

7.  
III съезд РПЛБЖ  
(02–04.03.1998, г.Пушкино, МО)

7.1.  
Очередные задачи РПЛБЖ до 2001 года

*Постановление №2*

1. Поручить РК РПЛБЖ добиться от МПС РФ совершенствования заработной платы локомотивных бригад. При этом:

1.1. Привести оплату труда в системе МПС РФ в соответствие со ст.2 КЗоТ РФ и Конвенцией МОТ №95 «Об оплате заработной платы», установив равные формы и размеры оплаты труда по каждому виду работ локомотивных бригад, исключив при этом полностью не установленную трудовым законодательством ответственность в виде «лишения премии», «не начисления премии».

1.2. Исключить понижение оплаты труда локомотивных бригад (тарифных ставок, размера премии) по отношению к поездной работе при эксплуатации во всех видах движения – локомотивов, следующих без вагонов, либо

от ускоренных, сквозных, участковых грузовых поездов, следующих без работы на участке, а также МВПС без пассажиров, когда такая работа определена технологией или распоряжениями должностных лиц, организующих движение поездов.

1.3. Исключить аналогичное понижение оплаты труда локомотивных бригад при следовании пассажиров.

2. В условиях, когда ни техническое состояние тягового подвижного состава, ни степень надежности установленных на нем приборов безопасности не могут обеспечить машинистам безопасные, благоприятные и справедливые условия труда, РК РПЛБЖ считать несвоевременным переход на обслуживание поездов одним машинистом («в одно лицо») и отстаивать эту позицию во всех государственных органах и СМИ.

3. В связи с тем, что установление условий труда в нормативных актах МПС РФ (например, приказ № 8ЦЗ) приводит к ухудшению условий труда по сравнению с установленными законодательством, поручить РК РПЛБЖ добиться через Правительство РФ, МПС РФ установления особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельным категориям железнодорожников, работа которых непосредственно связана с движением поездов, федеральными законами и постановлениями Правительства РФ с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений.

4. Поручить Президиуму РК РПЛБЖ через администрацию Президента РФ, Государственную Думу ФС РФ, Конституционный Суд РФ добиться приведения Федерального закона «О федеральном железнодорожном транспорте» (ст.17) в соответствие с Конституцией РФ, исключив запрет на забастовки, как нарушающий права граждан на разрешение коллективных трудовых споров вплоть до забастовки.

5. Поручить РК РПЛБЖ через проведение аттестации рабочих мест локомотивных бригад по условиям труда добиться установления локомотивным бригадам доплат за вредные условия труда и 36-часовой рабочей недели.

6. Для решения основополагающих вопросов условий труда, заработной платы и занятости работников локомотивных бригад РК РПЛБЖ продолжать добиваться заключения Профессионального Тарифного Соглашения.

7. РК РПЛБЖ продолжить сотрудничество со всеми новыми профсоюзами (их объединениями), действующими и образующимися на предприятиях федерального же лезнодорожного транспорта с целью консолидации и объединения всех железнодорожных профсоюзов.

8. Добиться распространения на членов РПЛБЖ порядка выдачи бесплатных билетов для проезда на федеральном железнодорожном транспорте по служебным надобностям.

9. Поручить РК РПЛБЖ добиваться через Правительство РФ, Государственную Думу ФС РФ, МПС РФ в качестве государственной программы первым шагом разделения эксплуатационной работы и ремонтных служб (объединения всех работников локомотивных бригад в отдельную структуру).

До реализации этой программы Российскому комитету РПЛБЖ добиться для локомотивных бригад установления порядка закрепления локомотивных бригад на определенных видах движения и работ.

10. Поручить РК РПЛБЖ через Правительство РФ, Государственную Думу ФС РФ и МПС РФ добиться для работников локомотивных бригад отдельного статуса по пенсионному и социальному обеспечению.

11. При Российском комитете РПЛБЖ создать постоянно действующую комиссию по разработке типового коллективного договора.

Всем первичным, районным, дорожным (территориальным, региональным) организациям РПЛБЖ и их представительным органам обеспечить переговорный процесс с обязательным включением в коллективные договоры на своих уровнях всех положений разработанного типового коллективного договора с вынесением в протокол разногласий нереализованных положений.

Российскому комитету формировать Профессиональное Тарифное Соглашение на основании полученных про-

токолов разногласий, тем самым исключить возможность бюрократической волокиты со стороны железнодорожной администрации и получить возможность адресовать нерешенные вопросы на уровень Правительства РФ и Государственной Думы ФС РФ.

Председатель Съезда Е.А.КУЛИКОВ  
Секретарь Съезда В.М.ЖЕЛТЯКОВ  
Председатель Редакционной комиссии Съезда  
И.С.МАКСИМОВ

(ТА РПЛБЖ)

## 7.2.

### Резолюция №1

по факту грубого нарушения со стороны администрации Московской железной дороги законодательства о труде и профсоюзах в отношении работников и профсоюзной организации депо Люблино

III Съезд Российского профсоюза локомотивных бригад железнодорожников, заслушав информацию делегации от профсоюзной организации депо Люблино Московской железной дороги по поводу затеянной по приказу Начальника дороги №136/Н ликвидации электровозного цеха депо и массового увольнения машинистов и помощников машинистов, выражает убеждение в том, что эти, равно как и другие аналогичные «реформы», проводимые Московской железной дорогой, ничего, кроме роста социальной напряженности в трудовом коллективе и снижения уровня безопасности движения поездов, принести не могут.

