

Платформа АП БКДП

«Годная праца для Беларусі»

Дэмакратычныя прафсаюзы Беларусі, аб'яднаныя ў Асацыяцыю прафсаюзаў "Беларускі Кангрэс дэмакратычных прафсаюзаў», пацвярджаючы сваю прыхільнасць ідэалам незалежнага беларускага і міжнароднага прафсаюзнага руху, прымаюць гэтую Платформу «Годная праца для Беларусі» у мэтах барацьбы за неад'емныя правы і інтарэсы работнікаў, за годную працу, годнае жыццё і сацыяльную бяспеку.

На мяжы ХХ-ХХІ стагоддзяў Міжнародная арганізацыя працы (МАП) вылучыла канцэпцыю годнай працы, закліканую ажыццявіць буйныя эканамічныя, сацыяльныя і прававыя змены ў працы як найважнейшай з сфер чалавечай дзейнасці.

Правой асновай дадзенага падыходу выступаюць базавыя канвенцыі МАП: Канвенцыя МАП №87 аб свабодзе асацыяцыі і абароне права на арганізацыю; Канвенцыя МАП №98 адносна прымянення прынцыпаў права на арганізацыю і вядзенне калектыўных перамоў; Канвенцыя МАП № 00 аб роўным узнагародзе мужчын і жанчын за працу роўнай каштоўнасці; Канвенцыя МАП №29 аб прымусовай або абавязковай працы; Канвенцыя МАП №105 аб скасаванні прымусовай працы; Канвенцыя МАП №111 аб дыскрымінацыі ў галіне працы і заняткаў; Канвенцыя МАП №138 аб мінімальным узросце прыёма на працу, а таксама Канвенцыі МАП №182 аб забароне і неадкладных мерах па выкараненні найгоршых формаў дзіцячай працы.

Згодна з канцэпцыяй, Годнай можа называцца праца, якая з'яўляецца свабоднай, справядліва аплачанай, бяспечнай, сацыяльна абароненай, не прыніжае годнасць чалавека, якая адкрывае роўныя стартавыя магчымасці для ўсіх, якая гарантуе ўдзел у прыняцці кіруючых рашэнняў і самаразвіццё асобы. Годная праца - гэта магчымасць для жанчын і мужчын атрымліваць годную і змястоўную працу ва ўмовах свабоды, роўнасці, справядлівасці і павагі чалавечай годнасці. Гэтая канцэпцыя атрымала шырокае міжнароднае прызнанне і стала складовай часткай прынятай ААН у 2015 годзе Парадку дня ў галіне ўстойлівага развіцця на перыяд да 2030 года. Парадак - 2030 уключае 17 Мэтаў ўстойлівага развіцця (МУР), якія адносяцца да розных абласцяў сацыяльна-эканамічнага развіцця і павінны быць дасягнутыя да 2030 года.

Мэта 8 складаецца ў садзейнічанні «усёахопнасці і ўстойліваму эканамічнаму росту, занятасці і годнай працы для ўсіх».

Рэспубліка Беларусь у верасні 2015 года стала адной з 193 краін, якія выказалі прыхільнасць Парадку - 2030, і прыняла абавязацельствы забяспечваць ўстойлівы, усёахопны і паступальны эканамічны рост, сацыяльную інтэграцыю і абарону навакольнага асяроддзя, а таксама садзейнічаць забеспячэнню міру і бяспецы на планеце.

У верасні 2019 г. Генеральная Асамблея ААН прыняла рэзалюцыю, у якой выказваецца падтрымка Дэкларацыі стагоддзя МАП пра будучыню сферы працы і падкрэсліваецца асабліва значнасць сфармуляванага ў Дэкларацыі палажэння аб тым, што «поўная і прадуктыўная занятасць і годная праца для ўсіх - ключавыя фактары ўстойлівага развіцця і таму павінны стаць першачарговай задачай нацыянальнай палітыкі і міжнароднага супрацоўніцтва».

Указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 25 мая 2017 г. №181 створаны Савет па ўстойліваму развіццю, які ўзначальвае Нацыянальны каардынатар па дасягненню Мэтаў ўстойлівага развіцця. Аднак у праграмных дакументах (Нацыянальная стратэгія ўстойлівага развіцця Беларусі на перыяд да 2030 года і Праграма сацыяльна-эканамічнага развіцця да 2020 года) стратэгічная мэта па дасягненню поўнай прадуктыўнай занятасці і рэалізацыі стандартаў годнай працы не толькі не заняла цэнтральнага месца, але і практычна адсутнічае. Адсутнасць у гэтых дакументах паняцця годнай працы, якое з'яўляецца афіцыйна прызнаным тэрмінам МАП, цалкам тлумачыцца тым, што нарматворчая дзейнасць і правапрымяняльная практыка беларускіх уладаў усё больш аддаляе прававое рэгуляванне пытанняў занятасці насельніцтва Беларусі ад міжнародных стандартаў і крытэрыяў годнай працы. Нарматыўныя прававыя акты, якія адносяцца да сацыяльна-працоўнай сферы, выдаюцца без належнага публічнага абмеркавання і ўзгаднення з сацыяльнымі партнёрамі, без уліку меркавання грамадзян краіны. У апошнія некалькі гадоў у Беларусі яшчэ больш ўзмацнілася тэндэнцыя нарматыўнага ператварэння раней гарантаваных сацыяльна-працоўных адносін у негарантаваныя і неабароненыя, якія прыніжаюць чалавечую годнасць. Яны характарызуюцца дыскрымінацыйнай сістэмай кароткатэрміновых кантрактаў, немагчымасцю звольніцца па ўласным жаданні, разам з неабгрунтаванымі жорсткімі мерамі дысцыплінарнага ўздзеяння, мноствам падстаў звальнення работнікаў па ініцыятыве наймальніка, наяўнасцю рабочых месцаў незадавальняючай якасці, небяспечнымі ўмовамі працы і нізкім узроўнем заробкаў, няпоўнай занятасцю,

масавымі звальненнямі пад выглядам аптымізацыі, сістэматычным невыкананнем правоў работнікаў, гендэрнай няроўнасцю, недастатковым прадстаўніцтвам і абмежаванымі магчымасцямі выказвання меркаванняў. А таксама гаротнай дапамогай па беспрацоўі, пагрозай трапіць у лік «незанятых у эканоміцы» і аплачваць паслугі па поўных тарыфах, недастатковымі мерамі абароны ў выпадку захворвання, інваліднасці і нізкім памерам пенсій у старасці.

Беспрэцэдэнтны ўзровень дзяржаўнага ўмяшання, у прыватнасці прэзідэнта краіны праз выданне Дэкрэтаў №№29,5,3 і інш., ў сферу рэгулявання сацыяльна-працоўных адносін, кантрактная сістэма найму, жорсткасць нормаў працоўнага заканадаўства, немагчымасць правядзення законнай забастоўкі зніжае здольнасць работнікаў да абароны сваіх правоў і інтарэсаў, пазбаўляе іх магчымасці свабоднага аб'яднання ў прафсаюзы. Усё гэта сведчыць аб тым, што Беларусь працягвае заставацца адной з самых праблемных краін у сістэме МАП, дзе сітуацыя з правамі працоўных і прафсаюзаў носіць крытычны характар.

Незалежныя прафсаюзы падтрымліваюць сфармуляваную Міжнароднай арганізацыяй працы Канцэпцыю годнай працы, дзе годная праца выступае ў якасці стрыжня сацыяльнага, эканамічнага і экалагічнага развіцця, грае галоўную ролю ў справе забеспячэння сацыяльнай справядлівасці, абароненасці работнікаў, недапушчэння іх эксплуатацыі, прызнанне каштоўнасці наёмнай працы і яго непасрэднага выканаўцу - чалавека.

Пазначаная канцэпцыя рэалізуецца пры дапамозе рашэння чатырох стратэгічных задач МАП, заснаваных на прызнанні роўнай каштоўнасці працы мужчын і жанчын: стварэнне новых працоўных месцаў; усеагульных гарантый правоў у сферы працы; пашырэнне правоў у сферы сацыяльнай абароны; садзейнічанне эфектыўнаму сацыяльнаму дыялогу.

У мэтах дэмакратычнага рэфармавання заканадаўства Рэспублікі Беларусь у сацыяльна-працоўнай сферы, прывядзення яго ў адпаведнасць з ратыфікаванымі краінай канвенцыямі МАП і прасоўвання годнай працы лічым неабходным у бліжэйшай будучыні распачаць наступныя меры.

Стварэнне працоўных месцаў

У мэтах фарміравання структурна развітай, канкурэнтаздольнай эканомікі распрацаваць нацыянальную праграму па стварэнні якасных

працоўных месцаў для задавальнення запытаў на працу ўсяго працаздольнага насельніцтва і запатрабаванасці моладзі на рынку працы.

