

Платформа АП БКДП

«Достойный труд для Беларуси»

Демократические профсоюзы Беларуси, объединенные в Ассоциацию профсоюзов «Белорусский Конгресс демократических профсоюзов», подтверждая свою приверженность идеалам независимого белорусского и международного профсоюзного движения, принимают настоящую Платформу «Достойный труд для Беларуси» в целях борьбы за неотъемлемые права и интересы работников, за достойный труд, достойную жизнь и социальную безопасность.

На рубеже XX–XXI веков Международная организация труда (МОТ) выдвинула концепцию достойного труда, призванную осуществить крупные экономические, социальные и правовые изменения в труде как важнейшей из сфер человеческой деятельности.

Правовой основой данного подхода выступают базовые Конвенции МОТ: Конвенция МОТ №87 о свободе ассоциаций и защите права на организацию; Конвенция МОТ №98 относительно применения принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров; Конвенция МОТ №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности; Конвенция МОТ №29 о принудительном или обязательном труде; Конвенция МОТ №105 об упразднении принудительного труда; Конвенция МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятий; Конвенция МОТ №138 о минимальном возрасте приема на работу, а также Конвенции МОТ №182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда.

Согласно концепции, Достойным может называться труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не принижающим достоинство человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности. Достойный труд - это возможность для женщин и мужчин получать достойную и содержательную работу в условиях свободы, равенства, справедливости и уважения человеческого достоинства. Эта концепция получила широкое международное признание и стала составной частью принятой ООН в 2015 году Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Повестка – 2030 включает 17 Целей устойчивого развития (ЦУР), которые относятся к

различным областям социально-экономического развития и должны быть достигнуты до 2030 года. Цель 8 состоит в содействии «всеохватному и устойчивому экономическому росту, занятости и достойной работе для всех».

Республика Беларусь в сентябре 2015 года стала одной из 193 стран, выразивших приверженность Повестка – 2030, и приняла обязательства обеспечивать устойчивый, всеохватный и поступательный экономический рост, социальную интеграцию и защиту окружающей среды, а также способствовать обеспечению мира и безопасности на планете.

В сентябре 2019 г. Генеральная Ассамблея ООН приняла резолюцию, в которой выражается поддержка Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда и подчеркивается особая значимость сформулированного в Декларации положения о том, что «полная и продуктивная занятость и достойный труд для всех - ключевые факторы устойчивого развития и поэтому должны стать первоочередной задачей национальной политики и международного сотрудничества».

Указом Президента Республики Беларусь от 25 мая 2017 г. № 181 создан Совет по устойчивому развитию, возглавляемый Национальным координатором по достижению Целей устойчивого развития. Однако в программных документах (Национальная стратегия устойчивого развития Беларуси на период до 2030 года и Программа социально-экономического развития до 2020 года) стратегическая цель по достижению полной продуктивной занятости и реализации стандартов достойного труда не только не заняла центрального места, но практически отсутствует. Отсутствие в этих документах понятия достойного труда, являющегося официально признанным термином МОТ, вполне объясняется тем, что нормотворческая деятельность и правоприменительная практика белорусских властей все более отдаляет правовое регулирование вопросов занятости населения Беларуси от международных стандартов и критериев достойного труда. Нормативные правовые акты, которые относятся к социально-трудовой сфере, издаются без должного публичного обсуждения и согласования с социальными партнерами, без учета мнения граждан страны. В последние несколько лет в Беларуси еще более усилилась тенденция нормативного превращения ранее гарантированных социально-трудовых отношений в негарантированные и незащищенные, унижающие человеческое достоинство. Они характеризуются дискриминационной системой краткосрочных контрактов, невозможностью уволиться по собственному желанию, рядом необоснованно жестких мер дисциплинарного воздействия, множеством оснований увольнения работников по инициативе нанимателя, наличием рабочих мест

неудовлетворительного качества, не безопасными условиями труда и низким уровнем зарплат., неполной занятостью, массовыми увольнениями под видом оптимизации, систематическим несоблюдением прав работников, гендерным неравенством, недостаточным представительством и ограниченными возможностями выражения мнений. А также нищенским пособием по безработице, угрозой попасть в число «незанятых в экономике» и оплачивать услуги по полным тарифам, недостаточными мерами защиты в случае заболевания, инвалидности и низким размером пенсий в старости.

