

УДК 331.34:334.72](477+100)

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА НА ПІДПРИЄМСТВІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІДИ

Моргай Лілія, доктор філософії, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.

ORCID 0000-0002-6550-1389

E-mail: morgai.liliya@gmail.com

Анотація. У статті висвітлено поняття «соціального пакета», описано вміст, характеристики та соціальні виплати, на які має право працівник підприємства. Охарактеризовано компенсаційний пакет та його функції на підприємстві. Проаналізовано мотивацію, зокрема матеріальну, яка ефективно впливає на працівників та спонукає їх до кращого результату на роботі. Вказано напрями вдосконалення документального оформлення соціального пакета на підприємствах. Проаналізовано праці українських педагогів, які займалися питанням вмісту соціального пакета на підприємстві.

Висвітлено питання вмісту соціального пакета в Україні та за кордоном, зокрема в Сполучених Штатах Америки та Німеччині. З'ясовано, що в законодавстві США чітко прописані соціальні виплати (пільги), які має надавати підприємство своїм працівникам. Установлено, що в Німеччині існує обов'язкове медичне і пенсійне страхування, а внески до державних страхових кас залежать від розміру заробітної плати. Висвітлені методи наповнення соціального пакета в країнах Заходу. З'ясовано, що на вміст соціального пакета впливає соціальна політика підприємств.

Ключові слова: соціальний пакет, комплексний (конкурентний) пакет, мотивація, структура соціального пакета, базовий соціальний пакет, мотиваційний соціальний пакет, соціальна політика підприємств, соціальні виплати.

FORMATION OF THE SOCIAL PACKAGE AT THE ENTERPRISE: DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE

Liliia Morhai, Doctor of Philosophy, Associate Professor of the Department of Social Pedagogy and Social Work, Uman State Pedagogical University named after Pavel Tychyna.

ORCID 0000-0002-6550-1389

E-mail: morgai.liliya@gmail.com

Abstract. The article highlights the concept of "social package", describes the content, characteristics and social benefits to which the employee is entitled. The compensation package and its functions at the enterprise are described. Motivation, in particular material motivation, which effectively influences employees and motivates them to a better result at work, is analyzed. The directions of improvement of documentation of a social package at the enterprises are specified. The works of Ukrainian teachers who dealt with the content of the social package at the enterprise are analyzed.

The content of the social package in Ukraine and abroad, in particular in the United States and Germany, is covered. It was found that the US legislation clearly prescribes the social benefits (benefits) that the company must provide to its employees. It is established that in Germany there is a compulsory health and pension insurance, and contributions to state insurance funds depend on the amount of wages. Methods of filling the social package in Western countries are highlighted. It was found that the content of the social package is influenced by the social policy of enterprises.

Key words: social package, complex (competitive) package, motivation, structure of social package, basic social package, motivational social package, social policy of enterprises, social benefits.

Постановка проблеми. Чинниками, які безпосередньо впливають на вибір місця працевлаштування людини, є заробітна плата та умови праці. Проте важливу роль відіграє і комплекс гарантій та соціальних відшкодувань, яким підприємство забезпечує працівника протягом усього часу перебування його на роботі.

Сьогодні директори фірм та підприємницьких компаній намагаються розробити нові та удосконалювати вже існуючі системи матеріальних стимулів, до яких належать соціальні виплати, гарантії і пільги. Вони є більш потужним стимулом для працівника, ніж грошова винагорода. Такими гарантіями є соціальний пакет на підприємстві, який мотивує працівника.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Окремими аспектами, пов'язаними із визначенням сутності соціального пакета та його вмісту на підприємствах, займаються науковці В. Васильєв, О. Дрожанов, Н. Карачин, К. Мельникова, С. Сергійчук, Л. Суліменко, С. Цимбалюк та ін., що свідчить про актуальність порушуваних проблем.

Мета статті – виявити специфіку формування соціального пакета на підприємствах України та за кордоном.

Виклад основного матеріалу. Соціальний пакет – це вміст усіх соціальних пільг, гарантій та виплат працівнику підприємства, комплекс зобов'язань роботодавця перед трудовим колективом [9]. Його вартість може становити від третини до половини розміру заробітної плати. Кожне підприємство має свої способи формування соціального пакета: одні обмежуються лише оплатою лікарняного листа і відпусток, інші можуть включити до нього оплату транспорту до місця роботи і назад, путівки в

санаторії, заняття у фізкультурно-оздоровчих комплексах, треті – надають автомобіль для користування, кредити з пільговими ставками, комфортабельні квартири для проживання та ін.

