

УДК 316.4

## **СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ: КОРПОРАТИВНАЯ ПОЛИТИКА**

Красовская Н. И., к. ю. н., зав. центром социально-демографических исследований

Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь,  
г. Минск, Республика Беларусь

Проблема социальной ответственности бизнеса в современных условиях становится все более актуальной. Для организаций недостаточно соблюдать установленные трудовым законодательством гарантии и льготы, им необходимо на добровольной основе привнести свой вклад в улучшение условий труда и жизненного уровня своих работников. С целью получения целостного представления о практиках поддержки работников с семейными обязанностями со стороны организаций Республики Беларусь был проведен социологический опрос 190 организаций.

Участникам опроса задавались вопросы о существующих у них формах поддержки, льготах и гарантиях, предоставляемых работникам с семейными обязанностями. Следует отметить, что такие положения закреплены в положениях индивидуального трудового договора (контракта), если условия касаются непосредственно работника или в коллективном договоре, если затрагивают интересы всего или отдельных категорий трудового коллектива.

Социологический опрос показал, что наиболее массовой формой поддержки является практика предоставления организациями оплачиваемых социальных отпусков в случаях наступления определенных событий. При этом, бюджетные организации предоставляют социальные отпуска большей продолжительности, в то время как коммерческие – кратковременные, но оплачиваемые.

Достаточно распространенной практикой является и практика оказания работникам материальной помощи. Размеры такой помощи колеблются от 4,0 до 15,6 базовых величин и зависят как от вида экономической деятельности организации, так и ее финансового положения.

Наиболее детализированным разделом коллективных договоров организаций является блок социальных гарантий работникам с семейными обязанностями. Он включает гарантии работникам в связи с сокращением численности и штата работников, условия предоставления трудовых отпусков, дней отдыха и услуг по уходу за детьми, оплату свободного от работы дня отдельным категориям родителей и др. В коллективных договорах организаций содержатся положения о предоставлении ежемесячной и ежегодной материальной поддержки семьям, воспитывающим детей-инвалидов, многодетным и неполным семьям. Кроме отмеченных мер, 29,5 % организаций отметили, что они практикуют такие формы поддержки, как помощь работникам, имеющим семьи, в тяжелых жизненных ситуациях, выделение средств на лечение, обучение детей работников, строительство жилья. Среди иных форм социальной поддержки работников широко распространена практика компенсации стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря и санатории (63,7 %). Наименее популярной формой поддержки семей является предоставление услуг по уходу за детьми работников или материальной поддержки на эти цели (3,7 %).

Исследование позволило выявить, что структура социальных льгот, источники и размеры финансирования социальных выплат в организациях напрямую зависят от их финансовых результатов. Вместе с тем, социальная корпоративная политика Республики Беларусь нуждается в совершенствовании и активном развитии. Проведенный анализ демонстрирует, что предоставление социальных гарантий не носит дифференцированного характера. Механизм их предоставления основан скорее на общекатегориальном подходе или на субъективном принятии решений нанимателем. На наш взгляд, социальные льготы и гарантии следует рассматривать как дополнительный инструмент стимулирования труда и стабилизации трудового коллектива.

Развитие социальной политики позволит создать в организациях рабочие места, дружественные семье, разработать эффективную систему социальных выплат и гарантий, отвечающую условиям современной корпоративной политики.