Беспрецедентный уровень государственного вмешательства, в частности президента страны посредством издания декретов №№29,5,3 и др., в сферу регулирования социально-трудовых отношений, контрактная система найма, жесткость норм трудового законодательства, невозможность проведения законной забастовки снижает способность работников к защите своих прав и интересов, лишает их возможности свободного объединения в профсоюзы. Все это свидетельствует о том, что Беларусь продолжает оставаться одной из самых проблемных стран в системе МОТ, где ситуация с правами трудящихся и профсоюзов носит критический характер.

Независимые профсоюзы поддерживают сформулированную Международной организацией труда Концепцию достойного труда, где достойный труд выступает в качестве стержня социального, экономического и экологического развития, играет главную роль в деле обеспечения социальной справедливости, защищенности работников, недопущения их эксплуатации, признание ценности наемного труда и его непосредственного исполнителя – человека.

Обозначенная концепция реализуется посредством решения четырех стратегических задач МОТ, основанных на признании равной ценности труда мужчин и женщин: создание новых рабочих мест; всеобщие гарантии прав в сфере труда; расширение прав в сфере социальной защиты; содействие эффективному социальному диалогу.

В целях демократического реформирования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере, приведения его в соответствие с ратифицированными страной Конвенциями МОТ и продвижения достойного труда считаем необходимым в ближайшем будущем предпринять следующие меры.

Создание рабочих мест

В целях формирования структурно развитой, конкурентоспособной экономики разработать национальную программу по созданию качественных рабочих мест для удовлетворения запросов на работу всего трудоспособного населения и востребованности молодежи на рынке труда.

Производительность труда

Обеспечить согласно рекомендациям МОТ «честный» путь повышения производительности труда, при котором она растет за счет улучшения условий труда, модернизации средств производства и программы профессиональной подготовки работников, улучшения производственной среды и полного соблюдения трудовых прав, исключая «нечестный» путь, подразумевающий эксплуатацию рабочей силы.

Прекратить повсеместное использование тезиса о низкой производительности как результате плохого труда работников.

Гарантии трудовых прав работников

Проведение комплексного совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере с соблюдением следующих принципов:

- приоритета общепризнанных принципов международного права по отношению к национальному законодательству; конституционности и законности;
- принцип верховенства норм Трудового кодекса Республики Беларусь по отношению к противоречащим ему нормам иных законодательных актов в части регулирования трудовых и связанных с ними отношений;
- защиты прав и свобод, законных интересов граждан;
- социальной справедливости;
- учета мнения социальных партнеров на стадиях разработки и обсуждения проектов законов в социально-трудовой сфере.

Основным нормативным правовым актом, непосредственно регулирующим трудовые и связанные с ним отношения, должен стать Трудовой кодекс (далее по тексту «ТК»).

В ТК следует внести норму о том, что Декреты и Указы президента, Постановления правительства, другие нормативные правовые акты не могут ухудшать правовое положение работников по сравнению с ТК.

В Трудовом кодексе необходимо восстановить неправомерно исключенную норму о том, что нормы конвенций МОТ, участницей которых является Беларусь, считаются составной частью национального законодательства о труде. Констатировать, что нормы ратифицированных Конвенций МОТ являются нормами прямого действия.

Важнейшей задачей реформирования социально-трудовых отношений является прекращение практики ухудшения правового положения работников посредством издания Декретов и Указов президента и регулирования трудовых отношений параллельно с ТК.

Необходимо предпринять меры для отмены в соответствии с Заключением Международной Конференции Труда (июнь 2016, 2018, 2019) положений в национальном законодательстве, предусматривающих использование принудительного труда и не соответствующих Конвенциям 29 и 105 МОТ, а именно для отмены:

- Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины";
- Декрета Президента № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»;
- Декрета №3 Президента Республики Беларусь «О содействии занятости населения».

