

УДК 65.011:656.2.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ: ЩОДО ОЦІНКИ НАСЛІДКІВ РЕФОРМУВАННЯ ТА МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Компанієць В.В., д.е.н, професор (УкрДУЗТ)

Охарактеризовано основні аспекти забезпечення соціальної відповідальності підприємств залізничного транспорту по відношенню до клієнтів і персоналу в умовах реформування. Встановлено, що рівень соціальної відповідальності керівництва по відношенню до працівників є низьким, що зумовлено як об'єктивними соціально-економічними, так і людськими (духовно-моральними) чинниками і передбачає їх системні зміни.

Ключові слова: підприємства залізничного транспорту, реформування, соціальна відповідальність, соціально-економічні, духовно-моральні чинники, заробітна плата, колективний договір.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ УКРАИНЫ: ОТНОСИТЕЛЬНО ОЦЕНКИ ПОСЛЕДСТВИЙ РЕФОРМИРОВАНИЯ И МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Компаниец В.В., д.э.н, профессор (УкрГУЖТ)

Охарактеризованы основные аспекты обеспечения социальной ответственности предприятий железнодорожного транспорта по отношению к клиентам и персоналу в условиях реформирования. Установлено, что уровень социальной ответственности руководства по отношению к работникам является низким, что обусловлено как объективными социально-экономическими, так и человеческими (духовно-нравственными) факторами и предполагает их системное изменение.

Ключевые слова: предприятия железнодорожного транспорта, реформирование, социальная ответственность, социально-экономические, духовно-нравственные факторы, заработная плата, коллективный договор.

SOCIAL RESPONSIBILITY TO RAILWAY TRANSPORT OF UKRAINE: REGARDING ASSESSMENT IMPACT OF THE REFORM AND MECHANISM

*Kompaniets V. V., Doctor of Economics, Professor
(Ukrainian State University of Railway Transport)*

The article describes the main aspects of the social responsibility of enterprises of railway transport in relation to clients and staff in the conditions of reforming. Systemic changes in the economy and in the industry have a negative impact on the state of social responsibility on the railways. This shortfall manifests itself in state taxes, reducing the

quality of customer service (security, price, comfort), the deterioration of social support to workers in the industry and satisfactory quality of their working lives, needs satisfaction. In the future, the situation may worsen as the basic document regulating social obligations between workers and the company - a collective agreement, a draft of which is represented by the management of JSC "Ukrainian Railways", contrary to the principles of social responsibility.

Provision of social responsibility of enterprises of railway transport should be based on socio-economic and spiritual-moral principles. The first component provides the financial basis for socially responsible activities. Its development - the control function on the level of the state and industry. The second component provides the human, cultural basis of socially responsible activities. Its development - function change of consciousness of managers and employees through vnutrichnostnyu work and training.

Keywords: enterprises of railway transport, reform, social responsibility, socio-economic, spiritual and moral factors, wages, collective bargaining agreement.

Постановка проблеми. **Актуальність. Огляд публікацій.** Для забезпечення розвитку економіки та суспільства діяльність будь-яких підприємств повинна регулюватися як правовими, так і моральними важелями. Це обумовлює формування такого інституту як соціальна відповідальність бізнесу (підприємства, підприємця).

Західні компанії, у тому числі підприємства залізничного транспорту, розуміють важливість забезпечення соціально-відповідальної діяльності. Що стосується українських залізниць, то в минулому залізничний транспорт проводив активну соціальну політику по відношенню до працівників та клієнтів. *Зараз соціальна складова для підприємств залізниці є далеко не на першому місці і це знижує мотивацію та якість праці, негативно впливає на якість послуг залізничного транспорту. Але цей факт усвідомлюється через відчуття складних реалій життя працівниками залізничного транспорту, а не через аналітичні докази, оскільки публікацій, які б були присвячені дослідженню зміни стану соціальної відповідальності під впливом реформ (як в економіці у цілому, так і на транспорті), майже немає.*

Взагалі, дослідженню аспектів соціальної відповідальності на залізничному транспорті присвячено публікації науковців та фахівців

залізничного транспорту, зокрема С.Андрощук, О.Буряк, О.Ворони, В.Польової, І.Токмакової, Л.Шевченко.

