



Локомотивсоюз

Выпуск № 4 (42)

ИЮНЬ 2001 г.

ДЕМОКРАТИЯ ИЛИ АНАРХИЯ?

На сегодняшний день одной из актуальных задач для нас продолжает оставаться развитие нашего профсоюза.

Хочется отметить, что благодаря открытости, демократичности в принятии решений, большинство членов профсоюза имеют представление о том, чем занимается руководство организации. Напомню, что текущая ежедневная работа, а именно: (написание обращений в защиту членов профсоюза, помощь председателям первичных профсоюзных организаций и активистам профсоюза в написании обращений в КТС и в суд, участие в судебных заседаниях, отправка корреспонденции), ввиду отсутствия секретаря съедает большую часть времени. В то же время сейчас возникла необходимость заниматься более глобальными проблемами, такими, как процесс заключения коллективных договоров, решение стратегических вопросов, заключение тарифного соглашения с МПС, улучшение условий труда и т.д.

Надо отметить, что благодаря тому, что на протяжении ряда лет мы успешно защищали права работников, проявили сплоченность при проведении забастовок, с нашим профсоюзом вынуждена считаться администрация депо и более высокое начальство.

Однако, все мы понимаем, что пришли на работу не для вечной борьбы, а для того, чтобы такая борьба привела к предотвращению злоупотреблений нашими правами, и для защиты наших прав не надо было бы обращаться в суд.

Задача профсоюза – добиться, чтобы наши работники получали индексацию заработной платы не в суде, а на предприятии.

Кроме этого, все хотят, чтобы избранные Вами профсоюзные лидеры могли реально предотвратить процесс реорганизации в депо, изъятие участков работы, перевод и увольнение членов профсоюза. Чтобы этого достичь, нам прежде всего необходимо показать готовность поддерживать те решения, за которые мы голосуем. Ведь сам по себе председатель профсоюза или члены

профкома ничего не решают – все вопросы всегда выносятся на коллективное обсуждение, за исключением решений, принятых в целях реализации ранее согласованных мероприятий.

К сожалению, реальность показывает, что многие члены профсоюзных организаций в составе РПЛБЖ, в том числе их председатели, полагают, что демократия сродни анархии и каждый волен защищать права членов профсоюза раз от раза. За лучшими принципами нашей работы, а именно, демократичность в принятии решений и самостоятельностью организаций в составе РПЛБЖ, многие пожелали увидеть расхлябанность. Так, имеют место случаи, когда решения ИК РПЛБЖ исполняются частью профсоюзов, а другие под видом самостоятельности и права на собственное мнение, отказываются бороться за индексацию заработной платы, ожидая, и желая предварительно посмотреть, что же выйдет у соседа. Таким образом, мы все реже наблюдаем те слаженные действия, которыми славился наш профсоюз в эпоху становления.

О негативном влиянии такого опыта и о большей полезности согласованных действий свидетельствует тот факт, что влияния на руководство депо добились лишь несколько организаций. Одна из них – профсоюз локомотивного депо Узловая, который благодаря хорошим организаторским навыкам своего председателя Сергея Бурцева, четкого выполнения принятых на общем собрании решений, а также пониманию членами профсоюза, что солидарность – одно из наиболее мощных орудий в борьбе с работодателем, добился того, что профсоюз поддерживают работники других отраслей данного региона, а также судебные органы, которые не побоялись вынести прецедентные решения в части исполнения отраслевого тарифного соглашения.

Е.Куликов

РЕФОРМА • РЕФОРМА • РЕФОРМА • РЕФОРМА

Что влечет за собой неумное реформаторство можно воочию наблюдать на российских железных дорогах. К примеру, приняв решение удлинить тяговые плечи, МПС почему-то «забыло», что локомотивные бригады, пожалуй, единственная категория тружеников железных дорог, рабочие места которых не аттестованы по условиям труда. Ведь в случае получения результатов аттестации, говорить об удлинении плеч уже не будет оснований. Скорее будет повод всерьез решать вопрос о сокращении рабочего дня, серьезных мероприятиях по улучшению условий труда. Как отметила газета «Московский железнодорожник»: у локомотивных бригад имеется «средний уровень тревоги, понижен тонус стрессоустойчивости и эмоционального настроения. **Возможно!** – С.Б.), со временем, их состояние будет улучшаться». Но, скорее всего, ничего улучшаться не будет, во всяком случае, если подчиниться требованиям руководства дорог.