Законодательно исключить из ТК имплементированные в текущем году нормы Декретов президента №29 и №5 и обеспечить отмену противоречащей международным нормам, конституции страны системы кратко срочных трудовых контрактов.

Внести в ТК положение о том, что трудовые договоры заключаются на неопределенный срок.

Принимать конкретные меры к повсеместной трансформации срочных трудовых контрактов работников в трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок с соблюдением трудовых гарантий

Предусмотреть в ТК перечень случаев заключения срочных договоров (контрактов) - для выполнения временной работы, замещения отсутствующего работник, с лицами пенсионного возраста, студентами дневной формы обучения и др.

Ввести в ТК отдельную главу «Гарантии и компенсации при расторжении трудовых договоров». Процедура расторжения срочного трудового договора должно быть аналогична процедуре расторжения трудового договора на неопределенный срок.

Ратифицировать Конвенции №158 МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя», внести соответствующие изменения в нормативные правовые акты в части отмены принудительных краткосрочных трудовых контрактов;

В ТК необходимо предусмотреть действенные меры по защите от дискриминации в трудовых отношениях, в том числе по признаку принадлежности к профсоюзам.

Исключить из новой редакции ТК изменения, внесенные по предложению ФПБ в ст.365 «Сфера действия коллективного договора, соглашения» о том, что действие части положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором. Новая формулировка дает возможность доминирующим на предприятиях провластным профсоюзам ФПБ включать положения о том, что часть положений КД будет распространяться только на их членов. Т.е. предусматривается сужение сферы действия коллективных договоров, невозможность их распространения на членов независимых профсоюзов и других работников. А главной целью, безусловно, является понуждение работников к вступлению в профсоюзы ФПБ.

Предусмотреть в ТК, что в случае рассмотрения в суде или в ином компетентном органе заявления работника или профсоюза, защищающего интересы работника, в связи с дискриминацией по любым мотивам в сфере трудовых отношений, бремя доказывания отсутствия умысла на дискриминацию лежит на нанимателе. Должен быть установлен, принятый в международной практике, важнейший принцип переноса бремени доказывания на ответчика, т.е. нанимателя.

Ужесточить административную ответственность нанимателей за нарушение трудового законодательства и прав работников.

Разработать и принять Закон об участии трудящихся в управлении предприятием и регулировании трудовых отношений.

Гендерное равенство

В целях достижения гендерного равенства в социально-трудовых отношениях обязать нанимателей (должностные лица организации независимо от ее статуса и формы собственности или физические лица, обладающие правом приема на работу):

- обеспечивать равные возможности, применять равноценные критерии отбора для женщин и мужчин при найме на работу и равный доступ женщин и мужчин к вакантным рабочим местам;
- за равноценную работу выплачивать женщинам и мужчинам равную заработную плату, включая все дополнительные выплаты;
- обеспечивать равные возможности для повышения квалификации, приобретения практического трудового опыта, осуществления переподготовки, продвижения по службе;
- предпринимать меры, обеспечивающие невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства работников обоего пола, а также исключают сексуальные домогательства;
- в случае массового увольнения работников учитывать сложившееся соотношение численности женщин и мужчин в данной организации, не допуская дискриминации одного из полов;
- обеспечивать женщинам и мужчинам равные условия и возможности по совмещению профессиональных и семейных обязанностей.

Достойная зарплата - основной индикатор достойного труда

Принять меры для устранения противоречий в сфере заработной платы, проявляющееся в резкой дифференциации заработной платы и крайне недостаточном уровне средней заработной платы, что отвечает понятию справедливого распределения результатов труда.

Обеспечить поэтапное установление на предприятиях промышленности повременной формы оплаты труда и исключение сдельной формы оплаты труда.

Установить размер минимальной заработной платы равной 150% от минимального потребительского бюджета (МПБ).

