**ВВЕДЕНИЕ**

Законы воспроизводства рабочей силы устанавливают пропорции и количественные зависимости потребляемых материальных и духовных благ необходимых для цикличного восполнения использованных трудовых ресурсов. Как видим, существует целая теория воспроизводств трудовых ресурсов, без которых в принципе ни какой бизнес не возможен. Нет работника - не будет товара и прибавочной стоимости.

Экономические законы общественного воспроизводства в гонке «бандитской» приватизации Российской экономики похоже забыты. Экономические и социальные реформы последних 5 лет показывают стремление государства полностью переложить расходы по воспроизводству трудовых ресурсов на самих работников и их семьи: полная оплата коммунальных услуг, платные образование и медицина, «нищенское» пенсионное обеспечение сегодняшних пенсионеров и т.п.. Лозунг «социальная ответственность бизнеса» в экономическом выражение остается только лозунгом. Например, стоимость социальных программ для работников в общем бюджете таких компаний как ОАО «РАО ЕС», ОАО «Газпром», ОАО «Лукойл» составляли в 2005 году менее одного процесса. А в стоимости продажи одного барреля нефти, проданного за рубежом ОАО «Сибнефть», социальный пакет работника этой компании составляет менее 0,1%. При прибыли 35%. Несколько улучшается ситуация с профессиональным образованием. Ускоренными темпами восстанавливается профессиональное образование в топливно-энергетическом комплексе, в черной и цветной металлургии.

И «отцы бизнеса» вкладываю в это деньги и немалые, так как за 15 лет приватизации целое поколение торгует на рынках, а старые кадры «рабочих у трубы» постепенно вымирают. Это показывает, что не все еще потеряно. Экономика заставляет задумываться о людях, о воспроизводстве трудовых ресурсов самими капиталистами. И чем раньше работодатель поймет это, чем больше средств будет вкладывать в воспроизводство трудовых ресурсов, тем успешнее будет его бизнес в перспективе. На западе это давно уже поняли. «Социально» ориентированные экономики Швеции, Дании и Германии наглядно это показывают. Может быть, приход в Россию западных инвесторов сдвинет и нас в эту сторону.

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ**

Размер социальных гарантий работодателя определяется общим компенсационным пакетом работника, который, по мимо, заработной платы, включает в себя еще ряд опций: - добровольное медицинское страхование (ДМС); - дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение (НПО); - санаторно-курортное обслуживание и летний отдых (СКО); - жилищные программы в различной форме (бесплатное предоставление жилья, жилищные ссуды, ипотечное кредитование и т.п). Общий компенсационный (социальный) пакет работника либо большой, либо маленький (вообще нет), либо оптимален. Оптимален, если он способствует стимулированию персонала, и появления у него мотивации трудиться на этом предприятии, рожать и обучать детей, содержать родителей и обустраивать жилье. В разные периоды времени в разных рыночных ситуациях размеры социального пакета могут изменяться. Если предприятие наращивает объемы, наращивает все виды ресурсов, в том числе и трудовые ресурсы, то владелец думает, как инвестировать в трудовые ресурсы, чтобы было комфортно на этом предприятии работать. Если предприятие сворачивает объемы, то значит, что оно сворачивает и ресурсы, все виды ресурсов, в том числе и трудовые. Это все взаимосвязано.

Под социальным пакетом необходимо понимать предоставление работодателями своим работникам различных материальных благ помимо обязательств, предусмотренных трудовым законодательством и законодательством о социальном обеспечении Российской Федерации. В соответствии с требованиями ст. 22 ТК к таким обязательствам работодателя относятся:

- обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей,

- обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами,

- выплата в полном размере причитающейся работникам заработной платы,

- ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и т. д.

Различные льготы, компенсации и привилегии, которые сейчас принято называть социальным пакетом, работник получает за счет средств работодателя либо в виде товаров, работ или услуг, выполненных или оказанных работнику работодателем, либо в виде компенсации работодателем затрат работника на соответствующие товары, работы или услуги.

В соцпакет, таким образом, могут входить следующие материальные блага:

- бесплатное питание,

- негосударственное пенсионное страхование,

- добровольное медицинское страхование,

- страхование жизни и здоровья,

-оплата работодателем услуг мобильной связи,

- предоставление работникам санаторно-курортных и оздоровительных путевок (кроме оплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования РФ),

- иные материальные блага, предоставленные работнику работодателем.

Если рассматривать материальные блага, включаемые в так называемый социальный пакет, с точки зрения трудового законодательства, они не могут относится к стимулирующим выплатам (ст. 144 ТК) и тем более не являются элементами заработной платы (ст. 129 ТК).