Прадукцыйнасць працы

Забяспечыць паводле рэкамендацый МАП «сумленны» шлях павышэння прадукцыйнасці працы, пры якім яна расце за кошт паляпшэння ўмоў працы, мадэрнізацыі сродкаў вытворчасці і праграмы прафесійнай падрыхтоўкі работнікаў, паляпшэння вытворчага асяроддзя і поўнага захавання працоўных правоў, выключаючы «несумленны» шлях, які прадугледжвае эксплуатацыю працоўнай сілы.

Спыніць паўсюднае выкарыстанне тэзіса аб нізкай прадукцыйнасці як выніку дрэннага працы работнікаў.

Гарантыі працоўных правоў работнікаў

Правадзенне комплекснага ўдасканалення заканадаўства ў сацыяльна-працоўнай сферы з захаваннем наступных прынцыпаў:

- прыярытэту агульнапрызнаных прынцыпаў міжнароднага права ў адносінах да нацыянальнага заканадаўства; канстытуцыйнасці і законнасці;
- прынцып вяршэнства нормаў Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь у дачыненні да супярэчным яму нормам іншых заканадаўчых актаў у частцы рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін;
- абароны правоў і свабод, законных інтарэсаў грамадзян;
- сацыяльнай справядлівасці;
- уліку меркавання сацыяльных партнёраў на стадыях распрацоўкі і абмеркавання праектаў законаў у сацыяльна-працоўнай сферы.

Асноўным нарматыўным прававым актам, непасрэдна якія рэгулююць працоўныя і звязаныя з ім адносіны, павінен стаць Працоўны кодэкс (далей па тэксце «ПК»).

У ПК варта ўнесці норму аб тым, што Дэкрэты і Указы Прэзідэнта, Пастановы ўрада, іншыя нарматыўныя прававыя акты не могуць пагаршаць прававое становішча работнікаў у параўнанні з ПК.

У Працоўным кодэксе неабходна аднавіць неправамерна выключаную норму аб тым, што нормы канвенцый МАП, удзельніцай якіх з'яўляецца Беларусь, лічацца складовай часткай нацыянальнага заканадаўства аб працы. Канстатаваць, што нормы ратыфікаваных Канвенцый МАП з'яўляюцца нормаў прамога дзеяння.

Найважнейшай задачай рэфармавання сацыяльна-працоўных адносін з'яўляецца спыненне практыкі пагаршэння правага становішча работнікаў праз

выданне Дэкрэтаў і Указаў Прэзідэнта і рэгулявання працоўных адносін паралельна з ПК.

Неабходна прыняць меры для адмены ў адпаведнасці з Заключэннем Міжнароднай Канферэнцыі Працы (чэрвень 2016, 2018, 2019) палажэнняў ў нацыянальным заканадаўстве, якія прадугледжваюць выкарыстанне прымусовай працы і якія не адпавядаюць Канвенцыям 29 і 105 МАП, а менавіта для адмены:

- Дэкрэта Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 26 ліпеня 1999 г. № 29 «Аб дадатковых мерах па ўдасканаленні працоўных адносін, умацаванні працоўнай і выканальніцкай дысцыпліны»;

- Дэкрэта Прэзідэнта №5 "Аб умацненні патрабаванняў да кіруючых кадраў і работнікам арганізацый»;

- Дэкрэта №3 Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь "Аб садзейнічэнні занятасці насельніцтва».

Заканадаўча выключыць з ПК імплементаваць у бягучым годзе нормы Дэкрэтаў Прэзідэнта №29 і №5 і забяспечыць адмену супярэчных міжнародным нормам, канстытуцыі краіны сістэмы краткатэрміновых працоўных кантрактаў.

Унесці ў ПК палажэнне аб тым, што працоўныя дагаворы заключаюцца на нявызначаны тэрмін.

Прымаць канкрэтныя меры да паўсюднай трансфармацыі тэрміновых працоўных кантрактаў работнікаў у працоўныя дагаворы, заключаныя на нявызначаны тэрмін з захаваннем працоўных гарантый.

Прадугледзець у ПК пералік выпадкаў заключэння тэрміновых дагавораў (кантрактаў) - для выканання часовай працы, замяшчэння адсутнага работніка, з асобамі пенсійнага ўзросту, студэнтамі дзённай формы навучання і інш.

Увесці ў ПК асобную главу «Гарантыі і кампенсацыі пры скасаванні працоўных дагавораў». Працэдура скасавання тэрміновага працоўнага дагавора павінна быць аналагічная працэдуры скасавання працоўнага дагавора на нявызначаны тэрмін.