Обеспечить ежегодные темпы роста реальных денежных доходов населения, в целом по стране не ниже 10% в год.

Отменить пункты 1 и 2 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31.07.2014 г. №744 «Об оплате труда работников», которые необоснованно замораживают рост заработной платы.

Довести уровень средней зарплаты до 2000 рублей, а медианной до 1600 - 1700 рублей.

Обеспечить установление тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников равной уровню минимального потребительского бюджета.

Ратифицировать Конвенцию 131 МОТ «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран».

Охрана труда

Анализ условий труда и профессиональной заболеваемости свидетельствует, что практически во всех отраслях экономики отмечается несоответствие рабочих мест санитарно-гигиеническим требованиям и сохраняются неблагоприятные условия труда, что влечет за собой ухудшение состояния здоровья работающих, выявление новых случаев профессиональных заболеваний на производстве и потерю трудоспособности. Необходимо проведение комплексной гигиенической оценки условий труда на всех предприятиях и принятие соответствующих мер по приведению условий труда к гигиеническим нормативам.

Разработать комплекс мер, направленных на экономическое стимулирование технического перевооружения и модернизацию производства в целях улучшения условий труда, последовательное снижение доли производственного оборудования с выработанным ресурсом и сроком службы в общем объеме основных производственных фондов.

Разработать с учетом международного опыта и утвердить нормативно-методические документы по оценке экономических потерь организации от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Включить в Закон «Об охране труда» норму об обязательной дополнительной выплате из средств нанимателя семье погибшего на

производстве работника единовременной материальной помощи в размере количества годовых заработков равного количеству лет, недоработанных до пенсии, но не менее 10, а работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности.

Предусмотреть в Законе «Об охране труда» норму об обязательности создания по инициативе нанимателя и (или) по инициативе профсоюза на паритетной основе комиссий по охране труда, заменив в части первой ст.24 слова «может создаваться» словом «создается». Дополнить ст. 24 положением о том, что каждая сторона коллективных трудовых отношений обязана направить в состав комиссии по охране труда своих представителей.

Привести в соответствие с заключениями Международного агентства по исследованию рака (МАИР) белорусских НПА Минздрава РБ для повышения безопасности на рабочих местах, защиты здоровья и трудовых прав работников, расширив перечень веществ, продуктов, производственных процессов и факторов с доказанной для человека канцерогенностью с 56 до 120 факторов.

Проанализировать и уточнить, исходя из официальных публикаций МАИР, перечень (список) профзаболеваний, утверждённый Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.03.2009 № 29/42 с учётом Рекомендации МОТ № 194 от 2002 года о перечне профессиональных заболеваний.

Социальная защита безработных.

В Республике Беларусь должна быть разработана перспективная система полной и продуктивной занятости, социальной защите безработных на основе приоритета общепризнанных принципов международного права.

В целях социальной защиты безработных, граждан оказавшихся в трудной жизненной ситуации необходимо:

- повысить минимальный размер пособия по безработице до уровня минимального потребительского бюджета на душу населения за счет средств госбюджета без увеличения налоговой нагрузки на работников и организации;

- максимальный размер пособия по безработице гражданам устанавливать в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за три последних месяца по последнему месту работы, не ниже 50 процентов утраченного заработка;
- выплачивать пособия по безработице гражданам, уволенным по любым основаниям;
- выплачивать пособия по безработице частично безработным гражданам, занятым неполное рабочее время;
- гражданам, уволенным по истечению сроков контрактов, в связи с несогласием с изменением существенных условий труда выплачивать сто процентов пособия по безработице;

Законодательно исключить из «Закона о занятости населения Республики Беларусь» нормы, внесенные в него во исполнение первой редакции Декрета №3 «О предупреждении социального иждивенчества».

