Незважаючи на розмаїття підходів щодо структури та сутності компенсаційного пакету, на нашу думку, потребує подальшого дослідження сутність та діалектичний зв'язок категорій «компенсаційний пакет» і «соціальний пакет».

Постановка завдання. Основними завданнями статті є: 1) аналіз змісту категорій «соціальний пакет» та «компенсаційний пакет»; 2) розробка класифікації компенсаційних пакетів; 3) порівняльний аналіз структури витрат на робочу силу, зарплати, компенсаційного та соціального пакетів

Основними методами дослідження статті були загальні методи дослідження: порівняння, синтез, аналіз, індукція, дедукція.

Результати. У економічній літературі існує кілька підходів щодо сутності компенсаційного пакету.

Представники першого підходу [15; 16; 20] вважають синонімами компенсаційний та соціальний пакет. Типовим визначенням «компенсаційного (чи соціального) пакету» є «набір благ, якими роботодавець оплачує працю найбільш цінних працівників. Зазвичай цей пакет включає грошові виплати, додаткові блага та пільги» [20].

Представниками другого підходу є Армстронг М., Стивенс Т. [1], Беляєва О. [23], Велужська О. [2], Жалило Б. [19], Колот А. [3], Цимбалюк С. [10], Мілкович, Ньюман [7], Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Федченко А. А. [9], Рудик Н. [25], Сосновий А. [12], Сидорова М. [24], Хачатурян А. [21], Хендерсон Р. [14] та ін. Ці науковці розглядають соціальний пакет як складову компенсаційного пакету.

Компенсаційний пакет різні автори розглядатися з наступних позицій:

1) структурна [12; 23, с. 76; 24, с. 89]. Так, А. Сосновський [12] розглядає компенсаційний пакет як систему винагороди, що складається з елементів основна зарплата, додаткова та соціальні виплати чи пільги (бенефіти). Структура у різних авторів різна. Можуть додаватися податки, нематеріальне стимулювання;

2) витратна [22; 30]. А Папернюк подає визначення через витрати роботодавців чи найманих працівників. Коменсаційний пакет з боку найманого працівника — це «його дохід, вкладений в освіту та отримання кваліфікації, та компенсація за час і зусилля, затрачені на якісне виконання роботи», з боку менеджерів й акціонерів — це «інструмент впливу на організаційну поведінку працівника, спосіб стимулювання до найефективнішої діяльності»;

3) мотиваційна [21, с. 252; 7, с. 25]. Наприклад, А. Хачатурян розглядає компенсаційний пакет, як «комплексну матеріальну і

нематеріальну винагороду..., що отримує співробітник у якості компенсації за надання своїх компетенцій, часу і результатів роботи» [21, с. 252].

Соціальний пакет у більшості авторів подається як набір спеціальних пільг, що організація надає своїм працівникам. До них належать оплата житла, навчання, медичні послуги тощо [2; 17; 18]. А. М. Колот [6] зазначає, що у одних випадках соцпакет розглядається як складова трудового доходу, а в інших, як елемент незаконних витрат, що свідчить про недостатній рівень наукового опрацювання цієї категорії у розподільчих відносинах. Д. Сторожева розглядає соцпакет як систему пільг, у соцпакет може входити все, крім грошей [13].

Відповідно до третього підходу [20, с. 6—7] І. Новак розглядає соціальний пакет, а у його складі компенсаційний пакет. На національному рівні у широкому сенсі соціальний пакет — це «надання працівнику роботодавцем благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір його основної заробітної плати». Відповідно до законодавства до пакету входять додаткова зарплата й інші заохочувальні та компенсійні виплати.

Оскільки, компенсаційний пакет (compensation, total compensation, compensation plan) та соціальний пакет (benefits) прийшли з англійської мови розглянемо їх значення.

Benefit — 1) заг. вигода, прибуток, користь, благо; корисність; перевага; привілей, пільга; 2) а) страх., ек. пр., соц., допомога, виплата (сума, що виплачується державою, страховим фондом чи роботодавцем в якості фінансової підтримки чи компенсації особам певної категорії (напр. допомога по безр., лікарняне тощо); б) ек. пр., страх. пенсія, пенсійна виплата [11, с. 83].