Ратыфікаваць Канвенцыі №158 МАП "Аб спыненні працоўных адносін па ініцыятыве працадаўцы", ўнесці адпаведныя змены ў нарматыўныя прававыя акты ў частцы адмены прымусовых краткатэрміновых працоўных кантрактаў;

У ПК неабходна прадугледзець дзейсныя меры па абароне ад дыскрымінацыі ў працоўных адносінах, у тым ліку па прыкмеце прыналежнасці да прафсаюзаў.

Выключыць з новай рэдакцыі ПК змены, унесеныя па прапанове ФПБ у ст.365 «Сфера дзеяння калектыўнага дагавора, пагаднення» пра тое, што дзеянне часткі палажэнняў калектыўнага дагавора распаўсюджваецца на работнікаў, ад імя якіх яна не складалася, пры ўмове, што яны выкажуць згоду на гэта ў пісьмовай форме, калі іншыя парадак і ўмовы распаўсюджвання дзеяння такіх палажэнняў калектыўнага дагавора на названых работнікаў не

вызначаны калектыўным дагаворам. Новая фармулёўка дае магчымасць дамінуючым на прадпрыемствах праўладным прафсаюзам ФПБ ўключаць палажэнні аб тым, што частка палажэнняў КД будзе распаўсюджвацца толькі на іх членаў. Г.зн. прадугледжваецца звужэнне сферы дзеяння калектыўных дагавораў, немагчымасць іх распаўсюджвання на сябраў незалежных прафсаюзаў і іншых работнікаў. А галоўнай мэтай, безумоўна, з'яўляецца прымус работнікаў да ўступлення ў прафсаюзы ФПБ.

Прадугледзець у ПК, што ў выпадку разгляду ў судзе або ў іншым кампетэнтным органе заявы работніка або прафсаюза, які абараняе інтарэсы работніка, у сувязі з дыскрымінацыяй па любых матывах у сферы працоўных адносін, цяжар даказвання адсутнасці намеру на дыскрымінацыю ляжыць на наймальніку. Павінен быць усталяваны, прыняты ў міжнароднай практыцы, важнейшы прынцып пераносу цяжару даказвання на адказчыка, г.зн. наймальніка.

Узмацніць адміністрацыйную адказнасць наймальнікаў за парушэнне працоўнага заканадаўства і правоў работнікаў.

Распрацаваць і прыняць Закон аб удзеле працоўных у кіраванні прадпрыемствам і рэгуляванні працоўных адносін.

Гендэрная роўнасць

У мэтах дасягнення гендэрнай роўнасці ў сацыяльна-працоўных адносінах абавязаць наймальнікаў (службовыя асобы арганізацыі незалежна ад яе статусу і формы ўласнасці або фізічныя асобы, якія валодаюць правам прыёму на работу):

- забяспечваць роўныя магчымасці, ужываць раўнацэнныя крытэрыі адбору для жанчын і мужчын пры найме на працу і роўны доступ жанчын і мужчын да вакантных працоўных месцаў;
- за раўнацэнную працу выплачваць жанчынам і мужчынам роўную заработную плату, уключаючы ўсе дадатковыя выплаты;
- забяспечваць роўныя магчымасці для павышэння кваліфікацыі, набывання практычнага працоўнага вопыту, ажыццяўлення перападрахтоўкі, прасоўвання па службе;

- прадпрымаць меры, якія забяспечваюць неўмяшанне ў прыватнае жыццё і павагу асабістай годнасці работнікаў абодвух палоў, а таксама якія выключаюць сэксуальныя дамаганні;
- у выпадку масавага звальнення работнікаў ўлічваць суадносіны колькасці жанчын і мужчын якія склалася у дадзенай арганізацыі, не дапушчаючы дыскрымінацыі аднаго з палоў;
- забяспечваць жанчынам і мужчынам роўныя ўмовы і магчымасці па сумяшчэнню прафесійных і сямейных абавязкаў.

Годная зарплата - асноўны індикатар годнай працы

Прыняць меры для ліквідацыі супярэчнасцяў у сферы зароботнай платы, якое выяўляецца ў рэзкай дыферэнцыяцыі зароботнай платы і вельмі недастатковым узроўні сярэдняй зароботнай платы, што адказвае паняццю справядлівага размеркавання вынікаў працы.

Забяспечыць паэтапнае ўстанаўленне на прадпрыемствах прамысловасці пагадзіннай формы аплаты працы і выключэнне здзельнай формы аплаты працы.

Усталяваць памер мінімальнай зароботнай платы роўнай 150% ад мінімальнага спажывецкага бюджэту (МСБ).