Мета статті. Але гострота проблеми вимагає подальшого поглибленого вивчення стану соціальної відповідальності на підприємствах залізничного транспорту в умовах системних змін. І особливо це стосується кадрової складової. Розкриття цих положень і буде метою статті.

Основний матеріал. Корпоративна соціальна відповідальність українських залізниць – це добровільний внесок компанії у розвиток держави, суспільства, бізнесу в економічній, соціальній, екологічній сферах, який безпосередньо пов'язаний із господарською діяльністю усіх підприємств залізничного транспорту [1, с. 175].

Забезпечення соціальної відповідальності (далі СВ) базується на двох основних складових: соціально-економічній та духовно-моральній. Перша пов'язана із наявністю доходів та прибутку (відповідно обсягу перевезень). Друга – з особистісними рисами і поведінкою керівників, станом культури організації.

На жаль, упродовж 2012-2015 рр. на залізничному транспорті (далі ЗТ) спостерігається тенденція зниження обсягів перевезень, відповідно доходів та прибутку, а з 2014 р. його діяльність стає збитковою (таблиця 1).

Таблиця 1

Основні обсягові та фінансові показники роботи Укрзалізниці за 2010-2015 рр.

[розраховано за 2-4]

Показник	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Приведена продукція, млн ткм	293163,8	327159,0	327905,5	308610,8	284350,9	232480,5*
Дохід від реалізації, млн грн	42557,2	51586,5	52725,3	51049,8	49 455, 6	60 125,6
у т.ч. вантажні перевезення	32411,4	39810,9	40956,1	38805,4	39 308,8	49 099, 2
Чистий прибуток (збиток), млн грн	6688,0	2127,2	885,5	545,3	- 15 407, 0	- 16789,6**
Рентабельність, %	15,7	4,1	1,7	1,1	- 31,2	-27,9

*за попередніми даними

** без урахування дооцінювання вартості основних фондів

Усі ці процеси системно впливають на стан усіх складових СВ.

Так, зниження СВ залізничного транспорту *по відношенню до держави* зокрема проявляється у тому, що внаслідок зменшення прибутків ЗТ, його збитковості, держава недоотримує податки.

Мізерне фінансування оновлення основних фондів упродовж тривалого періоду призвело до вкрай високого ступеня їх зносу. А за останні два роки, за оцінкою аналітиків, усі фінансові потоки ЗТ спрямовані лише на забезпечення його поточної діяльності. *Фізичний знос рухомого складу ЗТ на кінець 2015 р. становив більше 90 %, у т.ч.: знос вантажних вагонів - 91,0%, пасажирських - 86,0 %, локомотивів - 95,7% [5].* Зношеність основних фондів - це фактор безпеки руху та якості перевезень, який *знижує рівень СВ по відношенню до усіх клієнтів залізниці (у т.ч. державних підприємств).*

До факторів, які *знижують рівень СВ по відношенню до клієнтів ЗТ,* відноситься і підвищення тарифів на пасажирські перевезення, яке не відповідає зростанню доходів населення, так у 2015 р. *тарифи на пасажирські перевезення підвищились на 20-21%, при цьому грошові доходи домогосподарств зросли лише на 12,4%, а середньомісячний наявний дохід на душу населення - на 16,1% [6].* Особливо актуальною стає ця проблематика в контексті підвищення тарифів на комунальні послуги в 2016 р.,

скорочення робочих місць та інфляції. Внаслідок таких процесів *для багатьох жителів України подорожування ЗТ може стати і ризикованим (безпека руху), і таким, що набуває привілеїв (вартість).*

Найбільш значущою і водночас найменш вирішеною проблемою СВ підприємств є їх *відповідальність перед своїм персоналом.* До цілей цього рівня СВ відносяться: підтримка високої зайнятості працівників; зростання рівня та стимулюючої сили заробітної плати; покращення умов та безпеки праці; медичне обслуговування персоналу; професійне зростання кадрів; покращення житлових умов працівників; соціальне партнерство; розвиток системи корпоративної етики, захисту інтелектуальної власності, інформаційна безпека; встановлення пріоритету особистості як основної суспільної цінності, що визначає успіх діяльності підприємства [7, с.8].

