

В ФОКУСЕ ВНИМАНИЯ – ЖЕНЩИНЫ

В ОАО «РЖД» начал работу Координационный совет по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин. О том, каких перемен ждут работницы компании, рассказывает советник генерального директора – председателя правления ОАО «РЖД» Ирина Костенец.

Ирина Александровна, в компании объявлен Год улучшения условий труда женщин. С чем это связано?

Этот проект – часть большой системной работы, которая нацелена на поддержание благоприятной корпоративной среды. Мы понимаем, что успех в бизнесе может обеспечить только команда, а для этого нужно видеть потребности каждого работника и поддерживать условия, в которых каждый человек вне зависимости от его пола или должности имеет право выбора для профессиональной самореализации и построения своей карьеры. Если работнику позволяет образование, опыт, стрессоустойчивость занимать ту или иную должность и для этого нет никаких медицинских противопоказаний, то выбор между мужчиной и женщиной мы должны делать исходя исключительно из профессиональных качеств. Что касается особого акцента на женский персонал компании, то это вполне объяснимо. Порой женщинам бывает непросто совмещать карьеру с семьей, особенно в производственной компании. Кроме того, специфика железнодорожной отрасли, действующие нормативные акты, а также стереотипы нашей культуры в какой-то степени могут стать барьерами на пути самореализации человека, и здесь нам многое предстоит пересмотреть и поменять. Хотя, конечно, забота о работающих женщинах не новая история для компании.

Женщинами у нас занимались всегда, уделяя должное внимание условиям труда и быта, медицинского обслуживания и поддержке семьи. Сегодня речь идет о том, что заботу о персонале необходимо поднять на более высокий уровень и выстраивать взаимоотношения между работником и работодателем исходя из пожеланий самого работника. Именно на такие вещи и обращал внимание генеральный директор компании на заседании правления в конце прошлого года, когда был дан старт этому проекту.

Здесь нет и не может быть мелочей. Мало обеспечить работника, например, спецодеждой. А как он себя в ней ощущает? Насколько она удобна? Например, женщины часто жалуются, что чувствуют себя в рабочей одежде некомфортно, неуклюже, дежурные по переезду так и говорят – «как медвежата». Конечно, удобство и эстетичность одежды важны для всех, но, согласитесь, для женщины этот вопрос особенно актуален. Это лишь малая деталь большого вопроса, но деталь важная.

А какая задача была поставлена перед Координационным советом?

Первый шаг – это изучение потребностей женщин. Мы должны начинать с того, чтобы понять, как ситуацию видят сами работницы, что они хотят изменить. Второй этап – работа над выявленными проблемами и пожеланиями.

Кто вошел в состав Координационного совета?

Это представители социально-кадрового блока компании, а также профсоюза, с которым у нас налажено тесное взаимодействие.

И большинство участников совета – это женщины?

Да, из девяти членов совета пятеро – женщины. Кстати, это было пожелание главы компании – максимально вовлечь в проект женский персонал компании. Нам было важно представить женский взгляд на то, что нужно менять в компании, инициировать эти изменения и провести их.

В компании женщин тоже немало, почти треть работников – это женщины, и их вклад в общее дело достаточно большой...

Да, женщины работают в каждом подразделении компании. В сфере их ответственности как цифры, финансовые и экономические показатели, так и производственные вопросы – много представительниц прекрасного пола занято в управлении движением. Они отвечают за безопасность, исполнение графика перевозок, контроль над участковой скоростью.

По каким профессиям чаще всего работают женщины в компании?

Наиболее «женские» профессии – это те, которые связаны с обслуживанием производства и персонала. Прежде всего это бухгалтерия. Работа с финансовыми документами требует усидчивости и терпения, эти качества более свойственны женщинам. Намного меньше представительниц прекрасного пола в подразделениях, которые отвечают за состояние инфраструктуры или управляют движением поездов. Например, в инфраструктурном блоке нашей компании женщин порядка 17% – это экономисты, трудовики, табельщики, их работа также не связана с тяжелыми условиями труда. Еще меньше женщин в сфере, связанной с управлением локомотивным хозяйством.

Женщины на самом деле хотят работать по специальностям, которые

традиционно считаются мужскими (например, машинистами)?

Да, хотя. Мы видим, что женщины управляют самолетами и судами. В Европе и Америке они работают машинистами на скоростных поездах и отлично справляются со своими обязанностями. Взять те же «Аллегро», они доходят до Финляндии, а там в кабину садится женщина-машинист... Раньше ограничения работы женщин машинистами были мотивированы вредными факторами, связанными с вибрацией. Но сегодня у нас появились «Сапсаны» и «Ласточки», рабочее место в современном локомотиве очень комфортное. Поэтому компания исходит из того, что у женщины должно быть право выбора. Если нет противопоказаний для работы по той или иной профессии, то почему бы и нет?