Досить часто українські дослідники не розмежовують поняття «соціальний пакет» та «компенсаційний пакет» [9].

На думку С. І. Сергійчук, компенсаційний пакет виконує мотивувальну функцію, оскільки є компенсацією працівнику за його вклад у роботу підприємства, то до нього роботодавець включає базову заробітну плату та її змінну частину до компенсаційного пакета [7].

Мотивація – це сукупність спонукальних факторів, що визначають активність особистості у її діяльності, тобто заохочення роботодавцем своїх підлеглих виплатою коштів. Важливу роль у роботі відіграє саме соціальна мотивація [3, с. 347].

Мельникова К. В. у статті «Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації» зазначає, що для вироблення мотивації необхідно розробити положення про наповнення і дію соціального пакета на підприємстві. Вона виокремлює такі етапи надання соціального пакета працівникам на підприємстві:

1. Усі послуги соціального пакета надаються на підставі розпорядження або наказу керівника підприємства.

2. Виплати компенсацій працівникам підприємства здійснюються систематично, щомісячно чи щоквартально за певні досягнення.

3. Загальна сума виплат пов'язана з економічним прибутком від працівника підприємству.

4. Усі витрати роботодавця на послуги соціального пакета для працівника входять до загальної суми коштів, що відповідають фінансовій та економічній складовій підприємства.

5. Нараховані бали соціального пакета додаються до кожного показника окремо, але якщо не виконується основна умова надання опцій

соціального пакета, він виплачується неповністю.

6. Керівник має право в окремих випадках збільшувати або зменшувати вміст соціального пакета, але тільки в установлених межах.

7. Керівник підприємства має право повністю або частково позбавляти працівника усіх благ із соціального пакета, якщо той запізнюється на роботу, прогулює, з'являється на роботі в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, порушує правила техніки безпеки, пожежної безпеки, внутрішнього трудового розпорядку та ін. [5].

На підприємствах України за вмістом і структурою діють базові, мотиваційні та компенсаційні соціальні пакети.

Базовий соціальний пакет виконує такі функції, як: забезпечення умов праці, передбачених законодавством, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, виплата в повному розмірі належної грошової винагороди (заробітної плати), виплати соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором [8].

Мотиваційний соціальний пакет відповідає за забезпечення здоров'я, розвиток корпоративної культури, мотивацію праці, відпочинок і розваги.

Компенсаційний (конкурентний) соціальний пакет забезпечує відшкодування особистих витрат, пов'язаних із роботою (на транспорт, зв'язок, оренду або придбання житла тощо) [8].

Для складання соціального пакета на підприємстві необхідно обрати найоптимальніший варіант його вмісту.

У формуванні соціального пакета науковець С. О. Цимбалюк виокремлює три підходи, про що він зауважує в праці «Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль». За першим підходом усім працівникам підприємства надаються однакові соціальні виплати й заохочення. Його варто використовувати на невеликих підприємствах, де персоналом управляє перший керівник.

Зважаючи на конкуренцію, підприємство свої дії спрямовує на отримання в обмежений термін високого результату, для забезпечення якого необхідна командна робота. Через те на таких підприємствах потрібно враховувати думку колективу (команди) та статус окремих посадових осіб. Проте всім працівникам підприємства необхідно надавати однакові соціальні заохочення. Наприклад, оплата транспортних витрат, медичне страхування тощо [9].

Інший підхід до формування соціального пакета враховує ієрархію на великому підприємстві. Диференціація соціальних виплат відповідно до посади підкреслює статус, заслуги та досягнення вищих посадових осіб, сприяє підвищенню їхньої мотивації та лояльності. Для керівників середнього і нижчого рівнів управління, професіоналів і фахівців це буде теж гарна мотивація. Такий підхід є дієвим за умови, що на підприємстві розроблено ефективну систему посадового просування, забезпечені рівні можливості для кар'єрного зростання всіх працівників залежно від їхньої компетентності, результатів праці та стажу роботи на підприємстві [9].

Третій підхід до формування соціального пакета передбачає встановлення соціальних виплат і заохочень відповідно до грейдів. Працівник, який має вищий грейд, отримує пропозицію більшого набору виплат і заохочень. Науковці такий підхід рекомендують використовувати на середніх підприємствах з обмеженими можливостями для кар'єрного зростання: працівники, які досягають високих результатів, можуть одержувати виплати й заохочення, установлені для вищих грейдів [9].