В соответствии со ст. 57 ТК, в трудовом договоре между работником и работодателем могут предусматриваться любые условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Одним из таких условий трудового договора может являться и предоставление работнику социального пакета. При этом в трудовом договоре необходимо четко определить те материальные блага, которые составляют социальный пакет, и порядок их предоставления.

Нередко бывает, что организация, взявшая на себя слишком много различных обязательств в рамках «социального пакета», не в состоянии их выполнить, поскольку ее финансовые возможности изменились. Однако трудовое законодательство не предусматривает права работодателя в одностороннем порядке пересматривать условия трудового договора с работниками в случае отсутствия финансовых возможностей для их исполнения.

Изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.73 ТК). Однако предоставление работникам социального пакета существенным условием трудового договора не является (ч. 2 ст. 57 ТК), так не относится к оплате труда работника и его не надо учитывать при исчислении среднего заработка (ст. 139 ТК). Таким образом, взяв на себя обязанность предоставления работникам «социального пакета» работодатели должны строго выполнять принятые на себя обязательства.

Получается, что понимание сути соцпакета у разных работодателей отличается и часто не соответствует нормам закона. Поэтому в каждой конкретной ситуации работнику и работодателю стоит уточнять, что именно они имеют в виду.

Рассмотрение вопроса акционерами об организации на предприятии «достойного» социального пакета работника в настоящее время в России довольно часто заканчивается мнением, что все это выгодно исключительно для работников и совершенно бесполезно для работодателя и акционеров и что социальные программы обходится крайне дорого. Это мнение совершенно не правильное. В результате постепенного старения квалифицированного персонала и его «естественного» выбывания в связи с выходом на пенсию руководство предприятия вынуждено идти на затраты по подготовке молодых специалистов либо приглашать квалифицированный персонал, работающий на аналогичных предприятиях или в той же отрасли. Однако как в первом, так и во втором случае руководитель не застрахован от того, что завтра квалифицированный работник не уйдет с предприятия.

Самый простой способ, который позволяет избежать этого, - повышение заработной платы. Однако, решение кадровых вопросов простым повышением заработной платы не только не эффективно (сотрудники быстро привыкают к новому уровню доходов и начинают воспринимать его как должное), но обременительно - для увеличения чистого дохода сотрудника на 1000 рублей предприятие должно фактически заплатить около 1500 (1000 рублей плюс ЕСН и НДФЛ).

Создание корпоративной системы социальных компенсаций на предприятии помогает решить данную проблему с меньшими затратами для предприятия, но не менее эффективно.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 ТКРФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 ТКРФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» пункта 3 статьи 81 ТКРФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТКРФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТКРФ);

- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 ТКРФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Дополнительные социальные гарантии.

Для большей заинтересованности работников в сохранении рабочего места именно на данном предприятии и привлечения высококвалифицированных кадров работодатели вводят на предприятии дополнительные социальные гарантии. Они обычно касаются охраны здоровья работников, улучшения их жилищных условий и т.д. Такие меры всегда привлекательны для наемных работников.

Разумеется, предоставление дополнительных социальных гарантий никак не может отменить или уменьшить размер гарантий и компенсаций, выплата которых возложена на работодателей законодательством.

Приведем далее пример соответствующей статьи в трудовом договоре:

1. Работодатель обеспечивает Работнику во время работы на предприятии следующие дополнительные социальные гарантии:

-дополнительный отпуск в связи с временной нетрудоспособностью;

-выплату дополнительных сумм к установленному законодательством пособию по государственному социальному страхованию;

-медицинское обслуживание в виде выплаты компенсации за пользование платными медицинскими услугами в следующих учреждениях:

-санаторно-курортное обслуживание в виде предоставления ежегодных бесплатных либо частично оплаченных путевок;

-бытовое обслуживание в виде:

-дополнительную компенсацию в возмещении вреда, причиненного здоровью Работника;

-выплаты семье Работника в случае его смерти;

-периодическое проведение за счет Работодателя медицинского обследования и оценки состояния здоровья и трудоспособности Работника;

-поддержание здоровья в случае ухудшения его состояния как во время работы, так и по обстоятельствам, не связанным с исполнением трудовых обязанностей.

2. В случае, если причиной ухудшения здоровья Работника явились злоупотребления алкоголем или наркотиками, дополнительные выплаты на медицинское обслуживание не производятся, либо, по согласованию сторон, Работнику может быть предоставлена ссуда на медицинское обслуживание.

3. Часть перечисленных гарантий применяется к Работнику в случае выхода его на пенсию.