Много ли женщин сегодня на руководящих должностях в РЖД?

В компании порядка 100 тыс. женщин занимают руководящие должности разных уровней. Достаточно много их среди начальников станций. Но тут тоже есть нюанс. Как правило, выше этой должности в управлении движением женщина не растет. И работой крупных станций, как показывает практика, они тоже не управляют...

Почему?

Думаю, здесь мы сталкиваемся с определенным отношением к тому, могут и что не могут делать женщины на железной дороге. Считается, что руководство крупной транзитной станцией или станцией с большим пассажиропотоком, напряженной грузовой

Чем привлекает вас работа в ОАО «РЖД» на сегодняшний момент?



работой – это не для женщин, так как эта работа очень напряженная. Но женщины уже запросто работают и маневровыми, и поездными диспетчерами – вот уж где напряжение и эмоции зашкаливают. Например, во время Олимпиады в Сочи женщины-диспетчеры из-за напряженной работы не успевали пообедать, не могли встать из-за пульта... Это все реальная жизнь.

Тем не менее чувствуют ли женщины ограничения и барьеры в карьерном продвижении?

Как показали результаты исследования, большинство женщин оценивают свои карьерные возможности позитивно: абсолютное большинство (74%) считает, что могут сделать в компании успешную карьеру при наличии мотивации и задатков. Большинство работниц не видят никаких ограничений, только 10% опрошенных говорили, что у мужчин больше шансов в карьерном росте, о несправедливой оплате труда упомянули 8%. Есть вещи, которые гораздо больше волнуют женщин. Например, это стрессовые ситуации (об этом сказали 40% опрошенных) или не соответствующая уровню нагрузки оплата труда (25%), а также сверхурочная работа, переработки (19%).

Мы привыкли к тому, что производственная компания – это мужской мир, но постепенно все меняется. Даже на железной дороге?

Да, изменения происходят на наших глазах. Вот свежий пример: назначение женщины на должность главного инженера в Центральной дирекции по тепловодоснабжению. Раньше это была сугубо мужская должность, связанная с водой, канализацией, котлами... Конечно, это очень важный и показательный пример. Уверена, что женщин на позициях главных инженеров будет больше, хотя они и так у нас работали главными инженерами, но, как правило, на более низких уровнях управления.

Социологи говорят о поколенческих разрывах, осложняющих работу команд. Можно ли по аналогии говорить о гендерных разрывах? Насколько эта проблема актуальна для компании? Насколько трудно мужчинам и женщинам находить общий язык?

Наверное, мужчины и женщины смотрят на мир по-разному. Нам просто нужно научиться работать вместе так, чтобы использовать уникальные возможности и сильные стороны каждого работника. Из своего опыта скажу: если в коллективе есть женщина, мужчины никогда не позволят себе грубых слов. Наоборот, если в мужской коллектив приходит женщина, то мужчины, как правило, меняются в лучшую сторону, становятся более сдержанными и внимательными.

Расскажите, как было выстроено изучение потребностей женской аудитории компании.

В этом году мы запланировали провести два социологических исследования. Первая волна прошла в марте. Параллельно в разных регионах были организованы встречи, чтобы из первых уст узнать, как чувствуют себя женщины в компании, что их больше всего беспокоит и что они хотели бы изменить. Этот материал должен дополнить результаты опросов.

Главные итоги исследования подтвердились?

Да. Исследования показывают, что большинство женщин (более 70%) в целом удовлетворены условиями работы в компании. Работницы чувствуют, что социально защищены, видят заботу компании – это касается корпоративной медицины, возможностей оздоровления, семейного отдыха в санаториях и профилакториях. Но, конечно, есть и вопросы, пожелания, проблемы.

С чем они были связаны?

В первую очередь говорили об адаптации после декретного отпуска. Мама спрашивали, когда смогут воспользоваться гибким графиком работы или работать из дома. На мой взгляд, это справедливые требования, учитывая уровень развития современных технологий. Также мамы жаловались на нехватку детских садов и яслей. Очень много было пожеланий по рабочей одежде. Еще одна горячая тема – это вопросы безопасности, о них говорили женщины, которые работают на переездах. И было довольно много внимания уделено бытовым условиям – вопросы касались кондиционеров, питьевой и горячей воды, оборудования санузлов подобающим образом. Причем тут женщины говорили не только о себе, но и о мужчинах, о всех работниках.

О медицине тоже шла речь?