Професор Суліменко Л. А. у статті «Обліково-аналітичне забезпечення надання соціального пакета працівникам підприємства: зарубіжний та вітчизняний досвід» аналізує результати соціологічного опитування працівників різних професій, та їхні пріоритети в складі соціального пакета [8].

Так, для топ-менеджерів найбільш бажаним елементом

соціального пакета є медична страховка для себе (77% опитаних), на другому місці – медична страховка для родини (66%), на третьому – безкоштовне навчання (33%) та абонемент до фітнес-клубу (33%). Виконавчий персонал віддає перевагу медичній страховці для себе (65%), в пріоритеті також безкоштовне навчання (59%), на третьому місці – можливість отримати кредит на купівлю житла (35%) та оплата харчування в офісі (35%) [8].

За результатами опитування користувачів, лише 38% українців мають соціальний пакет на робочому місці. У той же час 16% вітчизняних професіоналів зізналися, що в їхніх компаніях соціальні переваги доступні лише для обраних працівників. Частіше за все компанії включають у свої соціальні пакети такі опції: оплата мобільного зв'язку (44% респондентів зізналися в цьому), медичне страхування (32%), оплата транспортних послуг (17%), оплата обіду (15%), оплата відпочинку (15%), страхування від нещасного випадку (11%), оплата професійного навчання (10%) [8].

Наповнення вмісту соціального пакета в інших країнах світу різне, що пов'язано із соціально-економічними особливостями країни, галузевою приналежністю підприємства, його типом, структурою, масштабністю, специфікою діяльності та якісними характеристиками його вищих управлінських ланок [8].

У Сполучених Штатах Америки, за даними соціологічних досліджень, для 90% американських громадян важливим при працевлаштуванні є наявність соціального пакета, і тільки 10% не звертають на нього значну увагу. У законі США чітко прописані соціальні виплати (пільги), які має надавати підприємство своїм робітникам, а саме:

– страхування по безробіттю, що є обов'язковим на території США;

– компенсаційне страхування робітників, що діє на базі особистого страхування або через програму державного компенсаційного страхування робітників;

– страхування по інвалідності, що вимагає від підприємців забезпечити частково страховий захист співробітників від не пов'язаних із роботою хвороб і травм.

Такі умови соціальних виплат діють на території штатів Каліфорнія, Гаваї, Нью-Джерсі, Нью-Йорк [2].

Крім обов'язкових, законодавчо встановлених пільг і компенсацій, роботодавці пропонують додаткові соціальні гарантії, до складу яких ще входять інші опції, а саме: добровільне медичне страхування (ДМС); отримання додаткової відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; додаткове недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ); санаторно-курортне обслуговування і літній відпочинок (СКО); житлові програми в різній формі (безкоштовне надання житла, житло в позику, кредити та ін.).

Як правило, подібні системи стимулювання застосовуються на середніх і великих підприємствах (компаніях), з великим штатом співробітників, орієнтованих на тривалий період роботи на цьому підприємстві. Для ефективного і зручного застосування соціальних гарантій їх об'єднують у «соціальний пакет», тобто набір спеціальних пільг, які, крім закріплених законодавством прав, надають пріоритети.

У США при формуванні вмісту соціального пакета враховують особисті уподобання працівників підприємства. Так, наприклад, для молодих фахівців серйозним мотивувальним фактором навряд чи стане пропозиція страхування додаткової пенсії, тому важливо, щоб в соціальному пакеті були елементи, спрямовані на відповідну категорію працівників. При цьому важливо врахувати обов'язкові для всіх категорій – основні блоки, до яких входять добровільне медичне страхування;

страхування від нещасних випадків на виробництві; страхування майна; безкоштовне харчування.

Для окремих категорій працівників можуть бути створені спеціальні стимулювальні блоки соціальних гарантій, до яких належать професійна підготовка і підвищення кваліфікації, надання та оплата житла; надання автотранспорту; компенсація витрат на проїзд; недержавне пенсійне забезпечення; оплата мобільного зв'язку; путівки на санаторно-курортне лікування; екскурсії; подарунки та ін. [1].

Такі елементи дозволяють формувати, поряд із установленими законом соціальними виплатами, індивідуальні системи соціальних гарантій на підприємстві, які задовольняють потреби різних категорій співробітників. Вартість соціального пакета на підприємстві в Сполучених Штатах Америки формується в межах 40–50% від базової заробітної плати.