Розглянемо рівень заробітної плати робітників ЗТ, як один з елементів соціальної відповідальності перед персоналом.

Так, за стандартами ООН, щоб праця не викликала демотивацію, її оплата повинна відповідати мінімум 3 \$ за годину, тобто у 2015 р. за місяць складати приблизно 13026 грн (за курсом на грудень 2015 р.). *При цьому середньомісячна заробітна плата працівників основної діяльності ЗТ склала у 2015 р. 4622,2 грн, тобто 35,5% від мінімальної*

середньомісячної заробітної, за стандартами ООН [розраховано за 8]. А ось заробітна плата кожного члена правління ПАТ «Українська залізниця» складає близько 400 тис. грн на місяць без урахування премій та інших надбавок [9]. Така різниця, вважаємо, характеризує стан «морального чинника керівництва».

З 2009 р. Укрзалізниця не виконує норму Галузевої угоди щодо підвищення заробітної плати залізничників на рівень, не нижчий за темпи її зростання в галузях економіки України. Так, у 2010 р. зарплата залізничників зросла на 14,5 %, а в галузях економіки – на 17,5 %, у 2011-му, відповідно, на 15,4 та 17,6 %, у 2012 – на 14,4 і 14,9 %, у 2013-му – на 5,7 і 7,9 %, у 2014-му – на 5,1 і 6,5 %. За 11 місяців 2015 р. темп зростання заробітної плати у галузях економіки становив 19,1 %, а зарплата залізничників за цей період зросла лише на 9,1 % – найнижчий показник серед галузей економіки [9]. Це призвело до того, що в 2015 р. середньомісячна заробітна плата на ЗТ була нижчою, ніж у промисловості, на 3,5 %, тоді як у 2003 р. вона була майже на 41% вищою за її рівень у промисловості. У 2016 р. ситуація дещо покращилась: з початку року до липня зарплата залізничників зросла майже на 11,8 %, але не досягла рівня промисловості на 0,7% [розраховано за 8].

Але при оцінці рівня СВ мова повинна йти не тільки про оплату праці. Працівник у процесі праці повинен уповні задовольняти усі свої потреби від базових до духовних, соціальних. Тобто СВ пов'язана із такою категорією, як *якість трудового життя* (далі – ЯТЖ).

Для того, щоб з'ясувати рівень ЯТЖ, що склався на підприємствах ЗТ, нами було проведено опитування. В ньому взяли участь працівники (фахівці та робітники) різних підприємств ЗТ у кількості 100 осіб (65% жінок та 35% чоловіків) у віці від 20 до 50 років.

Щоб оцінити рівень ЯТЖ, були обрані відповідні блоки оцінки (таблиця

2). Методика передбачувала бальну оцінку опитуваним відповідних параметрів за вказаними блоками за шкалою від 0 до 10 балів за кожним параметром, яких у кожен блок входило десять. За результатами опитування виводилася середня оцінка за параметрами, блоками та взагалі за всією анкетною. Рівень ЯТЖ оцінювався за допомогою відповідної шкали.

Опитування показало, що якість трудового життя на ЗТ знаходиться на задовільному рівні (таблиця 2). Це викликає демотивацію праці, особливо у робітників, у яких рівень ЯТЖ нижче, ніж у фахівців. Це у свою чергу призводить до відчуття соціальної незахищеності, плинності кваліфікованих кадрів, негативно впливає на якість праці.