Съезд выражает свое резкое неприятие подобных действий работодателя и его представителей и заверяет, что Российский комитет РПЛБЖ будет принимать все предусмотренные законодательством меры в защиту членов РПЛБЖ, трудовые права которых нарушены или будут нарушаться впредь.

(ТА РПЛБЖ)

### 7.3.

#### Рабочий аналитический материал, подготовленный к III очередному съезду РПЛБЖ «О возможностях Профсоюза и его практических делах по защите интересов своих членов»

Первоочередной задачей каждой первичной организации следует считать заключение коллективного договора. В соответствии с законом – это правовой акт (закон для предприятия), регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии. От того, какой договор будет разработан и какие его положения сможет отстоять профсоюз, зависит благополучие работников. И если раньше администрация предприятия заключала сама с собой разработанный ею же договор, то с появлением на предприятиях свободных профсоюзов ее роль резко меняется. Она превращается из единоличного диктатора своих интересов в социального партнера профсоюза. И теперь профсоюз диктует условия продажи труда работников и, естественно, с выгодой для себя. Конечно, это не привычно и не устраивает администрацию, что и вызывает на этапе становления профсоюза противостояние.

РПЛБЖ обобщил колдоговорной опыт своих первичных организаций в специально изданных методических и практических рекомендациях. При желании вы можете полностью ознакомиться с ними. Здесь же мы, чтобы лишний раз подчеркнуть важность колдоговорного процесса, приводим введение из этого руководства.

Российский профсоюз локомотивных бригад железнодорожников, все профсоюзные организации, территориальные и региональные объединения нашего профсоюза должны рассматривать основным направлением своей деятельности постоянное нахождение в переговорном процессе с работодателем, в поиске соблюдения баланса интересов, в поиске улучшения условий труда локомотивных бригад, условий безопасности нашего труда. При этом нам придется свыкнуться с тем, что нас будут голословно обвинять в перетягивании «одеяла на себя», и в том, что мы с вами являемся дестабилизирующим элементом, раз-

рушителями «устоявшихся принципов» соблюдения безопасности движения поездов.

В этом мире без причин ничего не происходит так же, как ничего само по себе не меняется: накопленные за долгие годы проблемы в организации труда работников нашей профессии, и не решаемые без профсоюзов, привели к созданию в 1992 году РПЛБЖ. Признать ВЦСПС и их наследников – ФНПР или отраслевые организации, как НПЖиТС – профсоюзами, может лишь полуграмотный человек, а безграмотный об этом даже не задумывается.

РПЛБЖ, являясь профессиональным союзом в полном смысле этого слова, не может не стремиться решить эти проблемы. Есть механизм – коллективные договора, – значит, это наш путь. И вроде бы все просто. Но почему же на этом пути столько трудностей?

Российский комитет Российского профсоюза локомотивных бригад железнодорожников на своем пленуме в декабре 1993 года принял решение обобщить, как положительный опыт разработки и принятия коллективных договоров, заключенных различными первичными организациями нашего профсоюза, так и отрицательный опыт организаций, которые «увязли» в непродуктивной бюрократической борьбе, проанализировать совершенные ошибки и дать рекомендации по их преодолению. Такая работа должна помочь вновь создаваемым организациям не повторять ненужных ошибок и вести работу более продуктивно и целенаправленно, а также помочь наладить работу по заключению коллективных договоров на своих предприятиях, уже продолжительное время действующим в различных депо организациям РПЛБЖ, где по целому ряду объективных причин, вызванных нежеланием работодателя признавать наши профсоюзные организации субъектом переговорного процесса, им отказывали в праве заключения коллективных договоров.

Опыт нашего профсоюза подсказывает, что никому не избежать бюрократической волокиты, создаваемой работодателем. Эта волокита направлена не только на воспрепятствование заключению коллективного договора и удовлетворению выдвигаемых профсоюзом требований,

но, в первую очередь, направлена на воспрепятствование самому началу переговорного процесса. Любой администратор прекрасно понимает, что факт начала переговоров является одновременно и фактом признания профсоюзной организации, то есть тем ключевым моментом, после которого прекращается возможность распространения в трудовом коллективе слухов и сомнений в отношении деятельности профсоюзной организации, ее прав и возможностей по защите интересов работников наемного труда.

Вступление администрации и профсоюзной организации в переговорный процесс обязывает их одновременно вступить и в жесткие рамки процедурно-правовых отношений, устанавливающие ответственность за соблюдение взаимных обязательств и за нарушение взаимных прав, регламентирующих порядок и сроки решения разногласий и конфликтов.