Некоторые предприятия, особо заинтересованные в привлечении высококлассных специалистов, формируют фонд участия персонала в прибылях. В этом случае работники заинтересованы в преуспевании предприятия в целом. Работодатель может разработать специальный документ об участии персонала в прибыли в качестве локального нормативного акта, возможно и включение этого условия в каждый трудовой контракт. Наиболее часто подобное условие включается в трудовые контракты в акционерных обществах.

Государство обеспечивает безработным следующие виды гарантий и компенсаций:

- выплату в установленном порядке пособия по безработице;

- оказание в некоторых случаях материальной помощи безработному и членам его семьи;

- выплату стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки;

- возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы по направлению Государственной службы занятости;

- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;

- оплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности.

Правом на получение пособия по безработице обладают безработные, не получающие пенсий, пособий (за исключением пособий семьям, воспитывающим детей) либо компенсаций за ущерб, нанесенный здоровью увечьем или иным повреждением, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в размере, превышающем размер пособия по безработице, установленный законодательством о занятости.

Решение о назначении пособий по безработице либо отказе в их назначении принимается Государственной службой занятости в течение 10 дней с момента регистрации безработного.

Выплата пособий по безработице производится со дня регистрации безработного в центре занятости и сохраняется в период выполнения безработным временной работы, о которой он обязан уведомить центр занятости, а также во время выполнения оплачиваемой общественной работы по направлению центра занятости.

Пособие по безработице выплачивается в следующих размерах:

- за первые 13 календарных недель в размере 70% и за последующие 13 календарных недель - 50% средней заработной платы (дохода) по последнему месту работы, но не ниже минимальной заработной платы и не выше удвоенной ее величины в случае, если безработный в течение 12 календарных месяцев, предшествовавших началу безработицы, имел оплачиваемую работу (доход) не менее 12 календарных недель;

- за первые 13 календарных недель в размере 100% и за последующие 13 календарных недель - 75% минимальной заработной платы безработным, которые в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, имели оплачиваемую работу (доход) менее 12 календарных недель, а также ищущие работу после длительного (более 1 года) перерыва при наличии у них общего трудового стажа не менее 1 года и при условии, что их трудоустройство не требует профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки;

- за первые 13 календарных недель в размере 85% и за последующие 13 календарных недель - 70% минимальной заработной платы безработным, впервые ищущим работу, а также ищущим работу после длительного перерыва при наличии у них общего трудового стажа менее 1 года и если их трудоустройство невозможно без профессиональной подготовки.

Срок выплаты пособия по безработице не может превышать 26 календарных недель в течение каждого 12-месячного периода, исчисленного со дня регистрации в Государственной службе занятости.

Безработным, стаж работы которых составляет более 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин, срок выплаты пособия по безработице увеличивается за каждый год работы, превышающий указанный срок, на две календарные недели.

Безработным, имеющим на иждивении детей до 14 лет (инвалида - до 16 лет), размер пособия увеличивается на 10%, а при наличии двоих детей и более - на 20%.

В случае болезни безработного вместо пособия по безработице или стипендии выплачивается пособие по временной нетрудоспособности (в том числе по беременности и родам, уходу за больным ребенком), а срок получения пособия по временной нетрудоспособности не включается в общий срок выплаты пособия по безработице.

Пособие по безработице, как правило, не выплачивается в случаях:

- увольнения (отчисления) за нарушение трудовой или воинской дисциплины и иные виновные действия, а также в случае потери источника дохода в результате виновных действий;

- увольнения (отчисления) с последнего места работы или службы (учебы) по собственному желанию без уважительных причин;

- непредоставления по требованию центра занятости декларации о доходах.

Выплата безработному пособия прекращается в случаях:

- трудоустройства;

- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению службы занятости;

- окончания установленного законом срока выплаты;

- получения пособия обманным путем;

- осуждения к наказанию в виде лишения свободы;

- получения пенсий или пособий в размерах, превышающих размер пособия по безработице.

В отдельных случаях выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев, причем этот срок включается в общий срок выплаты пособия по безработице, или размер пособия может быть сокращен, но не более чем на 50%. Это возможно в случае, если безработный нарушает условия регистрации или перерегистрации в центре занятости; если безработный не уведомляет центр занятости о трудоустройстве на временную работу в период получения пособия по безработице; если безработный дважды отказался от предложенной центром занятости подходящей работы или от профессионального обучения.

Безработному и членам его семьи за счет средств фонда занятости может быть оказана материальная помощь, размер которой, как правило, не может превышать минимальной заработной платы. Решение об оказании ее принимается центром занятости на основании письменного заявления с учетом материального положения безработного и членов его семьи (3, ст. 19).