Більш за все фахівці та робітники незадоволені рівнем заробітної плати та соціальними благами (в параметри цього блоку входили, зокрема: оплата витрат на дитячі заклади, на спортивно-оздоровчі послуги, компенсація витрат на транспортування, харчування, надання пільгових кредитів на житло, відчуття соціального благополуччя), а також можливістю кар'єрного зростання. За блоком «Оплата праці» мінімальну оцінку отримали параметри «Можливість додаткової оплати» (оцінка 3,0 бала у фахівців та 3,1 бала у робітників), «Хороша заробітна плата» (3,2 бала у фахівців), «Відчуття економічного добробуту» (3,4 бала у робітників); максимальну оцінку - параметр «Премія за вислугу років» (7,6 та 6,1 бала у фахівців та робітників, відповідно). За блоком «Службова кар'єра» мінімальний бал, як за оцінкою фахівців, так і працівників, отримав параметр «Бажання тривалої роботи» (5,0 балів). Блок «Соціальні блага»: мінімальний бал (4,5 для фахівців та 1,7 для робітників) отримав параметр «Оплата витрат на дитячі заклади».

Рівень якості трудового життя фахівців та працівників підприємств залізничного транспорту

Показник	Рівень якості трудового життя			
	фахівці		робітники	
	значення	інтерпретація	значення	інтерпретація
Трудовий колектив	54	задовільно	53	задовільно
Оплата праці	45	незадовільно	42	незадовільно
Робоче місце	67	задовільно	52	задовільно
Керівництво організацією	65	задовільно	58	задовільно
Службова кар'єра	49	незадовільно	47	незадовільно
Соціальні гарантії	79	добре	62	задовільно
Соціальні блага	60	задовільно	37	незадовільно
Загальна оцінка	417	задовільно	351	задовільно

Але слід звернути увагу на те, що крім суто фінансових складових низьку оцінку отримали і параметри, які забезпечуються дією людського чинника, а саме поведінкою керівників – блоки «Трудовий колектив» та «Керівництво організацією», у т.ч. такі параметри, як «Довіра до керівників», «Задоволеність стилем керівництва», «Позитивна мотивація до праці», а найнижчу оцінку отримав параметр «Можливість виборності керівників» (3,8 бала у фахівців та 3,6 бала у робітників).

Те, що керівники демотивують працівників, було встановлено і у наших попередніх дослідженнях. Так, був задовільним рівень задоволеності працівників роботою безпосереднього керівника [1, с. 242]. Вплив особистісного чинника керівника знижував мотивацію трудової поведінки, що проявлялось в несприяттві творчому розвитку працівників, прояву ініціативи, кар'єрному зростанню, відсутності поваги до думки підлеглих в процесі прийняття рішень, не завжди справедливій та об'єктивній оцінці їх праці, бездіяльності у вирішенні колективних і індивідуальних проблем і питань [10, с.109].

Про рівень ЯТЖ та СВ також свідчить рівень задоволеності потреб працівників ЗТ, який ми визначили. При

цьому було виділено базові потреби першого та другого рівнів, соціально-психологічні та творчі потреби.

Базові потреби першого рівня – потреби, які пов'язані з оплатою праці та її умовами, що відповідають базовим соціальним гарантіям. Розмір грошових коштів, які виділяються на ці потреби, залежить від розміру доходів ЗТ. Базові потреби другого рівня – потреби, які пов'язані з турботою підприємства про робітника (матеріальна допомога у разі необхідності, безкоштовне харчування, безкоштовний проїзд, безкоштовне санаторно-курортне лікування, пільгові кредити та ін.) та можливістю користуватися об'єктами соціальної сфери (дитячі садки, медичні заклади, культурно-дозвільні установи, спортивні споруди та ін.). Розмір коштів, які виділяються на ці потреби, формується за рахунок чистого прибутку підприємств ЗТ. Забезпечення цих базових потреб має фінансову основу.

Задоволення творчих та соціально-психологічних потреб працівників має в основному немонетарну основу і багато у чому залежить від дії особистісного чинника керівника.

Опитування показали, що рівень задоволеності потреб у фахівців дещо більший, ніж у робітників, але взагалі знаходиться на задовільному рівні (таблиця 3).

Ми бачимо, що у більшій мірі незадоволені базові потреби другого рівня, що підтверджує задовільний стан

соціальної політики і є монетарним фактором. Але значна частка фахівців (38,9 %) та більшість робітників (57,1 %) незадоволені реалізацією соціально-психологічних потреб і майже половина робітників (42,8 %) – творчих. Це ще раз підкреслює негативний вплив людського чинника (дії керівників).