Чего ждет от нас начальство, заявляя, что «не все готовы работать по-новому, с такой практикой надо кончать»? А далее почти как в недалеком прошлом.

Разве что тогда у людей не наблюдалось понижения тонуса, и стрессоустойчивость была в порядке, так как на зарплату машиниста можно было содержать семью и не беспокоиться о том, что кто-то прокрутит заработную плату через банк, и сроки ее выдачи - неизвестны. Сейчас стало модным «постараться, оправдать доверие». «Доверием», по мнению руководства, является отказ работников от экономических требований, согласие на любые условия труда, выход из свободных профсоюзов и т.п.

Очень уж хочется железнодорожному менеджменту в рамках закона улучшить свое благосостояние. Для ухода из-под контроля государства и затевается все это реформирование отрасли.

За примерами далеко ходить не надо. Одно из последних «ноухау» «горячих парней» из МПС касается ТО-2 тепловозов, работающих в грузовом движении, которое должно проводиться через 48 часов. Теперь же предлагается его проводить через 72 часа. Что, техника надежнее стала или запчастями обеспечили? Увы, нет. Просто стали лишними (в денежном плане) 1/3 слесарей, занятых данным видом работ. А тепловозы как раньше не могли

отходить и 48 часов, так и сейчас не отходят. А про 72 часа говорить – только время терять. Однако, если Вы думаете, что будут сокращать слесарей – ошибаетесь! Они, бедные, уже сейчас работают на пределе возможностей. А поскольку фактический объем работы остался прежним, выход один – платить им за ту же работу на треть меньше. Создать жуткую обстановку в моральном плане и вить веревки из работников, выдавая свои хищнические действия за благо для них!

Думайте, товарищи, как жить дальше. Думайте о завтрашнем дне. Перестаньте, наконец, принимать на веру слова людей, пытающихся опустить Вас на уровень рабочей скотины. Времена наступили трудные, и все дальнейшее Ваше благосостояние впредь придется выгрызть буквально зубами. Подарков от новых русских господ, лоббирующих реорганизацию железнодорожного транспорта, мы вряд ли дождемся.

С.А. Бурцев
Пред. ПК РПЛБЖ Узловая
(Тульская область)

В работе над новым Трудовым Кодексом пока рано ставить точку..

Из 7 законопроектов нового Трудового Кодекса РФ, внесенных на рассмотрение депутатов Государственной Думы 5 июля 2001 года, большинством голосов был принят в первом чтении так называемый «согласованный вариант». По данному проекту профсоюзы, имеющие в своих рядах менее половины численности работников предприятия, фактически лишаются права на заключение коллективного договора. Однако, проект группы депутатов во главе с Олегом Шеиным, поддержанный свободными профсоюзами, занял второе место.

Что это означает? Это свидетельствует о том, что многие депутаты согласны с большей частью его положений. Поэтому, когда осенью начнется принятие «Кодекса» во втором чтении, вполне реально отстаивать его ключевые моменты.

К большому сожалению в очередной раз Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжел) поддержал нормативный акт направленный против своих членов профсоюза, и отказался от борьбы за сохранение в Трудовом кодексе положений, улучшающих условия труда и оплаты работников, повышающих уровень правовой защищенности работников, а поддержал трудовой кодекс который: урезает права и гарантии работников, допускает оплату труда в натуральной форме, позволяет увольнять работников при сокращении без согласования с профкомом, допускает сверхурочные часы работы и отказался согласовывать нормативные акты на предприятии по оплате труда, по режиму ра-

бочего времени, по графику отпусков и так далее. Да и зачем ему эти навороты, меньше прав у профсоюза меньше работы, меньше головной боли.

Российский профсоюз локомотивных бригад железнодорожников предлагает приложить все усилия, чтобы в новом КЗоТе сохранились те гарантии профсоюзной деятельности, которые до сих пор помогали нам бороться с произволом администрации.

