

НА ПАРОЗЕ «ЗАСЛУЖАНАГА АДПАЧЫНКУ»

(Заканчэнне. Пачатак на 1-й стар.)

Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Беларусі сумесна са «Звездой» правяло круглы стол «Усё аб перадпенсійным узросце», на якім спецыялісты пастараліся адказаць на найбольш распаўсюджаныя пытанні, што ўзнікаюць у людзей у перадпенсійным узросце. У абмеркаванні прынялі ўдзел **начальнік ўпраўлення арганізацыі пенсійнага забеспячэння галоўнага ўпраўлення пенсійнага забеспячэння Мінпрацы і сацабароны Алена ДРОНАВА**, кансультант галоўнага юрыдычнага ўпраўлення **Таццяна РАХУБА** і кансультант ўпраўлення палітыкі занятасці **Ірына ШАЎЧЭНКА**.

ГАРАНТЫІ КАЛЕКТЫЎНАГА ДАГАВОРА

— *Што такое перадпенсійны ўзрост і як ён будзе змяняцца з павелічэннем пенсійнага ўзросту?*

Таццяна РАХУБА:

— Перадпенсійны ўзрост вызначаны Указам Прэзідэнта ад 12 красавіка 2000 года № 180 і ўстаноўлены за два гады да дасягнення агульнаўстаноўленага пенсійнага ўзросту. Як можна заўважыць, мы адышлі ад канкрэтнай прывязкі да ўзросту, паколькі пенсійны ўзрост будзе змяняцца. Адпаведна, будзе змяняцца і перадпенсійны ўзрост.

У цяперашні час у нас ідзе пазтапнае штогадовае павышэнне на 6 месяцаў агульнаўстаноўленага пенсійнага ўзросту, і з 1 студзеня 2022 года мужчыны будуць выходзіць на пенсію ў 63 гады, а жанчыны — у 58 гадоў. У гэтым годзе пенсійны ўзрост для жанчын складае 56 гадоў, для мужчын 61 год. Адпаведна, перадпенсійны ўзрост надыходзіць у 54 гады для жанчын і ў 59 гадоў — для мужчын.

— *Якія працоўныя гарантыі прадугледжаны для перадпенсійнага ўзросту?*

Таццяна РАХУБА:

— Незалежна ад віду прадпрыемства заканадаўча прадугледжана гарантыя падаўжэння кантракта ці заключэння новага работнікам, якія дасягнулі перадпенсійнага ўзросту. Але гэтая гарантыя дзейнічае толькі ў тым выпадку, калі работнік не мае дысцыплінарных спагнанняў. Інакш кажучы, каб наймальнік працягнуў кантракт альбо заключыў новы, работнік не павінен мець ніякіх заўваг, вымоў, зніжэння прэмій у выніку парушэння працоўнай альбо вытворча-тэхналагічнай дысцыпліны. У адваротным выпадку наймальнік можа прыняць рашэнне аб непрацягненні працоўных адносін, нягледзячы на перадпенсійны ўзрост работніка, — і гэта будзе ў рамках закона. Больш ніякіх гарантый закон у дачыненні да такіх работнікаў не прадугледжвае.

Ніхто не можа абавязаць наймальніка ўзяць на працу чалавека, які яго не задавальняе як работнік, не падыходзіць па нейкіх крытэрыях. Пры разглядзе кандыдатуры на вакантнае працоўнае месца наймальнік мае права выбару работніка, паколькі ў першую чаргу ён нясе адказнасць за эфектыўнае функцыянаванне арганізацыі ў цэлым.

Але хачу адзначыць, што калектыўныя дагаворы і пагадненні могуць уключаць больш шырокія нормы. І на практыцы ёсць прыклады, калі ў калектыўным дагаворы перадпенсійны ўзрост устанаўліваецца, скажам, за тры гады да дасягнення агульнаўстаноўленага пенсійнага ўзросту. Гэта значыць, па жаданні працоўнага калектыву могуць быць устаноўлены больш шырокія гарантыі, чым гэта прадпісана ў законе.

— *Як будзе мяняцца ўзрост датэрміновага выхаду на пенсію ў сувязі з павышэннем пенсійнага ўзросту?*

Алена ДРОНАВА:

— Пенсійнае заканадаўства прадугледжвае права датэрміновага выхаду на пенсію з улікам занятасці ў асаблівых умовах пра-



Злева направа: кансультант галоўнага юрыдычнага ўпраўлення Мінпрацы і сацабароны **Таццяна РАХУБА**, начальнік ўпраўлення арганізацыі пенсійнага забеспячэння галоўнага ўпраўлення **Алена ДРОНАВА**, кансультант ўпраўлення палітыкі занятасці **Ірына ШАЎЧЭНКА**.

Фота Сяргея Нікановіча

цы, а таксама з улікам працяглай занятасці ў асобных відах прафесійнай дзейнасці. Такім правам валодаюць таксама асобы з пэўным сацыяльным статусам: шматдзетныя маці, бацькі дзяцей-інвалідаў, маці загінулых вайскоўцаў і некаторыя іншыя катэгорыі.