Забяспечыць штогадовыя тэмпы росту рэальных грашовых даходаў насельніцтва, у цэлым па краіне не ніжэй за 10% у год.

Адмяніць пункты 1 і 2 Пастановы Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 2014/07/31 г. №744 "Аб аплаце працы работнікаў», якія неабгрунтавана замарожваюць рост зароботнай платы.

Давесці ўзровень сярэдняй зарплаты да 2000 рублёў, а медыянай да 1600 -1700 рублёў.

Забяспечыць ўсталяванне тарыфнай стаўкі першага разраду для аплаты працы работнікаў роўнай ўзроўню мінімальнага спажывецкага бюджэту.

Ратыфікаваць Канвенцыю №131 МАП "Аб устанаўленні мінімальнай зароботнай платы з асаблівым улікам краін, якія развіваюцца».

Ахова працы

Аналіз умоў працы і прафесійных захворванняў сведчыць, што практычна ва ўсіх галінах эканомікі адзначаецца неадпаведнасць працоўных месцаў санітарна-гігіенічным патрабаванням і захоўваюцца неспрыяльныя ўмовы працы, што цягне за сабой пагаршэнне стану здароўя працуючых, выяўленне новых выпадкаў прафесійных захворванняў на вытворчасці і страту працаздольнасці. Неабходна правядзенне комплекснай гігіенічнай ацэнкі ўмоў працы на ўсіх прадпрыемствах і прыняцце адпаведных мер па прыкладзенню ўмоў працы да гігіенічных нарматываў.

Распрацаваць комплекс мер, накіраваных на эканамічнае стымуляванне тэхнічнага пераўзбраення і мадэрнізацыю вытворчасці ў мэтах паляпшэння ўмоў працы, паслядоўнае зніжэнне долі вытворчага абсталявання з выпрацаваным рэсурсам і тэрмінам службы ў агульным аб'ёме асноўных вытворчых фондаў.

Распрацаваць з улікам міжнароднага вопыту і зацвердзіць нарматыўна-метадычныя дакументы па ацэнцы эканамічных страт арганізацыі ад вытворчага траўматызму і прафесійных захворванняў.

Уключыць у Закон «Аб ахове працы» норму аб абавязковай дадатковай выплаце са сродкаў наймальніка сям'і загінулага на вытворчасці работніка аднаразовай матэрыяльнай дапамогі ў памеры колькасці гадавых заробкаў роўнага колькасці гадоў, недапрацаваных да пенсіі, але не менш за 10, а работніку, які страціў працаздольнасць у выніку няшчаснага выпадку на вытворчасці, аднаразовай матэрыяльнай дапамогі ў памеры аднаго сярэднямесячнага заробку за кожны адсотак страты працаздольнасці.

Прадугледзець у Законе «Аб ахове працы» норму аб абавязковасці стварэння па ініцыятыве наймальніка і (або) па ініцыятыве прафсаюза на парытэтнай аснове камісій па ахове працы, замяніўшы ў частцы першай ст.24 словы «можа стварацца» словам «ствараецца». Дапоўніць арт. 24 пазыцыяй аб тым, што кожны бок калектыўных працоўных адносін абавязана накіраваць у склад камісіі па ахове працы сваіх прадстаўнікоў.

Прывесці ў адпаведнасць з высновамі Міжнароднага агенцтва па даследаванні рака (МАДР) беларускіх НПА Міністэрства аховы здароўя РБ для павышэння бяспекі на працоўных месцах, абароны здароўя і працоўных правоў работнікаў, пашырыўшы пералік рэчываў, прадуктаў, вытворчых працэсаў і фактараў з даказанай для чалавека канцэрагеннасцю з 56 да 120 фактараў.

Прааналізаваць і ўдакладніць, зыходзячы з афіцыйных публікацый МАДР, пералік (спіс) прафзахворванняў, зацверджаны Пастановай Міністэрства аховы здароўя Рэспублікі Беларусь і Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь ад 24.03.2009 № 29/42 з улікам Рэкамендацыі МАП № 194 ад 2002 года аб пераліку прафесійных захворванняў.

Сацыяльная абарона беспрацоўных.

У Рэспубліцы Беларусь павінна быць распрацавана перспектыўная сістэма поўнай і прадуктыўнай занятасці, сацыяльнай абароне беспрацоўных на аснове прыярытэту агульнапрызнаных прынцыпаў міжнароднага права.