Таблиця 3

Рівень задоволеності потреб фахівців та робітників підприємств залізничного транспорту, %

Рівень задоволеності	Відсоток опитаних, які обрали відповідний рівень задоволеності потреб							
	базові першого рівня	базові другого рівня	соціальн о-психологічні	творч і	базові першого рівня	базові другого рівня	соціальн о-психологічні	творчі
	фахівці				робітники			
Задоволені	43,4	25,0	16,7	55,0	18,6	7,1	16,7	21,4
Скоріше задоволений	26,6	33,3	33,3	33,3	32,9	25,0	21,4	35,7
Скоріше незадоволений	20,0	16,7	16,7	11,7	13,9	25,0	35,7	21,4
Незадоволений	6,7	25,0	22,2	-	32,8	35,8	21,4	21,4
Важко відповісти	3,3	-	11,1	-	1,6	7,2	4,7	-

У 2011-2012 рр. ми також проводили дослідження рівня задоволеності потреб працівників ЗТ за більш поглибленою методикою [1, с. 242], але порівнюючи результати, можливо зазначити, що ситуація суттєво не змінилась: базові потреби працівників так і задовольняються на низькому рівні, а задоволеність реалізацією творчих і соціально-психологічних потреб знизилась.

Крім анкетного, нами також було проведено неформальне опитування-інтерв'ю працівників ЗТ щодо впливу реформування на соціальну складову. *На жаль, працівники відмітили лише негативні наслідки реформування.* Опитувані відзначили скорочення, а у деяких випадках і скасування матеріальної

допомоги, скорочення видачі путівок у санаторії та дитячі табори. Всі працівники мають медичну страховку, але, у разі необхідності, виплат можуть не отримувати. *Тобто соціальні гарантії, зазначені у колективних договорах, у реальності часто не виконуються і це не завжди пов'язано із нестачею коштів, а може бути проявом нечесної поведінки керівників.* Порушення принципів СВ до працівників полягає і у тому, що працівники можуть працювати неповний робочий тиждень, відповідно вони отримують зменшену заробітну плату, але реально виконують той самий обсяг робіт, який виконували при повному робочому тижні.

Отже, на підприємствах ЗТ спостерігається низький рівень СВ

керівництва по відношенню до працівників. Це викликано як об'єктивними чинниками (зниженням обсягу перевезень, доходів, чистого прибутку ЗТ), так і людськими (безвідповідальною поведінкою керівників, розкраданням коштів, які виділяються на забезпечення соціального розвитку колективу, наявністю в системі корупції та клановості).

Важливим документом регулювання соціальних зобов'язань між працівниками та підприємством є колективний договір. Саме за допомогою його аналізу можливо охарактеризувати ставлення до працівників (людський чинник) з боку керівництва. Колективний договір ПАТ «Українська залізниця» ще не прийнятий. Існує два проекти договору: перший підготовлений керівництвом ПАТ «Українська залізниця», другий Спільним представницьким органом (далі – СПО) профорганізацій ПАТ «Українська залізниця». Проект керівництва у грудні 2015 р. було обговорено на розширеній відеоконференції за участі представників

дорожніх, територіальних, об'єднаних і первинних профорганізацій. Учасники наради дійшли одностайного висновку: правління ПАТ «Українська залізниця» відійшло від раніше висловлених обіцянок щодо збереження соціальних гарантій залізничників. Адже презентований представниками Товариства проект колективного договору докорінно відрізняється від проекту, розробленого СПО профорганізацій, чинної Галузевої угоди та колдоговорів залізниць та підприємств і значно скорочує більшість соціальних пільг та гарантій працівників і ветеранів залізничного транспорту [12].

Проаналізувавши два проекти колективних договорів, ми бачимо, що проект колективного договору який представлений керівництвом ПАТ «Українська залізниця» дійсно суперечить принципам соціальної відповідальності. У таблиці 4 наведені основні відмінності двох проектів колективних договорів щодо основних пільг та гарантій, заробітної плати та збереження штату працівників.