Анализ практики заключения коллективных договоров старыми профсоюзами, когда в большинстве случаев это договора носят чисто камуфляжный, поверхностный характер, подтверждает и тот факт, что представительские органы старых профсоюзов не способны перейти к действительному представлению интересов работников наемного труда. Старые профсоюзы, объединяя в своих рядах одновременно работников и работодателей, обречены на соблюдение нейтралитета между интересами сторон: стороны, организующей производство, и стороны, представляющей интересы исполнителей. Если при этом учесть постоянную финансовую зависимость руководителей выборных органов «независимых» профсоюзов, получающих премии от работодателя, который участвует со своим «авторитетом» в выборах членов профсоюзных органов, участвует в создании «благоприятных» условий деятельности «независимого» профсоюза (за что «независимые» профсоюзы не имеют «морального» права создавать «трудности» при организации работодателем производственного процесса и вынуждены закрывать глаза на нарушение баланса интересов), если учесть (объективное со стороны работодателя и вынужденное со стороны старых профсоюзов) нежелание переходить к

формализации взаимоотношений, то становится вполне понятно, почему вся организация производства держится за счет усиления эксплуатации труда, нарушения законодательства о труде, законов по охране труда и правил техники безопасности, нарушения тех минимальных договоренностей, которые с легкостью могут быть приняты работодателем под лозунгом социального партнерства, но которые с такой же легкостью могут быть им проигнорированы, так как никто не будет настаивать на их соблюдении.

Становится понятно, что поддержание финансового состояния предприятия и отрасли осуществляется за счет постоянного изменения норм труда в сторону ужесточения, снижения размеров премирования и доплат, сохранения систем оплаты труда, ставящих работника в зависимость от «хороших отношений» с администрацией, а не от своей квалификации и умения работать.

В применении к нашей с вами профессии одностороннее соблюдение интересов создало всем известную практику: требования к администрации (хотя они и «повязаны» коллективной ответственностью) по организации производства при безусловном обеспечении безопасности движения поездов, становится лишь благим пожеланием и зачастую кончается поиском «стрелочника» в отношении наемных работников. Отсюда же и постоянные грозные требования вышестоящих руководителей «усилить и углубить» контроль за трудовой дисциплиной. Безусловно, это важно. Но разве долголетний опыт «борьбы» за дисциплину без решения коренных вопросов организации производства не говорит о безрезультативности этой «борьбы» и ничему не учит работодателей?

И представителям администрации, и нам с Вами придется учиться выстраивать нормальные цивилизованные отношения, преодолевать старые стереотипы. И здесь переговорный процесс может и должен стать школой этих новых отношений. [...].

РПЛБЖ постоянно стремится выйти на путь мирного решения трудовых конфликтов, избрав социальное партнерство.



Именно такое решение этой проблемы в условиях поразившего экономику страны кризиса позволит сохранить и укрепить первые ростки российской демократии.

Или неуправляемый вал взаимных претензий и обид, перерастающий в хаос. Или трудный, мучительно-медленный мирный диалог, законодательно введенный в рамки взаимоприемлемых правил.

РПЛБЖ с самого начала своего образования пытался всеми возможными способами заставить работодателей вступить в переговоры с нами по урегулированию жизненных интересов локомотивных бригад. Но только угроза забастовки в конце декабря 1991 года и проведенная забастовка 2-3 марта 1992 года заставили чиновников МПС сесть за стол переговоров.

Может быть причиной этому было то, что законодательство России не знало таких правил, позволяющих перевести конфликты в мирное законное русло? Но вот уже предпринята первая попытка урегулирования этой сферы правоотношений: 11.03.1992 был принят закон «О коллективных договорах и соглашениях». С его выходом мы вступили в равноправные отношения с работодателями, предложив им 07.12.1992, в соответствии со статьями 6 и 7 Закона, начать переговоры по разработке и заключению профессионального тарифного соглашения. Что же предпринято другой стороной? Мы вновь натолкнулись на глухую стену непонимания и открыто-враждебного сопротивления диалогу. До сих пор по вине МПС соглашение не заключено.

Значит, причина была и есть не в отсутствии законодательной базы в области социального партнерства, а в упорном игнорировании и боязни сотрудничества и диалога с людьми труда, сохранившейся у власти прокоммунистической номенклатуры.

Являясь противниками экономических реформ и демократизации общества, они никогда не смирялись с тем, что в противоположность псевдопрофсоюзным традициям советского времени, они не могут войти в состав нашего профсоюза, что лишает их права единоличного распоряжения судьбами людей и продуктами их труда. Их ни-

когда не устроит то, что наш профсоюз возник как объединение наемных работников, продавцов рабочей силы, призванное вступать в равноправные отношения с работодателями, а не подчиняться им.

Нами было предпринято все для достижения согласия и начала переговоров, и не наша вина в том, что другой стороной проигнорированы все наши усилия и действия. Поэтому, для удовлетворения насущных прав и интересов своих членов, мы были вынуждены принять участие во Всероссийской забастовке, объявленной на 21.05.1996 Конфедерацией труда России, в состав которой входит и наш профсоюз.

(«Российский профсоюз  
локомотивных бригад железнодорожников»,  
[1998 год], с. 58–61, 108–109, ТА РПЛБЖ)