У мэтах сацыяльнай абароны беспрацоўных, грамадзян якія апынуліся ў цяжкай жыццёвай сітуацыі неабходна:

- падвысіць мінімальны памер дапамогі па беспрацоўі да ўзроўню мінімальнага спажывецкага бюджэту на душу насельніцтва за кошт сродкаў дзяржбюджэту без павелічэння падатковай нагрузкі на работнікаў і арганізацый;
- максімальны памер дапамогі па беспрацоўі грамадзянам ўсталёўваць у працэнтных адносінах да сярэдняга заробку, вылічэнні за тры апошнія месяцы па апошнім месцы працы, не ніжэй за 50 адсоткаў страчанага заробку;
- выплачваць дапамогу па беспрацоўі грамадзянам, звольненым па любых падставах;
- выплачваць дапамогу па беспрацоўі часткова беспрацоўным грамадзянам, занятым няпоўны працоўны час;
- грамадзянам, звольненым па заканчэнні тэрмінаў кантрактаў, у сувязі з нягодай са зменай істотных умоў працы выплачваць сто працэнтаў дапамогі па беспрацоўі;

Заканадаўча выключыць з «Закона аб занятасці насельніцтва Рэспублікі Беларусь», нормы, ўнесеныя ў яго ў мэтах выканання першай рэдакцыі Дэкрэта №3 "Аб папярэджанні сацыяльнага ўтрыманства».

Адмяніць другую рэдакцыю Дэкрэта №3 "Аб садзейнічанні занятасці насельніцтва» і які зацвердзіў яе Дэкрэт №1, дзе прадугледжаны "эканамічныя рычагі садзейнічання занятасці», што з'яўляецца неправамерным спосабам ўскоснага прымусу да працы, а таксама прынятыя ў развіццё дэкрэта № 3 нарматыўныя акты ўрада:

- Палажэнне аб парадку аднясення тэрыторый да тэрыторый з напружанай сітуацыяй на рынку працы, зацв. пастановай Саўміна ад 2018/02/22 № 142;

- прагнозныя паказчыкі ў галіне садзейнічання занятасці насельніцтва і іх паквартальныя значэнні на 2018 год, зацв. пастановай Саўміна ад 2018/02/26 №154;

- Палажэнне аб парадку аднясення працаздольных грамадзян да незанятых у эканоміцы, фарміравання і вядзення базы дадзеных працаздольных грамадзян, якія не занятыя у эканоміцы, уключаючы ўзаемадзеянне ў гэтых мэтах дзяржаўных органаў і арганізацый, зацв. пастановай Саўміна ад 2018/03/31 №239;

- Прыкладнае палажэнне аб пастаянна дзеючай камісіі па каардынацыі работы па садзейнічанні занятасці насельніцтва, зацв. пастановай Саўміна ад 2018/03/31 №240.

- Пералік паслуг, якія прадстаўляюцца працаздольным грамадзянам, незанятым у эканоміцы, па цэнах (тарыфах), што забяспечваюць поўную кампенсацыю эканамічна абгрунтаваных затрат на іх аказанне, а таксама ўмовы іх прадастаўлення, утв. пастановай Саўміна ад 2018/04/24 №314.

- Змены ў парадак разлікаў і ўнясення платы за жыллёва-камунальныя паслугі, утв. пастановай Саўміна ад 2018/04/24 №315.

Сацыяльныя гарантыі. Пенсійнае забеспячэнне.

Прыняць меры, накіраваныя на забеспячэнне суадносін індывідуальнай пенсіі па ўзросце і заробтнай платы работнікаў да ўзроўню не менш за 50 працэнтаў, але не ніжэй МСБ, а для працуючых у шкодных і небяспечных умовах працы - не ніжэй 60-70%.

Прыняць меры з тым, каб знізіць да 10 гадоў страхавы стаж, які дае права на прызначэнне працоўнай пенсіі.

Аднавіць перыяды, выключаныя з страховага стажу (перыяд знаходжання ў адпачынку па доглядзе дзіцяці ва ўзросце да 3-х гадоў, ваенная служба, перыяд догляду інваліда I групы або дзіцяці-інваліда ва ўзросце да 18 гадоў, падчас атрымання прафесійна-тэхнічнай, сярэдняй спецыяльнай, вышэйшай і паслявузаўскай адукацыі, перыяды атрымання дапамогі па беспрацоўі).

Адмяніць нарматыўныя абмежаванні памераў прызначаных пенсій і ўраўняльныя пенсійныя выплаты.

Пенсіі за выслугу гадоў, звязаныя з пэўнымі відамі прафесійнай дзейнасці, павінны разглядацца як разнавіднасць працоўных пенсій без прывілеяваных каэфіцыентаў кампенсацыі сум грашовага забеспячэння або зарплаты.

