

*Л.В. Карник, Е.А. Рудко, 3 курс*

*Научный руководитель – М.М. Хованская, старший преподаватель  
Барановичский государственный университет*

Социальный пакет – сравнительно новый способ привлечения работников в организацию, повышения их заинтересованности в труде. В последнее время значительно возрос интерес к социальному пакету как мере стимулирования труда.

Социальный пакет – это дополнительные привилегии и бонусы, которые работодатель предлагает, чтобы заинтересовать и удержать сотрудников. Выбор таких бонусов – личное дело каждой компании. Обеспечение социальным пакетом наемных сотрудников – это относительно новое явление на отечественном рынке труда, которое возникло вследствие внедрения корпоративной культуры по западным стандартам. В 90-е годы прошлого столетия, когда только начался формироваться рынок труда, где работодателем выступало частное лицо, собственник предприятия, такого явления, как социальный пакет не существовало, ведь в период формирования нового государства рабочих мест было мало, и условия труда диктовал работодатель. Поэтому современные условия труда с обеспечением социального пакета – это признак равноправных рабочих отношений между обеими сторонами трудового договора.

Социальный пакет не может включать в себя: оплату больничных листов, ежегодный оплачиваемый отпуск, обязательное социальное страхование, возмещение командировочных расходов, возмещение транспортных расходов (если работа связана с разъездами), прочие компенсации и гарантии, закрепленные законодательно. Все это работодатель и так обязан предоставить — это не привилегии, а неотъемлемые права. Как показывает практика, самыми популярными составляющими социального пакета в белорусских компаниях являются: оплата мобильной связи (44% работодателей), обучение персонала (35%), обеспечение жильем иногороднего работника (10% работодателей), компенсация за амортизацию личного автомобиля сотрудника, который используется в служебных целях, а также затрат на бензин (86% работодателей), спортзал на работе, абонемент в бассейн (6% работодателей), обеды в офис (15% работодателей), служебный транспорт или компенсация проезда (17% работодателей), организация отдыха и досуга. (5% работодателей).

Самые обширные социальные пакеты в Беларуси, как правило, предоставляют крупные IT-компании и представительства международных корпораций. Глава Минтруда РБ отмечает, что наиболее полное применение «социального пакета» осуществляется в организациях, имеющих стабильное финансово-экономическое положение. В 2014 году это были это предприятия Минсвязи, Минэнергетики, Минпрома, Минстройархитектуры и др. [1].

Некоторые иностранные фирмы предлагают своим сотрудникам солидное пенсионное страхование. Проработав в такой организации 10 лет, человек вполне в состоянии обеспечить себя пенсией в размере заработной платы практически на всю оставшуюся жизнь. Впрочем, данные примеры в Беларуси нельзя пока назвать многочисленными. Ведь это достаточно дорогое удовольствие для нанимателя, и позволить такую заботу о своих работниках могут себе только весьма крупные и преуспевающие компании. В большинстве развитых зарубежных государств существует стабильный предоставляемый социальный пакет, основанный на многолетнем опыте компаний и активной работе менеджеров по персоналу. Наиболее явных успехов в этом направлении добились корпорации США и Японии, фирмы, функционирующие в Швеции, Финляндии, Норвегии, Германии. Учет зарубежного опыта в законодательстве и правоприменительной практике материального стимулирования труда, несомненно, является актуальным и для Республики Беларусь. Чаще всего белорусские организации предоставляют своим работникам довольно узкие «социальные пакеты», включающие в себя один или два элемента. Основываясь на зарубежном опыте, стоит отметить, что наиболее выгодной и разумной является такая система предоставления «социального пакета», при которой работнику предлагается выбор определенных благ в соответствии с его личными потребностями. Данная система успешно зарекомендовала себя и широко применяется за рубежом.[2]

Исследовательский центр портала SuperJob.ru провел опрос среди посетителей сайта, которых попросили выбрать три самые главные составляющие соцпакета. В результате более половины опрошенных высказали желание обучаться за счет компании. На втором месте по значимости оказалась медицинская страховка. Ее выбрали более 41% респондентов. В сторону бесплатного питания склонились порядка трети участников опроса. Причем наиболее популярным этот пункт оказался у молодых специалистов и холостяков. Кстати, среди последних еще одним привлекательным бонусом стала оплата спортклуба и бассейна. Впрочем, этот вид отдыха предпочитают и 40% опрошенных женщин. А вот скидки на продукцию компании, корпоративные вечеринки и подарки к праздникам интересуют всего лишь 3 % опрошенных.[3]

Обычно "соцпакет" предусматривается в коллективном договоре. Но это не единственный путь. Те или иные гарантии, особенно если в организации нет собственного профсоюза и коллективного договора, возможно зафиксировать в контрактах или предоставлять на основании приказов или распоряжений нанимателя.

Вместе с тем и нанимателям и работникам следует помнить, что все дополнительные гарантии должны быть "подъемными" для организации или предприятия. Если определенная планка установлена, но обеспечить ее администрация реально не в состоянии, работник может добиться выполнения коллективного договора, и в том числе через суд. Однако в свою очередь подобное обстоятельство с большой долей вероятности отразится на финансовом состоянии субъекта хозяйствования, и, как результат, на вопросах зарплаты и сохранения рабочих мест.

Какой-нибудь "обязательности" дополнительных гарантий в законодательстве нет, соответственно, требовать их введения от нанимателя также нельзя. Тем более что следует отметить: оплата всех "бонусов" возможна только с прибыли, относить ее к себестоимости продукции или услуг нельзя. Причем это условие общее, оно касается всех субъектов хозяйствования независимо от формы собственности. Однако полностью отказываться от "социального пакета" вряд ли правильно, в конце концов, эффективность любой работы зависит не только от зарплаты. Необходимо выбрать главное - то, что необходимо сотрудникам в первую очередь. Скажем, главными для "вредного" производства могут стать вопросы оздоровления, для организации с высокими зарплатами – совместные туристические поездки, а для предприятий с большими "жилищными проблемами" – беспроцентные займы на строительство и помощь в погашении кредитов.[4]

Надо заметить, что любые льготы, как платные, так и бесплатные, выгодны не только наемным работникам, но и работодателям. Сотрудники получают дополнительные блага, которые делают условия труда более комфортными, а работодатели все понесенные расходы на обеспечение социального пакета списывают на валовые расходы, уменьшая, таким образом, налогообложение.

У каждого участника трудовых отношений существуют свои приоритеты и точка зрения относительно социального пакета и обязанность каждого работодателя – сделать так, чтобы каждый сотрудник получал от своей работы именно то, что ему нужно и выгодно.

#### **Список использованных источников**

1. <http://www.interfax.by> [Электронный ресурс]: Информационное агентство. Режим доступа: <http://www.interfax.by/article/1140405>. Дата доступа: 06.03.2015.

2. <http://mojazarplata.by> [Электронный ресурс]: Mojazarplata.by. Режим доступа: <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/socialqny-paket-kak-belorusam-otlichitq-bonusy-ot-poddelok>. Дата доступа: 07.03.2015.

3. <http://news.tut.by>[Электронный ресурс]: Новости tut.by. Режим доступа: <http://news.tut.by/society/163174.html>. Дата доступа: 07.03.2015.

4. <http://www.bel-jurist.com>[Электронный ресурс]: Юридическая консультация в Беларуси. Режим доступа: <http://www.bel-jurist.com/page/social-package>. Дата доступа: 07.03.2015.