Проаналізувавши особливості формування соціального пакета в країнах Європи, зауважимо, що взірцем соціальної захищеності своїх громадян є Німеччина. На сьогодні в Німеччині існує обов'язкове медичне і пенсійне страхування. Внески до державних страхових кас залежать від розміру заробітної плати. Медичне страхування – близько 14%, пенсійне – 19% від зарплати. Однак усі працюючі зобов'язані брати половину цих витрат на себе. Деякі підприємства виключно для своїх працівників пропонують ще й спеціальні пенсійні фонди, що також належить до соціальних послуг. Щоб захистити працівників від хвороб, часто пропагується активний спосіб життя. Наприклад, на підприємствах діють спортивні секції, які можна відвідувати за символічну плату або взагалі безкоштовно [6].

Одним з найгостріших питань німецького суспільства є догляд за маленькими дітьми. У дитсадках місць бракує, тому деякі компанії навіть створюють у себе спеціальні робочі місця й умови, коли батьки можуть брати із собою дитину на роботу. Нині дедалі частіше говорять про

необхідність реформування системи соціального захисту Німеччини через демографічні причини, оскільки суспільство зараз відчутно старіє [6].

Суліменко Л. А. характеризує вміст соціального пакета на підприємствах у країнах Заходу, та зазначає, що до 50% надходжень припадає на різні види страхування працівників, насамперед медичне. У західних країнах простежуються різні методи наповнення соціального пакета, серед яких найбільш поширені «Інституційний метод» (або традиційний); програма «Буфет»; «Комплексна програма»; «Система балів»; «Метод гілок» [8].

Вміст соціального пакета регулюється не так першочергово, як оплата праці. Це пов'язано з варіативністю його складу та добровільним характером запровадження його на підприємствах [8].

- Через соціальні пакети для працівників роботодавець
- формує власний позитивний імідж і бренд на ринку праці;
 - приводить у відповідність стратегічні плани організації та особисті цілі співробітника;
 - мотивує робітників до зростання продуктивності праці, покращання результатів діяльності, зменшення кількості захворювань;
 - залучає й утримує висококваліфікованих працівників, знижуючи тим самим плинність кадрів;
 - контролює витрати на робочу силу;
 - оптимізує витрати на соціальне забезпечення працівників, отримує податкові пільги, зменшує непередбачувані фінансові витрати;
 - поліпшує якість трудового життя й добробут працівників та їх родин;
 - покращує якісні параметри людського капіталу та соціально-психологічний клімат в установі [8].

Великі компанії ведуть жорстку боротьбу за компетентних працівників, збільшуючи частку соціальних пільг у компенсаційних

пакетах компаній (в окремих компаніях – до 50% сумарної винагороди), збільшуючи їх кількість та удосконалюючи якість [8].

Соціальна політика найбільш ефективних, успішних підприємств переконує, що соціальне забезпечення співробітника, розвиток його особистості напряму пов'язані зі стратегією максимізації підприємницького прибутку [8].

До соціального пакета, крім забезпечення базових потреб, зокрема житлових, харчових, здоров'язберезувальних, відпочинку та інших, входять мотивувальні – підтримка в реалізації можливості оволодіння новими знаннями і підвищення кваліфікації; подарунки до урочистих подій; організація корпоративних свят і відпочинку; оплата корпоративного одягу; надання службового транспорту; оплата за користування службовим мобільним телефоном; публічні винагороди, подарунки, сувеніри відповідно до досягнутих успіхів; оплата навчання дітей співробітників у закладах вищої освіти; оплата відпочинку дітей співробітників у таборах [8].

Уводячи той чи той елемент до соціального пакета, роботодавець має врахувати, які труднощі можуть виникнути з фінансуванням та оподаткуванням послуг, чи відповідають послуги потребам працівників і чи сприяють підвищенню ефективності їхньої праці. Крім того, для успішного використання всіх послуг соціального пакета він повинен бути професійно укладений, персонал поінформований про його вміст та користь [8].

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у зазначеному напрямку.

Отже, проаналізувавши вміст соціальних пакетів на підприємствах України та закордону, можна стверджувати, що вони подібні, хоча і мають відмінності. Це пов'язано з багатьма чинниками: соціально-економічними умовами країни, масштабністю самих підприємств та особливостями

підкування власників фірм, директорів про працівників установ. Головне, щоб послуги не були зафіксовані на папері, а діяли.