Устаноўлены ўзрост датэрміновага выхаду на пенсію, як і агульнаўстаноўлены пенсійны ўзрост, з кожным годам павышаецца на 6 месяцаў. Але пры гэтым розніца — напрыклад, на 5 або на 10 гадоў раней — захоўваецца.

— *Ці можа беспрацоўны перадпенсійнага ўзросту датэрмінова выйсці на пенсію?*

Ірына ШАЎЧЭНКА:

— Беспрацоўны, які мае права на дапамогу па беспрацоўі на працягу 52 календарных тыдняў, у выпадку немагчымасці працаўладкавання можа па прапанове службы занятасці выйсці на датэрміновую пенсію, але не раней чым за год да агульнаўстаноўленага ўзросту.

Асобна хачу звярнуць увагу, што для таго, каб мець права на дапамогу па беспрацоўі на працягу 52 календарных тыдняў, беспрацоўны мужчына павінен мець стаж не менш за 38 гадоў, жанчына — не менш за 33 гады. І пры гэтым яны павінны мець права на такую дапамогу наогул, таму што пры рэгістрацыі ў якасці беспрацоўнага не кожнаму прызначаецца дапамога па беспрацоўі.

Напрыклад, у такой дапамозе можа быць адмоўлена таму, хто быў звольнены з папярэдняга месца працы па ўласным жаданні альбо па пагадненні бакоў (калі быў заключаны працоўны дагавор на нявызначаны тэрмін), а таксама за прагул і г. д. Але калі работніку не быў працягнуты кантракт альбо ён быў звольнены па скарачэнні, гэта лічыцца важкай прычынай і дапамога па беспрацоўі будзе прызначана.

Давайце яшчэ спынімся на такім паняцці, як немагчымасць працаўладкавання. Служба занятасці вырашае гэтае пытанне індывідуальна, бо ў кожным індывідуальным выпадку крытэрыі прыдатнай працы могуць быць свае. Напрыклад, калі чалавек звярнуўся пасля працяглага перапынку ў працы, для яго практычна любая прапанаваная праца будзе лічыцца прыдатнай. Калі чалавек звольніўся і адразу пасля гэтага звярнуўся ў службу занятасці, для яго прыдатнай будзе лічыцца праца, якая адпавядае яго адукацыі, досведу.

І трэба яшчэ раз адзначыць, што вызначальным фактарам для таго, каб пайсці на датэрміновую пенсію, служыць не жаданне беспрацоўнага — гэтая ініцыятыва павінна выходзіць ад службы занятасці менавіта ў выпадку немагчымасці працаўладкавання.

Таксама паводле арт. 22 Закона «Аб занятасці насельніцтва» на датэрміновую пенсію можа пайсці работнік, які быў звольнены ў сувязі з ліквідацыяй прадпрыемства, але не раней чым за 2 гады да агульнаўстаноўленага пенсійнага ўзросту і таксама ў выпадку немагчымасці далейшага працаўладкавання.

КАГО МОГУЦЬ ЗВОЛЬНИЦЬ У ПЕРАДПЕНСІЙНЫМ УЗРОСЦЕ?

Пытанне чытача:

— *Я дасягнула пенсійнага ўзросту, але пенсія мне не прызначаная, бо недастаткова стажу. Хачу дапрацаваць стаж. Ці магу я звярнуцца ў службу занятасці па дапамогу? Ці зарэгіструюць мяне як беспрацоўную?*

Ірына ШАЎЧЭНКА:

— Забарона на рэгістрацыю ў якасці беспрацоўнага ўводзіцца толькі ў дачыненні да грамадзян, якім прызначана пенсія па ўзросце, за выслугу гадоў або прафесійная пенсія.

Такім чынам, калі вы дасягнулі агульнаўстаноўленага пенсійнага ўзросту, але пенсія вам не прызначана, вы маеце права на рэгістрацыю ў якасці беспрацоўнага. І вам, нароўні з іншымі беспрацоўнымі, будуць выплачвацца прадугледжаныя ў адпаведнасці з заканадаўствам аб занятасці сацыяльныя выплаты ў выглядзе дапамогі па беспрацоўі, стыпендыі ў перыяд навучання па накіраванні органаў па працы, занятасці і сацыяльнай абароне, матэрыяльнай дапамогі беспрацоўным і членам іх сем'яў, якія знаходзяцца на іх утрыманні, а таксама будзе аказвацца неабходнае садзейнічанне ў працаўладкаванні, у тым ліку і накіраванне на навучанне, аказанне садзейнічання ў арганізацыі прадпрымальніцкай дзейнасці з фінансавай падтрымкай у выглядзе субсідый.

Пытанне чытача:

— *Я прынятая на працу на час адсутнасці асноўнага работніка з заключэннем працоўнага дагавора. Ці могуць мяне звольніць у выпадку выхаду асноўнага работніка з сацыяльнага водпуску па доглядзе дзіцяці, калі мне застаўся толькі год да дасягнення пенсійнага ўзросту?*

Таццяна РАХУБА:

— Так, могуць. Пры прыёме на працу на час выканання абавязкаў часова адсутнага работніка з вамі як з замяшчальным работнікам быў заключаны тэрміновы працоўны дагавор. У выпадку выхаду асноўнага работніка на працу тэрміновы працоўны дагавор, заключаны з работнікам, прынятым на час адсутнасці асноўнага работніка, скасоўваецца. На ўказанай падставе можа быць звольнены любы работнік, у тым ліку і перадпенсійнага ўзросту.