Compensation — 1) а) ек., юр. відшкодування, компенсація, винагорода (грошова винагорода чи інший актив, що передається особі права якої були порушені, постраждалій особі тощо); б) ек. пр., переважно амер. винагорода, заробітна плата; в) заг. компенсація (що-небудь балансує; будь-який небажаний вплив, що згладжує будь-які недоліки) 2) а) ек., юр. компенсування, відшкодування (дія з виплати компенсації [винагороди] чи процес виплати компенсації [винагороди] (напр. виплата винагороди працівникам, виплата страхового відшкодування)); б) заг. компенсація, урівноважування, урівнювання, балансування (ситуація, коли що-небудь компенсує вплив чи недоліки іншого об'єкта (напр. в медицині: нездатність одного органа повноцінно функціонувати компенсується надмірним функціонуванням іншого органу)) [11, с. 128—129].

Проаналізуємо детальніше всі структуровані нами підходи до визначення «компенсаційного пакету». Соціальний пакет є складовою компенсаційного, тому перший підхід не може бути вірним. Як видно із перекладу терміну «benefits», воно є вужчим за компенсаційний пакет та має невдалий переклад у практиці застосування на терені СНД через відсутність слова синоніму.

Структурний підхід до визначення «компенсаційного пакету» є неповним, оскільки відображає лише структуру, а не сутність. Витратний підхід є більш вдалим, хоча, на нашу думку, А. Папернюк, дає визначення вартості робочої сили з боку найманого працівника, а не компенсаційного пакету з точки зору найманого працівника. Мотиваційний підхід, на нашу думку, вимагає уточнення, оскільки компенсаційний пакет, має складові, які виплачуються не тільки за результати праці, а й за несприятливі умови праці та можливі негативні наслідки, що виникають у соціально-трудої сфері.

Отже, проаналізувавши різні підходи, ми можемо сказати, що компенсаційний пакет є, з одного боку, сумою витрат роботодавця на персонал передбачених та непередбачених законодавством, а, з іншого, — сума всіх благ у матеріальній та нематеріальній формі, що надає роботодавець найманому працівнику за основні результати праці, несприятливі умови праці, втрачені можливості, можливі негативні наслідки у соціально-трудоїх відносинах.

Розглянемо детальніше сутність «соціального пакету». Розглядаючи підхід І. Новак, необхідно зазначити, що за структурою соціальний пакет лише частково відповідає додатковій частині зарплати, іншим заохочувальним та компенсаційним виплатам. В літературі зустрічаються підходи, що в соцпакет входять пільги тільки понад норму встановлені законодавством, оскільки більшість пільг, гарантій, компенсацій, якщо не є обов'язковими до виконання, то є рекомендованими. Їх перелік можна зустріти в інструкціях зі статистики зарплати, по визначенню вартості робочої сили та інших нормативних документах. Суперечливим є твердження Д. Сторожевої про те, що в соцпакет входить все, крім грошей. Оскільки у деяких випадках може видаватися грошова компенсація.

Соціальний пакет є поняттям, на нашу думку, вужчим за компенсаційний пакет. Це сукупність пільг, гарантій або їх компенсація, не пов'язаних з основними результатами роботи, за втрачені можливості, можливі ризики, несприятливі наслідки в сфері соціально-трудоїх відносин.

Порівняльний аналіз структури зарплати, витрат на робочу силу, компенсаційного пакету та соціального пакету наведено у табл. 1.

