

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ: ПРАКТИКА БЕЛАРУСИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

О. Н. Кудина,

студентка 4 курса БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук

Н. В. Манцурова (БГУ)

Социальная защита работников направлена на повышение эффективности использования персонала за счет снижения уровня его текучести, привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров, что в целом влияет на конечные результаты деятельности организации. Все вышеперечисленное определяет актуальность исследуемой темы.

Существует несколько подходов к формированию социального пакета, предоставляемого работнику:

1. Количество и характер льгот устанавливаются в зависимости от вклада работника, то есть социальный пакет определяется в зависимости от должности, стажа и значимости работы сотрудника для компании.

2. Социальный пакет включает основные и дополнительные льготы, которые предусматриваются для сотрудников компании.

3. Социальный пакет формируется работником самостоятельно в зависимости от того, какой список льгот он выбирает и какие льготы ему наиболее важны в текущем году, но в пределах установленной суммы для компании [1, с. 62].

Наиболее предпочтительным является третий подход. Его преимущество заключается в том, что все потребности сотрудников удовлетворяются в полной мере, а сам работодатель может контролировать все затраты за счет предоставления работникам специального фонда средств на получение льгот. Эти меры помогают привлечь новых работников и создать комфортные условия для продуктивной работы сотрудников [1, с. 63].

Использование социального пакета широко распространено в странах Европы. В числе его основных функций поддержание финансового благополучия работников и членов их семей, например, посредством организации медицинского страхования, страхования от несчастных случаев на производстве, страхования жизни.

В ряде стран (США, Канада, страны Европы) работодателями за счет средств оплачивается дополнительное обучение работников. Кроме того, в зависимости от имеющихся финансовых ресурсов компании оплачивают работникам аренду жилья, личный транспорт. Высокорентабельные компании могут содействовать в погашении кредитов. Перечисленные элементы социальной защиты работников включаются в структуру социального пакета.

В Республике Беларусь социальные гарантии работникам закрепляются, как правило, в коллективном договоре организации – основном инструменте социальной защиты работников в рамках социального развития организации. В коллективном договоре определяется наполнение социального пакета, представляющего собой перечень гарантий, компенсаций и льгот работникам.

По решению руководства и с учетом финансового состояния организации, структура социального пакета может изменяться за счет дополнения или исключения из него отдельных элементов. Наполнение сформированного в организации социального пакета отражает степень заинтересованности работодателя в привлечении и удержании высококвалифицированного персонала. Значительная роль в процессе формирования социального пакета принадлежит профсоюзам.

Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь разработан Примерный перечень трудовых и социальных гарантий («соци-

альный пакет»), рекомендуемых для включения в коллективные договоры, иные локальные нормативные правовые акты организаций, трудовые договоры, контракты. В этот перечень входят многие компоненты: выплаты стимулирующего и компенсирующего характера; социальные выплаты; дополнительные поощрительные отпуска; дополнительные гарантии женщинам и работникам, имеющим семейные обязанности; учебные отпуска; повышение квалификации и переподготовки кадров; предоставление средств на оплату найма жилого помещения; обеспечение охраны труда, безопасных условий труда; добровольное страхование дополнительной пенсии, медицинских расходов; льготные санаторно-курортные путевки на оздоровление; культурно-массовые мероприятия и ряд других [3].

Реализация направлений социального пакета служит мощным стимулом для персонала. Поэтому в своей практической деятельности работодателям необходимо принимать активное участие в организации такой системы, а также выбирать те компоненты социального пакета, которые в наибольшей степени способствуют удовлетворению потребностей и интересов работников.

Литература

1. *Афанасьева, Е. В.* Инновационный подход к формированию социального пакета в компаниях: зарубежный опыт и российская практика / Е. В. Афанасьева // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки : сб. ст. по материалам XLVI Междунар. студ. науч.-практ. конф. / АНС «СибАК». – Новосибирск, 2016. – С. 61–66.
2. *Коняева, А.* Компенсации: мировой опыт [Электронный ресурс] // Pro-персонал. – Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/article/7536-kompensatsii-mirovoyo-opyt?ustp=W>. – Дата доступа: 05.03.2017.
3. О социальном пакете [Электронный ресурс] : письмо М-ва труда и соц. защиты, 21 окт. 2011, № 09-1-17/5555п // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.