Старайтесь не поддаваться на провокации людей, полагающих, что КЗоТ РФ в вариации Правительства-Шмакова уже принят. В действительности же сейчас депутаты одобрили общую концепцию нового Трудового Кодекса, который объективно давно нуждается в пересмотре, учитывая специфику рыночных отношений, а жаркие споры и принятие окончательных решений предстоит в осеннюю сессию Государственной Думы РФ

Прес-служба РПЛБЖ

БЕЗОПАСНОСТЬ ДВИЖЕНИЯ

Субъективная ошибка, случайность, намеренность или закономерность?

Международная Федерация транспортников (МФТ) объединяет свыше 570 профсоюзов транспортников, представляющих около 5 миллионов трудящихся в более чем 130 странах. Основанная в 1896 г., она состоит из восьми отраслевых секций: моряков, железнодорожников, работников автомобильного транспорта, работников гражданской авиации, докеров, работников внутреннего водного транспорта, работников рыбного хозяйства и работников туристического сектора. МФТ представляет транспортников на мировом уровне и защищает их интересы посредством проведения глобальных кампаний и акций солидарности. МФТ является одним из 12 Международных производственных секретариатов, входящих в Международную конфедерацию свободных профсоюзов (МКСП).

Не менее 400 человек погибли в результате лобового столкновения двух двигавшихся на большой скорости пассажирских поездов в индийском городе Гайзале, штат Бенгалия, в августе 1999 года. Столкновение было явно вызвано ошибкой в выборе управляемых вручную сигналов. Это была четвертая крупная железнодорожная авария за период с сентября 1997 года, в каждой из которых погибло от 50 до 200 человек.

Как уже часто бывало и в Индии, и в других странах, после расследования катастрофы в Гайзале был сделан вывод о том, что она была вызвана «субъективной ошибкой», что в нынешних условиях неуверенности, характерных для многих структур железнодорожной отрасли, является клеймом, которого попавший в аварию машинист имеет все основания избегать. Когда фигурирует фактор «субъективной ошибки», работников железнодорожного транспорта, как правило, увольняют, а зачастую подвергают аресту и возбуждают судебное дело. Это нельзя считать справедливым.

Автоматическая реакция в виде судебных дел, так часто возбуждаемых в отношении работников железных дорог сразу после какой-либо аварии, порождает атмосферу страха, в которой персонал неохотно со-

глашается помогать в расследовании причин. Отсюда отсутствие точной картины того, что привело к аварии, не извлекаются уроки, которые помогли бы избежать повторения аварий. «В большинстве случаев вина связана не только с несправедливостью. Она также противоречит здравым принципам культуры безопасности движения, основанной на том, что на ошибках необходимо учиться», - говорит руководитель секции внутреннего транспорта МФТ Мак Урата. «Мы хотим видеть ясную политику «без обвинений», повсеместно применяемую операторами железных дорог».

В документе Canadian Pacific Railway, представленном на международной конференции по безопасности движения на железнодорожном транспорте в Лондоне в ноябре 2000 г., среди прочих были названы следующие факторы, объясняющие субъективную ошибку: плохое состояние здоровья, стресс, усталость, низкий уровень подготовки, проблемы с общением или неслаженная работа коллектива, плохое состояние путей, изношенные поезда и устаревшие сигнальные устройства, значительно повышающие степень вероятности ошибки.

Вот что писала газета "Indian Express" в августе 1999 года, через 3 дня после трагедии:

«Представьте себе авиакомпанию, в которой регулярно, неумолимо происходят четыре катастрофы в год. Долго бы она продолжала существовать? А вот администрация железных дорог не опасается обидеть тех, чей труд она оплачивает. Поэтому она не опасается навлечь на себя гнев публики. Не удивительно, что хозяева железных дорог проявляют такое безразличие. Преступниками являются они, а не несчастный стрелочник, которого будут отчитывать после окончания расследования произошедшей трагедии. Ему приходится работать на устаревшем, ненадежном оборудовании, которое вообще не было рассчитано на нынешние объемы перевозок, оборудовании, находящемся в жалком состоянии из-за безответственности руководителей подразделений, плановиков, бюрократов и министров, слишком долго сохранявших самодовольство».