Гарантыі па абавязковым прадаўжэнні працоўных адносін для работнікаў перадпенсійнага ўзросту распаўсюджваюцца толькі на тых, хто працуе па кантракце, а таксама ў выпадку заключэння кантракта з работнікам, працоўны дагавор з якім быў заключаны на нявызначаны тэрмін. Такія гарантыі не распаўсюджваюцца на тых, хто працуе на сезоннай, часовай рабоце.

— *Ці абавязаны работнік перадпенсійнага ўзросту па патрабаванні наймальніка праходзіць атэстацыю, пераатэстацыю, ці*

могуць яго адправіць на курсы павышэння кваліфікацыі?

Таццяна РАХУБА:

— Атэстацыі і пераатэстацыі не падлягаюць толькі цяжарныя жанчыны, жанчыны, якія выйшлі з водпуску па доглядзе дзіцяці (на працягу года) і маладыя спецыялісты. На ўсіх астатніх работнікаў нормы працоўнага заканадаўства распаўсюджваюцца ў поўным аб'ёме, у тым ліку і на работнікаў перадпенсійнага ўзросту.

Тое ж самае датычыцца і павышэння кваліфікацыі. Абмежаванняў па ўзросце ніякіх няма. Пакуль чалавек працуе, ён павінен павышаць сваю кваліфікацыю, тым больш што ёсць прафесіі, дзе практычна штогадовае павышэнне кваліфікацыі — гэта жыццёвае неабходнасць.

БЕСПРАЦОЎНЫ ў ПЕРАДПЕНСІЙНЫМ УЗРОСЦЕ...

Ірына ШАЎЧЭНКА:

— У Законе «Аб занятасці» прапісаны дадатковыя гарантыі ў галіне садзейнічання занятасці. У прыватнасці, вызначаны катэгорыі грамадзян, якія маюць асаблівую патрэбу ў сацыяльнай абароне і няздольныя канкурыраваць на рынку працы на роўных умовах з іншымі. Гэта дзеці-сіроты, людзі з інваліднасцю, асобы, якія вярнуліся з месцаў пазбаўлення волі, і ў тым ліку асобы перадпенсійнага ўзросту.

Ёсць прыклады, калі ў калектыўным дагаворы перадпенсійны ўзрост устанаўліваецца, скажам, за тры гады да дасягнення агульнаўстаноўленага пенсійнага ўзросту.

Мясцовыя выканкамы ўстанаўліваюць бронь для пэўных катэгорый грамадзян, што маюць асаблівую патрэбу ў працы, у тым ліку і для асоб перадпенсійнага ўзросту. Прадпрыемствам прадпісваецца колькасць працоўных месцаў, на якія яны на працягу года, пры наяўнасці свабодных вакансій, павінны ўзяць у першую чаргу менавіта такія катэгорыі людзей. І, як правіла, арганізацыі імкнуцца гэтыя квоты выконваць.

У той жа час, калі б вы ведалі, як часта можна сутыкнуцца з нежаданнем вучыцца, павышаць сваю кваліфікацыю! Прыходзіць, дапусцім, у службу занятасці рабочы з 3-м разрадам. А новыя ўмовы вытворчасці патрабуюць, каб разрад быў не ніжэйшы за 5-ы. Але многія мужчыны ва ўзросце за 50 лічаць непатрэбным асвойваць новы, больш высокі разрад.

А колькі ў службу занятасці звяртаецца асоб, звольненых за прагулы? Наймальнік не хоча такіх браць на працу не таму, што яны ва ўзросце, а паколькі бачыць, што яны ненадзейныя работнікі. Многія проста не імкнуцца канкурыраваць на рынку працы. Але тады няхай не крыўдзяцца, што іх ніхто не хоча браць на работу.

Ніхто не можа абавязаць наймальніка ўзяць на працу чалавека, які яго не задавальняе як работнік, не падыходзіць па нейкіх крытэрыях. Пры разглядзе кандыдатуры на вакантнае працоўнае месца наймальнік мае права выбару работніка, паколькі ў першую чаргу ён нясе адказнасць за эфектыўнае функцыянаванне арганізацыі ў цэлым.

Ад нас саміх залежыць вельмі многае. Сёння даволі нескладана атрымаць дадатковую адукацыю — перавучыцца, асвоіць новую прафесію, можна атрымаць практычна любую адукацыю дыстанцыйна. Можа, хтосьці ў гэтым узросце захаце перавучыцца на цырульніка або спецыяліста па манікюры і будзе пасля зарабляць больш, чым, напрыклад, раней, быўшы бухгалтарам...

Калі ёсць кваліфікацыя, дакументы аб асвоеных дадатковых уменнях і навыках, то спецыяліст і ў 50 гадоў можа быць цалкам канкурэнтаздольным.

Святлана БУСЬКО.