

НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА **

В данной статье исследуется социальная политика, проводимая предприятиями железнодорожного транспорта России. Автор раскрывает принципы и направления социальной политики, проводимые такими организациями, как ОАО «РЖД», ОАО «ВРК-1» и ОАО «ВРК-2». Сравнительный анализ предприятий, приводимый в заключение, показывает не только особенности социальной политики, но и общие черты, для того чтобы сформировать целостное представление о социальной политике в железнодорожной отрасли.

Ключевые слова: социальная политика, железнодорожная отрасль, социальная поддержка, социальный пакет, льготы и компенсации.

Одна из проблем, характерных для многих российских организаций, связана с полным или частичным игнорированием вопросов мотивации персонала. Прежде всего, этот аспект остается неучтенным в тех организациях, которые дотируются за счет бюджетов различных уровней. Между тем, немотивированный персонал не заинтересован в достижении целей, поставленных высшим менеджментом фирмы, издержки на его привлечение, организацию работы, оплату труда зачастую превышают личный вклад в реализацию целей предприятия.

В этой связи руководством небольшого ряда организаций вырабатывается комплекс мероприятий по повышению мотивации персонала к труду, в совокупности представляющий собой социальную политику.

Целью исследования выступает сравнительный анализ направлений социальной политики, проводимой руководством предприятий железнодорожного транспорта.

Российский рынок железных дорог представлен рядом предприятий, среди которых ведущее и по сути монопольное положение занимает ОАО «РЖД». В данной статье автор попытается выяснить основные направления социальной политики, проводимые в организациях железнодорожного транспорта.

Принципы социального партнерства в ОАО «РЖД» обеспечивают:

- стабильную работу трудовых коллективов;
- социальную защиту работников и ветеранов компании путем формирования дифференцированных компенсационных пакетов для каждого из уровней управления, включающих в себя различные социальные услуги (медицинскую страховку, оплату проезда и др.);
- урегулирование коллективных и индивидуальных трудовых споров.

* Петров Евгений Валерьевич – магистрант, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, Иркутск, e-mail: uchtec@mail.ru.

*** По материалам научно-практической конференции 2017 года «Совершенствование механизма хозяйствования: состояние и проблемы».



Рис. 1. Разновидности социальной политики в ОАО «РЖД»

Социальный пакет в РЖД представляет собой льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые работникам на основе законодательства РФ, сверх законодательства, а также льготы, гарантии и компенсации неработающим пенсионерам и членам семей работников. Помимо установленных законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций, социальный пакет в ОАО «РЖД» предусматривает иные льготы и компенсации [1]:

- льготы, гарантии и компенсации, связанные с особенностями производственно-технологического процесса на железнодорожном транспорте;
- различные виды материальной помощи;
- индивидуальный социальный пакет (состоит из минимального социального пакета, адресной корпоративной поддержки и компенсируемого социального пакета);
- корпоративный социальный пакет (возможность пользоваться ведомственными объектами социальной сферы и участвовать в корпоративных мероприятиях).

Помимо данных видов социальной помощи существуют и другие направления социальной политики: социальное обеспечение пенсионеров (единовременные выплаты при уходе на пенсию, негосударственное пенсионное обеспечение и др.) и поддержка семей сотрудников (предоставление отпусков в случае рождения ребенка, смерти сотрудника, дополнительные выплаты пособий и т.д.).

Предприятие ОАО «Вагонная ремонтная компания-1» является дочерней структурой ОАО «РЖД» и выступает лидером вагоноремонтного рынка РФ. Компания учреждена в июле 2011 года на базе предприятий, входивших в Центральную дирекцию по ремонту грузовых вагонов – филиала ОАО «РЖД» начавшую свою деятельность в 2006 году.

Согласно принятым положениям, на «ВРК-1» производится выплата материальной помощи к отпуску, материальной помощи по семейным обстоятельствам, компенсация оплаты за проезд на железнодорожном транспорте; компенсация оплаты негосударственным дошкольным образовательным учреждениям за посещение их детьми работников компании, компенсация расходов за оплату путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, вы-

плачивается единовременное поощрение к юбилейным датам [2]. В ВРК-1 действует Положение о наградах.

Для сохранения и повышения материальной заинтересованности высококвалифицированных рабочих и мастеров сохранены выплаты за классные звания «Мастер 1 класса» и «Мастер 2 класса». Надбавки за классность получают более 20 % от общего числа мастеров производственных участков.

Компания осуществляет социально-культурное и бытовое обеспечение работников в порядке, определенном Коллективным договором. В соответствии с утвержденными Правилами, обеспечивает бытовым топливом нуждающихся работников и неработающих пенсионеров. Осуществляется компенсация части расходов по найму жилых помещений приглашенным.

Важно подчеркнуть, что аспектом социальной политики «ВРК-1» в сфере пенсионного обеспечения работников является сохранение уровня обязательств в отношении негосударственного пенсионного обеспечения ОАО «РЖД». Негосударственное пенсионное обеспечение работников осуществляется через негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние». Всего по компании число участников-вкладчиков НПФ Благосостояние составляет около 40 % от числа всех работающих.