Отменить вторую редакцию Декрета №3 «О содействии занятости населения» и утвердивший ее Декрет №1, где предусмотрены «экономические рычаги содействия занятости», что является неправомерным способом косвенного принуждения к труду, а также принятые в развитие декрета № 3 нормативные акты правительства:

- Положение о порядке отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, утв. постановлением Совмина от 22.02.2018 № 142;
- прогнозные показатели в области содействия занятости населения и их поквартальные значения на 2018 год, утв. постановлением Совмина от 26.02.2018 № 154;
- Положение о порядке отнесения трудоспособных граждан к не занятым в экономике, формирования и ведения базы данных трудоспособных граждан, не занятых в экономике, включая взаимодействие в этих целях государственных органов и организаций, утв. постановлением Совмина от 31.03.2018 № 239;
- Примерное положение о постоянно действующей комиссии по координации работы по содействию занятости населения, утв. постановлением Совмина от 31.03.2018 № 240.
- Перечень услуг, предоставляемых трудоспособным гражданам, не занятым в экономике, по ценам (тарифам), обеспечивающим полное возмещение экономически обоснованных затрат на их оказание, а также условия их предоставления, утв. постановлением Совмина от 24.04.2018 № 314.

- Изменения в порядок расчетов и внесения платы за ЖКУ, утв. постановлением Совмина от 24.04.2018 № 315.

Социальные гарантии. Пенсионное обеспечение.

Принять меры, направленные на обеспечение соотношения индивидуальной пенсии по возрасту и заработной платы работников до уровня не менее 50 процентов, но не ниже МПБ, а для работающих во вредных и опасных условиях труда – не ниже 60-70 %.

Предпринять меры с тем, чтобы снизить до 10 лет страховой стаж, который дает право на назначение трудовой пенсии.

Восстановить периоды, исключенные из страхового стажа (период нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, военная служба, период ухода за инвалидом I группы или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, время получения профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, периоды получения пособия по безработице).

Отменить нормативные ограничения размеров назначаемых пенсий и уравнивательные пенсионные выплаты.

Пенсии за выслугу лет, связанные с определенными видами профессиональной деятельности, должны рассматриваться как разновидность трудовых пенсий без привилегированных коэффициентов возмещения сумм денежного довольствия или заработной платы.

Отменить понижающий коэффициент в части начисления пенсии работающим пенсионерам.

Производить гражданам, получающим пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет, перерасчет пенсии с учетом стажа работы, протекавшей после ее назначения.

Установить порядок, при котором назначение трудовой пенсии при нехватке страхового стажа производится в размере, пропорциональном выработанному страховому стажу.

Приостановить действие Указа №137 «О совершенствовании пенсионного обеспечения», которым без должного публичного обсуждения, без повышения качества и продолжительности жизни белорусов произведено

повышение пенсионного возраста для всех граждан страны, что нельзя расценивать, как эффективный способ укрепления пенсионной системы.

Отменить Закон «О Профессиональном пенсионном страховании», ущемляющий права и законные интересы работающих во вредных условиях труда и восстановить порядок назначения пенсий по возрасту за работу с особыми условиями труда и досрочных профессиональных пенсий в соответствии с Законом о пенсионном обеспечении.

Приступить с участием общественности к разработке всеобъемлющей реформы пенсионной системы, которая основывалась бы на принципах социального государства, опыте восточноевропейских стран и положениях соответствующих международных документов: Конвенции ООН по правам пожилых людей, Рекомендаций Международной организации труда, Мадридского Плана по старению от 2002 года, который подписали 159 стран мира.

Ежеквартально с учетом индекса потребительских цен рассчитывать минимальный потребительский бюджет в среднем на одного члена семьи из четырех человек.

Пересмотреть структуру, состав и нормы потребления продуктов в соответствии с рекомендациями Всемирной организации здравоохранения, товаров среднесрочного и долгосрочного пользования в структуре минимального потребительского бюджета (потребительской корзины).

Способствовать ратификации Конвенции 102 МОТ «О минимальных нормах социального обеспечения», в которой определены минимальные размеры выплат по болезни; пособия по безработице; пенсий по старости, пособия в случаях производственного травматизма; семейного пособия; пособия по беременности; пособия по инвалидности и пособия по случаю потери кормильца.