На медицину внимание обращали в основном женщины зрелого возраста. О молодежи компания заботится хорошо, но вот что касается людей старшего возраста, то они чувствуют определенный дефицит внимания, и эта тема будет все актуальнее, учитывая планы по увеличению пенсионного возраста. Конечно, если продолжительность рабочей жизни будет увеличиваться, компания обязательно предпримет ряд шагов в поддержку старшего поколения.

По каким вопросам уже приняты решения?

Мы одновременно движемся по нескольким направлениям: идет изменение нормативных документов, пересматриваются условия труда, совершенствуется система корпоративных льгот, корпоративная медицина. Так, например, в рамках компенсируемого социального пакета у женщин при определенных условиях появится возможность частичной оплаты няни. Детям от 3 до 5 лет будет предоставляться дополнительное место

в поездах дальнего следования по льготной цене. Также прорабатывается вопрос компенсации оплаты услуг учреждений культуры и спортивных учреждений. Для ряда категорий работников готовятся рекомендации по введению режима гибкого рабочего времени и дистанционной работы. Все эти изменения вступят в силу уже в этом году.

А как планируется решать бытовые проблемы? Есть ли понимание, какой должна быть спецодежда?

Мы собираем пожелания по фасону, крою, материалам. Что касается бытовых условий, то все нормативы выведены в отдельный документ. Порой мы фокусируем свое внимание на производственных показателях, отодвигая вопросы быта на второй план. Но мы живем в XXI веке. Компания рассматривает людей как свой основной капитал, поэтому мы обращаем особое внимание руководителей на эти важные детали и стремимся к тому, чтобы работа в этой области была поставлена системно. И именно так на ситуацию смотрит руководство компании.

Вы объехали несколько железных дорог. Заметили региональную специфику в пожеланиях женщин?

Да, региональная специфика есть, и связана она во многом с национальными особенностями, это нужно учитывать. В ряде районов Южно-Уральской, Куйбышевской, Приволжской

железных дорог – это места проживания татар, башкир, удмуртов – на первый план выходит ценность семьи. Молодые девушки в первую очередь мечтают о счастливой семейной жизни, хотят, чтобы муж был трудоустроен, а сами готовы посвятить свою жизнь дому и воспитанию детей. Это для них главное. А когда выезжаешь за Урал, в Сибирь или разговариваешь с работницами в Центральной России – здесь огромное значение придается карьере. У людей зачастую прямо глаза горят от работы. Девушки говорят, что у них главное желание – реализоваться профессионально. В Сочи, на Кавказе, сильны традиционные ценности, семья здесь очень важна, но при этом чувствуется и хороший настрой на работу, видно, что люди не хотят жертвовать ни тем, ни другим, семья и работа для них равноценные вещи. Все эти установки нужно учитывать, чтобы в нашей компании люди могли найти баланс между работой и семейной жизнью.


Сильно ли различаются поколенческие запросы в женской среде?

Тут тоже чувствуются разные акценты. Молодых женщин в большей степени волнуют вопросы, связанные с яслями и детскими садами, детьми, возможностями учиться и расти, а также адаптации после декретного отпуска. Работниц более зрелого возраста интересует медицинское обслуживание, возможность посещать группы здоровья и оздоровительные центры, санатории, корпоративная пенсия.

Будет ли работа, начатая в рамках Года женщины, продолжаться в следующем году?

Конечно! Мы запустили долгосрочную системную работу, которой будем заниматься на постоянной основе. План мероприятий, который сегодня составлен, рассчитан на три года, но это живой документ, он будет постоянно актуализироваться и дополняться. Жизнь меняется очень быстро. Уверена, что будут появляться новые запросы, на них нужно реагировать. В конце года мы проведем еще одну волну социологического исследования и посмотрим, почувствовали ли женщины на местах перемены, будем анализировать их реакцию и при необходимости корректировать свои подходы и приоритеты.

Как узнать, над чем именно сейчас идет работа?

План наших мероприятий размещен на официальном сайте компании. С ним можно ознакомиться, посмотреть, кто и за что отвечает, в какие сроки реализуются предложения и проекты. Для такой большой компании, как наша, очень важно, чтобы были обозначены сроки и ответственные. Может быть, не каждая женщина в компании получит прямую материальную выгоду от той работы, которую мы начали в этом году, но, по крайней мере, мы раскачаем ситуацию. Женщины видят, что на них обращают внимание, к ним прислушиваются, это дает им силы, вселяет уверенность, это очень важно. 

Видите ли вы для себя возможности построить карьеру в компании, %?

Хочу вырасти до самых высоких управленческих позиций



Стремлюсь, но до определенной позиции с сильным уровнем ответственности и риска



Карьера меня не привлекает



Нет Скорее нет Скорее да Да