Адмяніць паніжальны каэфіцыент ў налічэнні пенсій працуючым пенсіянерам.

Зрабіць грамадзянам, якія атрымліваюць пенсію па ўзросце або пенсію за выслугу гадоў, пераразлік пенсій з улікам стажу працы, які праходзіў пасля яе прызначэння.

Усталяваць парадак, пры якім прызначэнне працоўнай пенсіі пры недахопе страховага стажу праводзіцца ў памеры, прапарцыйным выпрацаванаму страхавому стажу.

Прыпыніць дзеянне Указа №137 "Аб удасканаленні пенсійнага забеспячэння», якім без належнага публічнага абмеркавання, без павышэння якасці і працягласці жыцця беларусаў усталяваны пенсійны ўзрост для ўсіх грамадзян краіны, што нельга расцэньваць, як эфектыўны спосаб ўмацавання пенсійнай сістэмы.

Адмяніць Закон «Аб прафесійным пенсійным страхаванні», якія парушаюць правы і законныя інтарэсы людзей, якія працуюць у шкодных умовах працы і аднавіць парадак назначэння пенсій па ўзросту за работу з асаблівымі ўмовамі працы і датэрміновых прафесійных пенсій у адпаведнасці з Законам аб пенсійным забеспячэнні.

Прыступіць з удзелам грамадскасці да распрацоўкі ўсёабдымнай рэформы пенсійнай сістэмы, якая засноўвалася б на прынцыпах сацыяльнай дзяржавы, вопыце ўсходнееўрапейскіх краін і палажэннях адпаведных міжнародных дакументаў: Канвенцыі ААН па правах пажылых людзей,

Рэкамендацый Міжнароднай арганізацыі працы, Мадрыдскага Плана па старэнні ад 2002 года, які падпісалі 159 краін свету.

Штоквартальна з улікам індэкса спажывецкіх цэн разлічваць мінімальны спажывецкі бюджэт у сярэднім на аднаго члена сям'і з чатырох чалавек.

Перагледзець структуру, склад і нормы спажывання прадуктаў у адпаведнасці з рэкамендацыямі Сусветнай арганізацыі аховы здароўя, тавараў сярэднятэрміновага і доўгатэрміновага карыстання ў структуры мінімальнага спажывецкага бюджэту (спажывецкага кошыку).

Спрыяць ратыфікацыі Канвенцыі 102 МАП "Аб мінімальных нормах сацыяльнага забеспячэння», у якой вызначаны мінімальныя памеры выплат па хваробе; дапамогі па беспрацоўі; пенсій па старасці, дапамогі ў выпадках вытворчага траўматызму; сямейнай дапамогі; дапамогі па цяжарнасці; дапамогі па інваліднасці і дапамозе па прычыне страты карміцеля.

Сацыяльнае партнёрства

Правесці згодна рэкамендацыі камісіі па расследаванні МАП ўсебаковы агляд калектыўных працоўных адносінаў з мэтай забеспячэння дакладнага размежавання паміж роляй ўрада і ролямі сацыяльных партнёраў і аказання садзейнічання развіццю цалкам незалежных арганізацый працоўных.

Спыніць дыскрымінацыю, пераслед і рэпрэсіі ў дачыненні да незалежных прафсаюзаў і іх членаў.

Неадкладна прыступіць да выканання рэкамендацый Камісіі па расследаванні МАП 2004 года, забяспечыць у краіне свабоду аб'яднання ў прафсаюзы і няўхільнае выкананне іх правоў.

Адмяніць Дэкрэт прэзідэнта №2 "Аб некаторых мерах па ўпарадкаванні дзейнасці палітычных партый, грамадскіх арганізацый і прафесійных саюзаў" і зацверджаную Пастановай Міністэрства юстыцыі № 48 ад 30.08.2005 г. «Інструкцыю аб парадку афармлення і разгляду дакументаў, звязаных з дзяржаўнай рэгістрацыяй прафесійных саюзаў, а таксама дзяржаўнай рэгістрацыяй і выключэннем з журнала дзяржаўнай рэгістрацыі, пастаноўкай на ўлік і зняццем з уліку іх арганізацыйных структур ».