На период профессионального обучения или переобучения безработным выплачивается стипендия в размерах, определенных Законом о занятости (ст. 17). Стипендия безработным устанавливается в размере 50%, а при наличии иждивенцев - 75% средней заработной платы по последнему месту работы, но не ниже полуторного размера минимального пособия по безработице для данного безработного и не выше трехкратной минимальной заработной платы. Безработным, не работающим более 1 года, а также уволенным за нарушение трудовой дисциплины либо по собственному желанию без уважительных причин, стипендия выплачивается в размере минимальной заработной платы. Размер стипендии может быть уменьшен или выплата ее прекращена в связи с неуспеваемостью либо систематическим непосещением занятий без уважительных причин.

При переезде безработных и членов их семей по направлению центра занятости на новое место жительства и работы в другую местность им возмещаются расходы на переезд (стоимость проезда, перевозки имущества, суточные за время нахождения в пути), выплата этих сумм производится центрами занятости по месту нахождения предприятия, принимающего безработного на работу. Кроме того, безработным оказывается единовременная материальная помощь в размере 5 минимальных заработных плат и по одной минимальной заработной плате на каждого члена семьи.

К социальным гарантиям, предоставляемым безработным, следует отнести также возможность участия в оплачиваемых общественных работах. К общественным работам относятся такие виды работ, которые не требуют специальной профессиональной подготовки.

К ним относятся различные виды сельскохозяйственных работ, заготовка дикорастущих ягод, грибов, трав, работа на овощных базах, лесозаготовительные, погрузочно-разгрузочные работы, благоустройство городских территорий и т. п. Время участия в общественных работах включается в общий и непрерывный рабочий стаж. Общественные работы выполняются на основе трудового договора, договора подряда, иных гражданско-правовых договоров, которые заключаются между работодателем и безработным.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключение можно сделать следующие выводы:

В настоящее время перед Российским рынком труда стоит множество проблем. Для их решения надо в корне менять политику занятости. И в особенности федеральный закон. Нельзя сегодня пассивно сдерживать безработицу. Только целенаправленное активное повышение уровня занятости населения на действующих и на вновь создаваемых высокоэффективных наукоемких рабочих местах поможет снизить уровень безработицы.

Размер социальных гарантий работодателя определяется общим компенсационным пакетом работника, который, по мимо, заработной платы, включает в себя еще ряд опций: - добровольное медицинское страхование (ДМС); - дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение (НПО); - санаторно-курортное обслуживание и летний отдых (СКО); - жилищные программы в различной форме (бесплатное предоставление жилья, жилищные ссуды, ипотечное кредитование и т.п). Общий компенсационный (социальный) пакет работника либо большой, либо маленький (вообще нет), либо оптимален. Оптимален, если он способствует стимулированию персонала, и появления у него мотивации трудиться на этом предприятии, рожать и обучать детей, содержать родителей и обустраивать жилье.

В соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» государство гарантирует безработным гражданам:

- бесплатное получение информации и услуг при содействии в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве службы занятости;

- бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации, психологической поддержке профессиональной подготовке, переподготовке и повышение квалификации по направлению службы занятости;

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности;

- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по направлению службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Правом на получение пособия по безработице обладают безработные, не получающие пенсий, пособий (за исключением пособий семьям, воспитывающим детей) либо компенсаций за ущерб, нанесенный здоровью увечьем или иным повреждением, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в размере, превышающем размер пособия по безработице, установленный законодательством о занятости.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Закон о Занятости населения в Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 20.04.96 N 36-ФЗ, от 21.07.98 N 117-ФЗ, от 30.04.99 N 85-ФЗ, от 17.07.99 N 175-ФЗ) (в ред. Федерального закона от 20.11.1999 N 195-ФЗ)
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года Опубликовано в «Российской газете» за 31 декабря 2001 г., № 256 (2868). (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 N 97-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 27.04.2004 N 32-ФЗ).
3. Котляр Б.А., Медведев А.Ю. «Социальное партнерство и конкурентоспособность», М., ОАО «Типография «Новости», 2006 г., с. 329-332.
4. Друкер Питер Ф., «О профессиональном менеджменте», М., Вильямс, 2006 г. Методические рекомендации по анализу и устранению причин трудовых конфликтов, вызванных требованиями рабочих о повышении заработной платы., ЦНОТОРГМЕТ, М,, 2004 г.
5. М. Троттман «Любовь к людям», «Ведомости», 18.04.06 г., № 68, с.7
6. Труд и занятость в России. – М, 2005г, с.534.
7. Цыганкова Т.А. - Пособие по безработице как одна из основных социальных гарантий