Таблиця 4

Порівняння пунктів проектів колективних договорів

Проект СПО профорганізацій «Колективний договір ПАТ «Українська залізниця» на 2016—2021 роки»	Проект керівництва ПАТ «Українська залізниця» «Колективний договір ПАТ «Українська залізниця» на 2016 рік»
1	2
Витрати, пов'язані з наданням пільг та соціальних гарантій, передбачених Договором, здійснюються за рахунок коштів Товариства	Витрати, пов'язані з наданням гарантій та компенсацій, передбачених Договором, здійснюються за рахунок Товариства в межах фінансової можливості
Здійснити підвищення тарифних ставок (посадових окладів) не менше ніж на 50 % з 1.01.2016 р.	-
Підвищення заробітної плати працівникам Товариства здійснювати шляхом перегляду тарифних ставок (посадових окладів) зі збереженням міжзрядних та міжпрофесійних співвідношень, але не рідше двох разів на рік	3 метою забезпечення конкурентоспроможності заробітної плати працівників Товариства на ринку праці підвищувати її реальний розмір по мірі зростання продуктивності праці та ефективності діяльності Товариства

1	2
Річний темп підвищення заробітної плати працівників повинен бути не нижче темпів зростання заробітної плати в галузях економіки і забезпечувати підвищення рівня заробітної плати щороку не менше рівня інфляції на споживчому ринку України	При підвищенні тарифних ставок і посадових окладів працівників коригування середнього заробітку (в усіх випадках його збереження) проводити за рішенням керівництва ПАТ «Укрзалізниця» з <i>урахуванням фінансової можливості</i>
Встановити мінімальний розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю у розмірі не менше 130 % від мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством	-
Визначити розмір тарифної ставки робітника 1 розряду для робітників, зайнятих на експлуатаційній роботі та інших роботах, у розмірі не менше 140 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом	Годинна тарифна ставка першого розряду першого рівня Єдиної тарифної сітки для оплати праці робітників встановлюється нормативними документами ПАТ«Укрзалізниця» і є мінімальним розміром оплати праці в ПАТ «Укрзалізниця» і не може бути нижче 20 % від мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством
Не допускати масових звільнень працівників. У випадку скорочення обсягів робіт зменшення чисельності працівників проводити, в першу чергу, шляхом природної плинності кадрів та тимчасового обмеження прийому на роботу	Скорочення чисельності працівників у випадку зменшення обсягів робіт проводити відповідно до Кодексу законів про працю
Звільнення працівників за скороченням чисельності або штату застосовувати <i>лише як вимушений захід та вживати усіх необхідних заходів щодо їх подальшого працевлаштування</i> , в тому числі пропонувати працевлаштування на інші підрозділи Товариства, проходження перепідготовки за професіями, в яких є потреба у Товаристві (його підрозділах), а також у виняткових випадках тимчасову та сезонну зайнятість	Звільнення за скороченням чисельності або штату допускається, <i>якщо неможливо перевести працівника за його письмової згоди на іншу наявну в Товаристві роботу</i> (як на вакантну посаду або роботу, відповідну кваліфікації працівника, так і на вакантну нижчу посаду або нижчеоплачувану роботу), яку працівник може виконувати з урахуванням стану його здоров'я. <i>Товариство зобов'язане пропонувати працівникові всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, наявні у нього в адміністративно-територіальних межах населеного пункту, де розташоване робоче місце працівника, у тому числі в підрозділах філій та інших структурних підрозділах Товариства, розташованих там же</i>
Надавати переважне право на працевлаштування на вакантні посади працівникам, які вивільняються за скороченням чисельності або штату	Надавати переважне право на працевлаштування на вакантні посади працівникам, які вивільняються за скороченням штату, <i>протягом року</i>

Отже, виходячи із цього порівняння ми бачимо, що дійсно *планується зменшення витрат пов'язаних з виплатою пільг та соціальних гарантій*, тому що їх розмір залежить від фінансових можливостей залізниці, а можливості залізниці, як ми визначили раніше, зараз на дуже низькому рівні. Велика увага у проекті колективного договору профорганізацій приділяється заробітній платі та її підвищенню. Проект колективного договору керівництва залізниці не передбачає підвищення тарифних ставок і посадових окладів.