Унесці ў Закон «Аб прафсаюзах» наступныя палажэнні:

- Праваздольнасць прафсаюза, аб'яднання (асацыяцыі) прафсаюзаў, арганізацыйнай структуры прафсаюза - першаснай прафсаюзнай арганізацыі

як юрыдычнай асобы ўзнікае з моманту іх дзяржаўнай (паведамляльнай) рэгістрацыі ў Міністэрстве юстыцыі Рэспублікі Беларусь, у адпаведных упраўленнях юстыцыі аблвыканкамаў і Мінскага гарвыканкама, раённых (гарадскіх) выканаўчых і распарадчых органах па месцы знаходжання кіруючых органаў прафсаюза, яго арганізацыйных структур.

- Міністэрства юстыцыі Рэспублікі Беларусь і яго тэрытарыяльныя органы не маюць права кантраляваць дзейнасць прафсаюзаў, іх аб'яднанняў (асацыяцый), першасных прафсаюзных арганізацый, а таксама адмаўляць ім у рэгістрацыі.

- У якасці юрыдычнага адрасу прафсаюзы, іх аб'яднання (асацыяцыі), іх арганізацыйныя структуры паказваюць адрас месца знаходжання сваіх кіруючых органаў.

- Арганізацыйныя структуры прафсаюзаў, іх аб'яднанняў, не надзеленыя па рашэнні кіруючых органаў статусам юрыдычнай асобы, рэгістрацыі і пастаноўцы на ўлік ў рэгіструючых органах не падлягаюць.

Падрыхтаваць змены ў Закон «Аб прафсаюзах», Крымінальны і Адміністрацыйны кодэксы аб прыцягненні службовых асоб да адказнасці за ўціск права работнікаў на свабоду аб'яднання ў прафсаюзы па свайму выбару, за перашкоду законнай дзейнасці прафсаюзаў, за акты антыпрафсаюзнай дыскрымінацыі.

Усталяваць у заканадаўчым парадку адказнасць бакоў за адмову ад вядзення калектыўных перамоваў і невыкананне дамоўных абавязацельстваў.

Выключыць з Указа Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 15 ліпеня 1995 г. №278 "Аб развіцці сацыяльнага партнёрства ў Рэспубліцы Беларусь" п.3, які абвясчае, што для забеспячэння работнікам аднародных прафесій, прадпрыемстваў і галін адзіных умоў аплаты працы і прадастаўлення ім аднолькавых сацыяльных гарантый, прадукінення сацыяльных канфліктаў лічыць мэтазгодным заключаць паміж суб'ектамі сацыяльнага партнёрства на ўсіх узроўнях калектыўных працоўных адносін адзін дагавор, пагадненне. Гэтая норма супярэчыць Канвенцыям МАП 87 і 98, Канстытуцыі краіны і ПК, паколькі кожны з дзеючых прафсаюзаў мае права на вядзенне калектыўных перамоў.

Для папярэджання і канструктыўнага вырашэння ўзнікаючых канфліктаў, калектыўных працоўных спрэчак аднавіць працу Рэспубліканскага працоўнага арбітража, спрасціць парадак і скараціць тэрміны прымірырэнчых працэдур.

У перспектыве ў краіне стварыць працоўныя суды для разгляду індывідуальных і калектыўных працоўных спрэчак;

Унесці змены ў Працоўны кодэкс з мэтай адмены абмежаванняў на ажыццяўленне работнікамі канстытуцыйнага права на страйк.

Унесці змены ў Закон "Аб масавых мерапрыемствах у Рэспубліцы Беларусь" з мэтай прывядзення яго ў адпаведнасць з прадугледжаных у Артыкуле 3 Канвенцыі 87 правам арганізацый працаўнікоў свабодна ажыццяўляць сваю дзейнасць, праводзіць сходы, мітынгі, дэманстрацыі.

Вывесці прафсаюзы з юрысдыкцыі Дэкрэта Прэзідэнта №5 ад 31 жніўня 2015 г. "Аб замежнай бязвыплатнай дапамогі» ў мэтах забеспячэння іх вольнага узаемадзеяння і супрацоўніцтва з міжнароднымі партнёрскімі арганізацыямі і прафаб'яднанняў, сябрамі якіх яны з'яўляюцца.

На заканчэнне падкрэсліваем, што стратэгічнай мэтай у дасягненні ўстойлівага эканамічнага росту ў нашай краіне павінна стаць рэалізацыя стандартаў Годнай працы як асновы дабрабыту чалавека і развіцця краіны.

Незалежныя прафсаюзы настойваюць на распрацоўцы дзяржаўнай праграмы па годнай працы з канкрэтнымі мэтавымі паказчыкамі і тэрмінамі іх паэтапнай рэалізацыі, пры непасрэдным удзеле сацыяльных партнёраў.