ОАО «Вагонная ремонтная компания-2» является другим дочерним подразделением ОАО «РЖД». Основным направлением работы ОАО «ВРК-2» является оказание ремонтных услуг с целью выполнения основной миссии компании – обеспечение железнодорожных грузовых перевозок полностью исправным подвижным составом. Компания развивает новые направления своей деятельности, предлагая своим сотрудникам актуальные и интересные текущие задачи, возможности для профессионального развития и роста по следующим направлениям [3]:

1. Обучение и развитие.

В ОАО «ВРК-2» сформирована устойчивая, целостная и рациональная система профессионального обучения сотрудников, нацеленная на постоянное совершенствование и развитие их профессиональных навыков, обеспечение компании профессиональным, эффективно работающим персоналом.

Обучение работников проводится в целях углубления их профессиональных знаний и навыков, освоения технологии ремонта вагонов, повышения эффективности и качества работы, производительности труда, обеспечения безопасности движения и охраны труда работников.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала АО «ВРК-2» проводится на базе дорожных учебных центров, в профильных вузах и техникумах, имеющих соответствующие лицензии и государственную аккредитацию.

2. Охрана труда.

АО «ВРК-2» регулярно принимает меры по обеспечению безопасности сотрудников при работах, проводит обучение, инструктаж и проверку знаний персонала, организывает проведение медицинских осмотров, проверок, контроля и оценки состояния охраны и условий безопасности труда на объектах Компании.

В Компании действует Стандарт «Система управления охраной труда в АО «ВРК-2», согласованный с Федеральной службой по труду и занятости Российской Федерации и включающий в себя набор руководств и стандартов, регламентирующих процессы управления в этой сфере.

3. Поддержка молодых специалистов.

С целью привлечения молодых квалифицированных специалистов Компанией установлено плодотворное сотрудничество с образовательными учреждениями среднего и высшего профессионального образования. Талантливым молодым специалистам компания гарантирует дальнейшее профессиональное развитие и обучение.

4. Здоровоохранение.

АО «ВРК-2» обеспечивает бесплатной медицинской помощью работников согласно территориальным программам обязательного медицинского страхования и договорам о добровольном медицинском страховании.

Компенсационный пакет, предоставляемый работникам АО «ВРК-2», также включает в себя частичную оплату путевок в дома отдыха, санатории и профилактории для полноценного отдыха и лечения, частичную оплату путевок в детские оздоровительные учреждения.

5. Поддержка неработающих пенсионеров.

Коллективным договором АО «ВРК-2» обеспечено максимальное сохранение социальных гарантий неработающим пенсионерам компании, реализация которых проводится, в том числе, через благотворительный фонд «Почет» и НПФ «Благосостояние». Особое внимание уделяется железнодорожникам–участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла.

6. Деятельность профсоюза.

С целью защиты прав и законных интересов работников в АО «ВРК-2» создана и функционирует профсоюзная организация.

Социальное партнерство с профсоюзной организацией развивается на принципах уважения взаимных интересов.

Профсоюзные органы берут на себя обязательства по мобилизации трудовых коллективов на достижение стратегических целей компании, выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах. Профсоюз осуществляет защиту экономических и профессиональных интересов работников, контроль соблюдения нормативно-правовых актов РФ, локальных нормативных актов работодателя.

7. Природоохранная деятельность

Ориентируясь на современные требования международных стандартов в природоохранной деятельности, компания сертифицировала Систему экологического менеджмента на соответствие требованиям ГОСТ Р ИСО 14001-2007. Получение данного сертификата является собственной инициативой компании.

Сознавая свою ответственность за сохранение окружающей среды, компания при планировании своей деятельности учитывает возможные негативные последствия и стремится к их минимизации для окружающей среды и здоровья людей.

Таким образом, основными направлениями социальной политики, проводимыми российскими предприятиями железнодорожного транспорта, являются предоставление льгот и компенсаций отдельным категориям работников (беременные женщины, пенсионеры и др.), поддержка и привлечение молодых специалистов, предоставление бесплатных услуг здравоохранения и т.д. Также следует отметить, что подразделения ОАО «РЖД» обладают некоторой самостоятельностью в определении дополнительных направлений социальной политики с учетом специфики своей деятельности и особенностей коллектива. Так, например, в процессе исследования выявлено отличие политики ВРК-2 от ВРК-1, состоящее в акценте на природоохранную деятельность.

Список использованной литературы

1. Компания ОАО «РЖД» [Электронный ресурс] : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://social.rzd.ru> (01.11.2016).
2. Компания ОАО «ВРК-1» [Электронный ресурс] : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://1vrk.ru> (01.11.2016).
3. Компания ОАО «ВРК-2» [Электронный ресурс] : офиц. сайт. – Режим доступа: <http://vrk2.ru> (01.11.2016).