«Нарушение расписания движения поездов, перебои с электричеством, отсутствие воды и антисанитарные условия являются типичными жалобами в отно-

шении железных дорог в Пакистане. В поездах полкоманы двери, окна и даже сиденья для пассажиров. Возникал вопрос по поводу того, не делается ли это намеренно, чтобы обосновать необходимость приватизации железных дорог, или по какой-либо другой причине», - писал в мае 1999 года Чоудри Мохаммад Аш-раф Хан, Секретарь Координационного комитета МФТ в Пакистане.

«Выделению средств на обновление путевого хозяйства и осуществление других мер безопасности движения не придется должного, приоритетного зна-

чения», - отметил Умраомал Пурохит, Президент МФТ и Председатель Всеиндийской федерации профсоюзов железнодорожников. «Когда на определение приоритетных направлений инвестирования оказывают влияние политические факторы, безопасность движения неизбежно становится первой жертвой».

По материалам журнала МФТ
«Международный транспорт»

Консультация юриста

Права работников при переходе на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю

огласно ст.49 КЗоТ РФ по соглашению между работником и администрацией может устанавливаться, как при приеме на работу, так и в последствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится по отработанному времени. Стаж для отпуска и трудовой стаж при работе в течение неполного рабочего времени исчисляется полностью.

Как следует из закона, установление неполного рабочего времени – результат соглашения сторон. Поэтому изменение режима рабочего времени и в частности переход на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю будет правомерным, когда работник с таким изменением соглашается. Но есть случаи, когда администрация **обязана** установить неполное рабочее время по заявлению работника: беременным женщинам, работникам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) или работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч.1 ст.49 КЗоТ РФ).

Соглашение сторон может быть достигнуто при приеме на работу. Тогда в трудовой договор и в приказ о приеме на работу заносится указание на неполное ра-

бочее время. Впоследствии переход на неполное рабочее время или с неполного на полное рабочее время возможен по соглашению сторон. Если такой договоренности достичь не удастся, то трудовой договор продолжает действовать на прежних условиях.

Возможно, что прежние условия не устроят администрацию. Но она сможет расторгнуть договор по мотиву несогласия работника с изменением условий труда (п.6 ст. 29 КЗоТ РФ) только в том случае, когда докажет, что изменение нормы рабочего времени связано с изменениями в организации производства и труда (ч.1 ст.25 КЗоТ РФ). В противном случае подобное изменение будет признано незаконным с возложением на администрацию обязанности восстановить те условия труда (норму рабочего времени), которые были до изменения.

В современных условиях предложение администрации о переходе на неполное рабочее время часто обосновывается экономическим положением предприятия и неполной производственной загрузкой. При разрешении этой ситуации применимы все положения об изменении существенных условий труда, о которых говорилось выше.

В период формирования рыночной экономики появилось новое явление «вынужденный отпуск без сохранения заработной платы». Если заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы отсутствует, а работник тем не менее находится в таком отпуске, то его следует квалифицировать как незаконный, противоречащий ст.76 КЗоТ РФ, установившей порядок

предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

В случае, если работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, предусмотренные заключенными с ними трудовыми договорами, работодатель обязан в соответствии со ст.94 КЗоТ РФ оплатить время простоя в размере не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада).

д.ю.н. Ю.П.Орловский

По вопросам распространения нашей газеты обращайтесь по телефонам:

Волховстрой (81263) 15-114
Калининград (0112) 49-32-80
Курск (ж.д.) 1-55-
18 Львов (ж.д.)
1-51 Москва (095) 287-
92-26 Пушкино МО (095)
262-01-01
доб. 25-90 Рыбное Ряз.
обл.(ж.д.) 1-35 Сасово Ряз.
обл. (ж.д.) 2-61 С-
Петербург (812) 168-45-24

“Локомотивосоюз”

Учредитель и издатель:

ИК РПЛБЖ

Тираж: 990 экз.

Бесплатно.

Адрес для писем в редакцию:

107140, г.Москва, а/я 2.

Куликову Е.А.

Гл. редактор Г.Е.Енютина

E-mail: rplbg@mail.nagelan.ru

Тел. факс: (095) 287-9226

Тел. (095) 266-5026

ж.д. 3-50-26, 4-92-26