Хоча проект нового колективного договору містить пункти щодо подальшого працевлаштування вивільнюваних працівників, ці пункти розроблені недосконало та не мають спеціального механізму. Зазвичай це відбувається так: працівнику або кажуть, що вакантних місць немає, або переводять на менш оплачувану посаду та у подальшому працівник нібито «за власним бажанням» звільняється.

Як свідчить порівняння двох проектів колективного договору – більшість гарантій ПАТ «Українська залізниця» пропонує зменшити або зовсім скасувати. При цьому кошти від зменшення гарантій не будуть направлені на збільшення заробітної плати залізничникам. Тож і виходить, що для працівників ця реформа полягає у скасуванні і зменшенні соціальних пільг і гарантій. Прийняття таких соціальних стандартів на галузевому рівні не дозволить працівникам ЗТ мати конкурентний рівень оплати праці серед працівників галузей економіки України та забезпечити залізничникам гідну оплату за їхню сумлінну і відповідальну працю.

Отже, можна заключити, що у процесі реформування постраждалою стороною може опинитися людина – працівник підприємства чи споживач. Усе це значно вплине на досить різке зниження рівня СВ підприємств ЗТ.

Ми вважаємо, що для запобігання цьому на ЗТ повинен бути розроблений

механізм забезпечення СВ. Фундамент цього механізму повинен складатися із двох основ: духовно-моральної та соціально-економічної.

Для того, щоб покращити ситуацію, необхідно принципово змінити підхід до процесу реформування, роблячи акцент на соціальній складовій. Зрозуміло, що відновлення належного рівня доходності і прибутковості залізниць - це фактор, який пов'язаний із соціально-економічною і політичною ситуацією в країні, реформами, які здійснюються. *Керівники держави і галузі нарешті повинні усвідомити, що ЗТ має стати стратегічним фактором розвитку нашої держави.*

Але соціальна відповідальність пов'язана не тільки з фінансовими факторами, а й з особистісними. Її стан визначається рівнем моральності і культури усіх працівників підприємств ЗТ і особливо керівників.

Духовно-моральна основа - це, передусім, цінності керівництва, цінності персоналу, норми та кодекси, які у свою чергу утворюють організаційну культуру. Для того, щоб механізм забезпечення СВ ефективно працював, необхідно провести зміни цих параметрів шляхом проведення навчання керівників та працівників, виховання та навчання майбутніх працівників ЗТ.

Необхідно впроваджувати кодекс соціальної відповідальності та етики діяльності підприємств ЗТ. *І найголовніше – необхідно, щоб самі керівники вищої та середньої ланок розуміли, що від їх поведінки, ставлення до працівників залежить морально-психологічний клімат в організації, ставлення працівника до праці – ці найголовніші компоненти СВ.* Зміни на рівні керівництва передбачають, що воно: бажає та готове сприйняти модель соціально відповідального управління; здійснює реальні кроки щодо поступових внутрішніх змін у цінностях та мотивах, виходячи із цього поступово здійснює і зовнішні зміни в управлінні.

Висновок. Отже, системні зміни в економіці і в галузі негативно вплинули на стан соціальної відповідальності на залізничному транспорті. Це проявляється у недоотриманні державою податків, зниженні якості обслуговування клієнтів (безпека, ціна, комфортність), у погіршенні соціальної підтримки працівників галузі та задовільному стані якості їх трудового життя, задоволеності потреб. І у перспективі ситуація може погіршитись, адже основний документ, що *регулює соціальні зобов'язання між працівниками та підприємством* - колективний договір, проект якого представлений керівництвом ПАТ «Українська залізниця», суперечить принципам соціальної відповідальності.