Перспективами для подальших досліджень вважаємо висвітлення вмісту соціального пакета на підприємствах країн Європи.

Список використаних джерел

1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.
2. Дрожанова О. М. Соціальний пакет: стимул чи допомога? Наукові праці 2010. сер.: Соціологія. Т. 146. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npchdusoc_2010_146_133_22.pdf (дата звернення: 02.02.2021).
3. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери. 2-ге видання. Київ, Сімферополь : Універсум, 2013. 536 с.
4. Карачина Н. П. Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємства. Економічний простір 2013. № 71. С. 173–182. URL : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecpros_2013_71_20.pdf (дата звернення: 02.02.2021).
5. Мельникова К. В. Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації. URL http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eupmg_2014_1_7.pdf (дата звернення: 02.02.2021).
6. Менше половини українців мають «соціальний пакет» на роботі. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/2147605.html> (дата звернення: 03.02.2021).
7. Сергійчук С. І. Компенсаційний пакет: суть та проблеми його ефективного застосування на підприємствах промисловості України. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6288> (дата звернення: 03.02.2021).

8. Суліменко Л. А. Обліково-аналітичне забезпечення надання соціального пакета працівникам підприємства: зарубіжний та вітчизняний досвід. URL: <https://www.google.com.ua/search> (дата звернення: 04.02.2021).

9. Цимбалюк С. О. Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль. URL: <http://ua.z-pdf.ru/7ekonomika/641743-8-socialno-trudovi-vidnosini-teoriya-praktika-zbirnik-naukovih-prac-zasnovaniy-2011-vida-tsya-razi-rik-1-2011-kiiv-2.php> (дата звернення: 04.02.2021).

REFERENCES

1. Vasyliev V. V. (2011) Sotsialna robota na pidpriemstvi. [Social work at the enterprise] Kyiv: Vydavnychi Dim «Slovo», 2011. 424 s. [in Ukrainian].
2. Drozhanova O. M. (2010) Sotsialnyi paket: stymul chy dopomoha? [Social package: incentive or help]. Ser.: Sotsiologia. T. 146. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npchdusoc_2010_146_133_22.pdf (data zvernennia: 02.02.2021).
3. Entsyklopediia dlia fakhivtsiv sotsialnoi sfery. (2013) [Encyclopedia for social professionals.] 2-he vydannia. Kyiv, Simferopol : Universum, 536 s.
4. Karachyna N. P. (2013) Sotsialnyi paket yak metod pidvyshchennia motyvatsii do trudovoi diialnosti pratsivnykiv pidpriemstva. [Social package as a method of increasing the motivation of employees of the enterprise]. Ekonomichnyi prostir. № 71. S. 173-182. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecpros_2013_71_20.pdf (data zvernennia: 02.02.2021).
5. Melnykova K. V. Sotsialnyi paket yak instrument materialnoi motyvatsii. [Social package as a tool of material motivation]. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eupmg_2014_1_7.pdf (data zvernennia: 02.02.2021).
6. Menshe polovyny ukraintsiv maiut «sotsialnyi paket» na roboti. [Less than half of Ukrainians have a «social package» at work]. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/2147605.html> (data zvernennia: 03.02.2021).
7. Serhiichuk S. I. Kompensatsiinyi paket: sut ta problemy yoho efektyvnoho zastosuvannia na pidpriemstvakh promyslovosti Ukrainy. [Compensation package: the essence and problems of its effective application in industrial enterprises of Ukraine]. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6288> (data zvernennia: 03.02.2021).
8. Sulimenko L. A. Oblikovo-analitychne zabezpechennia nadannia sotsialnoho paketa pratsivnykam pidpriemstva: zarubizhnyi ta vitchyzniani

dosvid. [Accounting and analytical support of providing a social package to employees: foreign and domestic experience]. URL: <https://www.google.com.ua/search> (data zvernennia: 04.02.2021).

9. Tymbaliuk S. O. Sotsialnyi paket: sutnist, pryroda ta motyvatsiina rol. [Social package: essence, nature and motivational role]. URL: <http://ua.z-pdf.ru/7ekonomika/641743-8-socialno-trudovi-vidnosini-teoriya-praktika-zbirnik-naukovih-prac-zasnovaniy-2011-vida-tsya-razi-rik-1-2011-kiiv-2.php> (data zvernennia: 04.02.2021).