Социальное партнерство

Провести согласно рекомендации комиссии по расследованию МОТ всесторонний обзор коллективных трудовых отношений с целью обеспечения четкого разграничения между ролью правительства и ролями социальных партнеров и оказания содействия развитию полностью независимых организаций трудящихся.

Прекратить дискриминацию, преследования и репрессии в отношении независимых профсоюзов и их членов.

Незамедлительно приступить к выполнению рекомендаций Комиссии по расследованию МОТ 2004 года, обеспечить в стране свободу объединения в профсоюзы и неукоснительное соблюдение их прав.

Отменить Декрет президента №2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, общественных организаций и профессиональных союзов» и утвержденную Постановлением Министерства юстиции № 48 от 30.08.2005 г. «Инструкцию о порядке оформления и рассмотрения документов, связанных с государственной регистрацией профессиональных союзов, а также государственной регистрацией и исключением из журнала государственной регистрации, постановкой на учет и снятием с учета их организационных структур».

Внести в Закон «О профсоюзах» следующие положения:

- Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, организационной структуры профсоюза - первичной профсоюзной организации как юридического лица возникает с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Министерстве юстиции Республики Беларусь, в соответствующих управлениях юстиции облисполкомов и Минского горисполкома, районных (городских) исполнительных и распорядительных органах по месту нахождения руководящих органов профсоюза, его организационных структур.
- Министерство юстиции Республики Беларусь и его территориальные органы не вправе контролировать деятельность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, а также отказывать им в регистрации.
- В качестве юридического адреса профсоюзы, их объединения (ассоциации), их организационные структуры указывают адрес места нахождения своих руководящих органов.
- Организационные структуры профсоюзов, их объединений, не наделяемые по решению руководящих органов статусом юридического лица, регистрации и постановке на учет в регистрирующих органах не подлежат.

Подготовить изменения в Закон «О профсоюзах», Уголовный и Административный кодексы о привлечении должностных лиц к

ответственности за ущемление права работников на свободу объединения в профсоюзы по своему выбору, за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов, за акты антипрофсоюзной дискриминации.

Установить в законодательном порядке ответственность сторон за отказ от ведения коллективных переговоров и невыполнение договорных обязательств.

Исключить из Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь" п.3, который гласит, что для обеспечения работникам однородных профессий, предприятий и отраслей единых условий оплаты труда и предоставления им одинаковых социальных гарантий, предотвращения социальных конфликтов считать целесообразным заключать между субъектами социального партнерства на всех уровнях коллективных трудовых отношений один договор, соглашение. Эта норма противоречит Конвенциям МОТ 87 и 98, конституции страны и ТК, поскольку каждый из действующих профсоюзов имеет право на ведение коллективных переговоров.

Для предупреждения и конструктивного разрешения возникающих конфликтов, коллективных трудовых споров восстановить Республиканский трудовой арбитраж, упростить порядок и сократить сроки примирительных процедур.

В перспективе в республике создать трудовые суды для рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

Внести изменения в Трудовой кодекс с целью отмены ограничений на осуществление работниками конституционного права на забастовку.

Внести изменения в Закон «О массовых мероприятиях в Республике Беларусь» с целью приведения его в соответствие с предусмотренным в Статье 3 Конвенции 87 правом организаций трудящихся свободно осуществлять свою деятельность, проводить собрания, митинги, демонстрации.

Вывести профсоюзы из юрисдикции Декрета президента №5 от 31 августа 2015 г. «Об иностранной безвозмездной помощи» в целях обеспечения их свободного взаимодействия и сотрудничества с международными партнерскими организациями и профобъединениями, членами которых они являются.

В заключение подчеркиваем, что стратегической целью в достижении устойчивого экономического роста в нашей стране должна стать реализация стандартов Достойного труда как основы благосостояния человека и развития страны.

Независимые профсоюзы настаивают на разработке государственной программы по достойному труду с конкретными целевыми показателями и сроками их поэтапной реализации, при непосредственном участии социальных партнеров.