Забезпечення соціальної відповідальності підприємств залізничного транспорту повинно базуватись на соціально-економічних та духовно-моральних засадах. Перша складова забезпечує фінансову основу соціальновідповідальної діяльності. Її розвиток – функція управління на рівні держави та галузі, яка повинна сприяти підвищенню обсягу та якості перевезень, обслуговування, зменшенню витрат та підвищенню прибутку. Друга складова забезпечує людську, культурну основу соціальновідповідальної діяльності. Її розвиток – функція зміни свідомості керівників та працівників через внутрішню працю та навчання.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Компанієць, В. В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Частина 2. Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту) [Текст]: монографія / В. В. Компанієць. – Х.: УкрДАЗТ, 2012. – 296 с.

2. Удосконалення механізмів реформування та розвитку залізничного

транспорту в контексті реалізації структурних реформ в галузі. Аналітична записка [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<http://www.niss.gov.ua/articles/1662>

3. Фінансові показники [Електронний ресурс] : інформація / – Режим доступу : https://www.uz.gov.ua/about/investors/financial_statements/

4. Довідник основних показників роботи залізниць України [Текст]: Державна адміністрація залізничного транспорту України. Київ, 2015.- 59 с.

5. Пояснювальна записка до консолідованого проекту фінансового плану ПАТ «Українська залізниця» на 2016 рік [Електронний ресурс] - Режим доступу : [mtu.gov.ua/files/ПЗ до ФП ПАТ УЗ на 2016 рік](http://mtu.gov.ua/files/ПЗ_до_ФП_ПАТ_УЗ_на_2016_рік)

6. Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс] - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

7. Ворона О.В. Формування системи соціально-господарської відповідальності підприємств залізничного транспорту України [Текст]: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Ворона Олена Василівна. – Х., 2010. – 24 с.

8. Середня заробітна плата [Електронний ресурс]: інформація / Профспілка залізничників і транспортних будівельників України. – Режим доступу : <http://zalp.org.ua/>

9. Уряд змінив в.о. голови правління Укрзалізниці [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://palm.newsru.ua/ukraine /30mar 2016/ zavgorodnyi_kvrcov.html

10. Залізничникам – гідну оплату праці! [Електронний ресурс] : інформація / Профспілка залізничників і транспортних будівельників України. – Режим доступу : <http://zalp.org.ua/>

11. Компанієць В.В, Управління трудовою поведінкою працівників підприємств залізничного транспорту (соціокультурні доміанти): монографія [Текст] / В.В Компанієць, В.В. Польова. - Х.: Видавництво «Лідер», 2016.-298 с

12. Проект колективного договору з Профспілка залізничників і транспортних ПАТ «Українська залізниця» будівельників України. – Режим доступу : [Електронний ресурс]: інформація / <http://zalp.org.ua/>

Стаття надійшла: 11.10.16р.

УДК 331.2

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ

*Маслова В.О., к.е.н., доцент,
Лісна О.О., магістр (УкрДУЗТ)*

У статті обґрунтовано удосконалення системи оплати праці на підприємствах та у виробничих підрозділах залізничного транспорту як найбільш дієвого мотиваційного методу впливу на підвищення результатів праці в сучасних умовах господарювання. Визначено особливості організації оплати праці на залізничному транспорті. Наголошено на необхідності підвищення мотивації праці працівників, які впливають на якісні та кількісні показники роботи залізничного транспорту, у тому числі за рахунок впровадження елементів грейдингу.

Ключові слова: мотивація праці, система оплати праці, грейдинг, залізничний транспорт.

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ УКРАИНЫ

*Маслова В.А., к.э.н., доцент,
Лесная О.А., магистр (УкрГУЖТ)*

В статье обосновано усовершенствование системы оплаты труда на предприятиях и в производственных подразделениях железнодорожного транспорта как наиболее действенного мотивационного метода влияния на повышение результатов труда в современных условиях хозяйствования. Определены особенности организации оплаты труда на железнодорожном транспорте. Отмечена необходимость повышения мотивации труда работников, влияющих на качественные и количественные показатели работы железнодорожного транспорта, в том числе за счет внедрения элементов грейдинга.

Ключевые слова: мотивация труда, система оплаты труда, грейдинг, железнодорожный транспорт.