Таблиця 1

**ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТРУКТУРИ «ЗАРПЛАТИ»,
«ВИТРАТ НА РОБОЧУ СИЛУ», «КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ»
ТА «СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ»**

| Складова* | Витрати на роботу** | Зарплата*** | Компенсаційний пакет | Соціальний пакет**** |
|---|---------------------|--|----------------------|--|
| Пряма оплата | Повністю відповідає | Повністю відповідає Ст. 1.1; 2.1; 2.2; 2.12; 2.7; 2.8; 2.9; 2.14; 2.15; 2.16; 2.17; 2.19 | Відповідає | Відсутня |
| Оплата за невідпрацьований час | Повністю відповідає | Частково відповідає Ст. 2.42; 2.10; 2.26; 2.31; 2.24; 2.29; 2.25; 2.30; 2.19; 2.11; 2.32; 2.33 (Не входять ст. 4.14; 4.43; 4.3) | Відповідає | Частково відповідає Ст. 2.1; 2.2; 2.5; 2.9— 2.17 |
| Премії, нерегулярні виплати | Повністю відповідає | Повністю відповідає Ст. 2.34; 2.36; 2.38; 2.39; 2.35; 2.41, 2.42 | Відповідає | Частково відповідає Ст. 3.6; 3.7 |
| Зарплата в натуральній формі, пільги, послуги, допомога в натуральній і грошовій формах | Повністю відповідає | Частково відповідає Ст. 2.21; 2.20; 2.22; 2.42; 2.39 (Не входять ст. 4.11; 4.13) | Відповідає | Частково відповідає Ст. 4.2, 4.3 , 4.4 |
| Витрати підприємства на оплату житла працівників | Повністю відповідає | Повністю відповідає Ст. 2.42 | Відповідає | Відповідає |
| Видатки роботодавця на соціальний захист | Повністю відповідає | Частково відповідає Ст. 2.42 (Ст. 4.8 не входить) | Відповідає | Частково відповідає Ст. 6.6—6.9, 6.12, 6.1; 6.2; 6.5 частково |
| Видатки на професійне навчання | Повністю відповідає | Частково відповідає Ст. 2.27; 2.28 (Ст. 4.14 не входить) | Відповідає | Відповідає |

Закінчення табл. 1

| Складова* | Витрати на робочу силу** | Зарплата*** | Компенсаційний пакет | Соціальний пакет**** |
|---|--------------------------|--|----------------------|---|
| Видатки на утримання громадських служб | Повністю відповідає | Частково відповідає Ст. 2.4 (Ст. 4.15 не входить) | Відповідає | Частково відповідає Ст. 8.5; 8.6 |
| Витрати на робочу силу, які не віднесені до раніше наведених класифікаційних груп | Повністю відповідає | Частково відповідає Ст. 2 (Ст. 4.2; 4.3 п.3; 4.18; 4.5; 4.16; 4.17; 4.19 не входить) | Відповідає | Частково відповідає Ст. 9.5; 9.2; 9.7; 9.8 |
| Податки, що не належать до витрат на робочу силу | Повністю відповідає | Відсутня | Відповідає | Відповідає |
| Інші витрати, що не належать до витрат на робочу силу | | Частково відповідає Ст. 2.42; 2.37 (Ст. 4,6; 4,7; 4.20 не входить) | Відповідає | Частково відповідає Ст. 11.1; 11.2 Можна віднести статті, не наведені у [4] |

* — статті витрат за структурою відповідають [4];

** — інформація із [4];

*** — інформація із [5];

**** — інформація з звіту про типи пільг отриманих працівниками у 1995—1996 рр. (benefits) Торгово-промислової палати США за 2008 р. Employee Benefits, p. 15. У стовпчиках буде зазначено статті, що відповідають типам пільг за українським законодавством із [4].

Проведений аналіз свідчить, що мотиваційний пакет може бути більшим за наповненням, ніж витрати роботодавця на роботу, оскільки останні регламентуються нормативно, а власники можуть встановлювати нові елементи в компенсаційні пакети, які ще не обумовлені законодавчо чи виключаються з переліку витрат на робочу силу. Зарплата відповідно до законодавчої структури має менше складових, ніж витрати на робочу силу, проте включає і деякі інші витрати. Соцпакет є вужчим поняттям за заробітну плату.

На нашу думку, необхідно розрізнити витрати підприємства на утримання робочої сили та вартість робочої сили.

Згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі статистики праці (червень, 1985 рік), вартість робочої сили —

це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили. Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітна плата і включає в себе: оплату праці за виконану роботу; витрати на оплату невідпрацьованого часу, що підлягає оплаті згідно з чинним законодавством; винагороди та допомоги; витрати на харчування та інші пільги, що надаються натурою; витрати на утримання житла персоналу, що оплачує наймач; витрати на соціальне страхування, що оплачує наймач; витрати наймача на професійну підготовку; утримання служб соціального забезпечення та інші витрати, наприклад, на службовий транспорт для працівників, спецодяг, а також податки та відрахування, що розглядаються в якості витрат на робочу силу [4].

На нашу думку, витрати підприємства на утримання робочої сили — це сукупність коштів затрачених роботодавцем на оплату праці, видатки на загальнообов'язкове державне та добровільне соціальне страхування працівників, забезпечення їх житлом, професійне навчання, культурно-побутове обслуговування, податки та збори, а також інші витрати пов'язані з використанням найманої робочої сили (штатних працівників, а також тих, що не перебувають у списках).

Таблиця 2

КЛАСИФІКАЦІЯ КОМПЕНСАЦІЙНИХ ПАКЕТІВ

| № | Класифікаційна ознака | Види компенсаційних пакетів |
|---|----------------------------|---|
| 1 | Вид економічної діяльності | У промисловості, сільському господарстві, торгівлі, фінансовій діяльності тощо |
| 2 | Статева характеристика | Для чоловіків та жінок |
| 3 | Вікова характеристика | Для молоді (до 28 років); працівників середнього віку (жінки від 28 до 50 років, чоловіки від 58 до 55 років); осіб перед пенсійного віку (жінки від 50 до 55 років, чоловіки від 55 до 60 років); пенсійного віку (жінки від 55 років, чоловіки від 60 років). Для окремих категорій працівників межі середнього, передпенсійного та пенсійного віку мають інші показники передбачені окремими нормативно-правовими актами держави |
| 4 | Категорія персоналу | Для робітників: які не вимагають професійної підготовки; які вимагають професійної підготовки (основні, допоміжні, обслуговуючі). Для професіоналів, фахівців (білі комірці). Для керівників: нижня, середня та вища ланка управління |

| № | Класифікаційна ознака | Види компенсаційних пакетів |
|----|---|---|
| 5 | Сімейний стан | Для працівників, що мають повні сім'ї: без дітей, з дітьми (до двох дітей, багатодітні). Для працівників, що мають неповні сім'ї: без дітей, з дітьми (до двох дітей, багатодітні) |
| 6 | Рівень працездатності | Для працездатних (осіб з повною працездатністю), для інвалідів (для осіб з частковою працездатністю) |
| 7 | Рівень наповнюваності | Часткове забезпечення (базовий, розширений), повне забезпечення |
| 8 | Ступінь фіксації елементів | Фіксований або вибірковий (кафетерій) |
| 9 | Рівень врахування результатів праці | Неврахований, врахований (часткова залежність, повна залежність) |
| 10 | Терміном дії | Безстроковий, строковий (за результатами поточного оцінювання або підсумкового) |
| 11 | Терміном застосування | Довгостроковий, середньостроковий, разовий |
| 12 | Сфера дії | Особистий, груповий, загальний (для всіх) |
| 13 | За ступенем стимулювання | Мотивуючий, престижний, демотивуючий, індіферентний |
| 14 | За особливостями структури | Універсальний, специфічний |
| 15 | За інноваційною складовою | Інноваційний, споживчий, інноваційно-споживчий |
| 16 | За ступенем ефективності для роботодавця | Ефективний, витратний, нульовий |
| 17 | За ступенем дослідженості потребам найманих працівників | Обґрунтований, необґрунтований, частково обґрунтований |

Вартість робочої сили на рівні організації, на думку автора, є поняттям ширшим за витрати підприємства на утримання робочої сили, оскільки це сума витрат по усім штатним працівникам, а також тим, що не перебувають у списках: держави, власника робочої сили (його сім'ї), витрат організацій (підприємств) протягом усієї трудової діяльності у межах обраної посади (фаху)

найманим працівником. Найманий працівник при працевлаштуванні, як правило, має досвід роботи, певні знання, вміння, навички за обраною посадою. Тому витрати підприємства на утримання робочої сили на момент працевлаштування є нижчими за її вартість.

Загальна сума витрат на робочу силу включає дані щодо всіх працівників, тобто штатних, а також тих, які не перебувають в обліковому складі підприємства.

Проведене дослідження сутності та структури компенсаційного пакету дозволило нам розробити класифікацію, що відображено у табл. 2.

Висновки. Наукова новизна дослідження полягає у формуванні порівняльної характеристики структур зарплати, компенсаційного та соціального пакетів, витрат на робочу силу. Були уточнені категорії «компенсаційний» та «соціальний пакет». Стаття містить класифікацію компенсаційних пакетів. Перспективами подальших досліджень є взаємозв'язок компенсаційного пакету та стратегії організації, формування компенсаційного пакету в умовах інноваційної економіки.

Література

1. Армстронг Майкл, Стівенс Тина. Оплата труда: Практическое пособие с построения оптимальной системы оплаты труда и вознаграждение персонала / Пер с англ. За науч. ред. Т. В. Герасимовой. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. — 512 с.
2. Велужская Е. Стратегическая карта, системный поход и КРІ: инструменты для руководителей / Елена Велужская. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — 204 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
4. Інструкція по визначенню вартості робочої сили: Наказ Міністату України 25.05.1997 № 131 — <http://www.rada.gov.ua>
5. Інструкція зі статистики заробітної плати: Наказ Держкомстат від 13.01.2004 № 5. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.01.2004 за № 114/8713 — <http://www.rada.gov.ua>
6. Колот А. М. До проблем розвитку теорії розподільчих відносин // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3—12.
7. Милкович, Джордж Т., Ньюман Джерри Т. Система вознаграждения и методы стимулирования персонала: Пер с англ. — М.: Вершина, 2005. — 760 с.

8. *Новак І.* Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 6—12.

9. *Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Федченко А. А.* Экономика персонала. Часть II. Практика: Учебник. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. — 1312 с.

10. *Цимбалюк С.* Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 4. — С. 16—22.

11. Менеджмент и экономика труда. Новый англо-русский толковый словарь / Под общ. ред. Сторчевого М. А. — СПб.: Экономическая школа, 2004. — 576 с.

12. *Сосновый А.* Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности розданий // Московский психологический журнал. — № 8. — <http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml>

13. *Д. Сторожева.* Зарплата или соцпакет: предпочтение сторон 18.08.2005. — <http://www.hr-ua.com/articles/232/>

14. *Хендерсон Р.* Компенсационный менеджмент: 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. Горелова Н. А. — СПб.: Питер, 2004. — 880 с.

15. Соцпакет или деньги? 21.03.2007 — http://bin.com.ua/templates/analytic_article.shtml?id=63284

16. *И. Воробьев* Зарплата или соцпакет: предпочтения сторон 18.08.2005 — <http://www.hr-ua.com/articles/232/>

17. Электронный словарь http://chtotakoe.info/articles/sotsialnyj_paket_833.html

18. Электронный словарь <http://www.rabota-in.net/termins.php?gnm=1039>

19. *Жалило Б.* Как построить компенсационный пакет? // Справочник кадровика. — № 3. — 2003. — http://www.training.com.ua/article/8/Kak_postroit_kompensatsionnyj_paket.html

20. Дайте пудры и духов для приманки петухов. — <http://www.vakansii.com.ua/showArticle.html?id=470>

21. *Хачатурян А. А.* Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации: Стратегические основы / Предисл. С. В. Емельянова, А. П. Кулешова. — М.: Издательство ЛКИ, 2008. — 272 с.

22. *Папернюк А.* Модель оплаты труда: от компенсационной стратегии к практике партнерства // Менеджер по персоналу. — № 4. — 2007 — С. 28—36.

23. *Беляева Е. Г.* Компенсационный пакет компании: принципы формирования // Справочник по управлению персоналом. — № 1. — 2004. — С. 76—83.

24. *Сидорова М. Ю.* Этапы разработки компенсационного пакета // Справочник по управлению персоналом. — № 2. — 2004. — С. 86—93.

25. *Рудык Н. Б.* Золотые парашюты от А до Я // Финансовый менеджмент. — № 5. — 2005. — С. 63—71.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2010 р.