

Надзейная платформа

«ПРАЗ ЦЫВІЛІЗАВАНЫ САЦЫЯЛЬНЫ ДЫЯЛОГ»

— Гэты год для Федэрацыі прафсаюзаў Беларусі — асаблівы. Адзначаецца 120-годдзе прафсаюзнага руху. Які шлях быў пройдзены, чаго ўдалося дасягнуць?

— Беларускія прафсаюзы — адны з найстарэйшых у свеце. Пункт адліку — 1904 год. Менавіта тады пачалося масавае стварэнне прафсаюзаў. Яны сфарміраваліся практычна ва ўсіх буйных гарадах Беларусі. Прафсаюзы ўтварыліся на пратэснай хвалі — у адказ на нечалавечыя ўмовы працы, адносіны да работнікаў.

Шлях быў пройдзены каласальны — сёлета мы адзначаем 120-годдзе прафсаюзнага руху. Мы ганарымся тым, што гэта супадае з найважнейшымі для нашай краіны датамі, сярод якіх — 80-годдзе вызвалення Беларусі, 30-годдзе інстытута прэзідэнцтва. За мяжой прафсаюзы дагэтуль працуюць у пратэсным фармаце. А ў нашай краіне сфарміравалася ўнікальная сістэма, якая дазваляе праз цывілізаваны сацыяльны дыялог вырашаць усе неабходныя пытанні. Гэта гістарычнае дасягненне і станючая адметнасць Беларусі. Прэзідэнт яшчэ ў сваёй першай перадвыбарнай праграме заявіў, што ў цэнтры ўвагі заўжды будзе чалавек працы. І за ўсе гады ніколі не адмовіўся ад гэтага абяцання, а паступальна ўвасабляў яго ў жыццё. Беларусь насамрэч дзяржава для народа, гэта пацвярджаецца рэальнымі фактамі.

У 1995 годзе кіраўнік дзяржавы падпісаў адзін з найважнейшых у сферы працоўных адносін указаў, у якім прапісана комплекснае, паслядоўнае развіццё сістэмы сацыяльнага партнёрства. З таго часу ўсе ключавыя пытанні абмяркоўваюцца з удзелам прафсаюзаў. Інстытут сацыяльнага партнёрства развіўся ў разуменні грамадства — па-іншаму нельга. І гэта вельмі правільна.

30-годдзе інстытута прэзідэнцтва, якое мы таксама адзначаем сёлета, — гэта ў сукупнасці ўся тая праца, якая была зроблена за гэты час. Дзякуючы тым падыходам, якія кіраўнік дзяржавы сістэмна, дакладна выбудоваў у нашай краіне, у тым ліку і прафсаюзы атрымалі магчымасць наладзіць плённае ўзаемадзеянне з органамі дзяржаўнага кіравання праз дыялог. Усе важныя рашэнні ў нашай краіне прымаюцца з удзелам прафсаюзаў, паколькі яны так ці інакш датычацца чалавека працы, яго інтарэсаў. Мы маем права і магчымасць вызначыць сваю пазіцыю па тым ці іншым кірунку, і нас чуюць. Рэгулярна праходзяць пасяджэнні трохбаковага Нацыянальнага савета па працоўных і сацыяльных пытаннях, калі ўрад, прафсаюзы і наймальнікі збіраюцца разам для вырашэння важных задач. Падпісваецца рашэнне, якое абавязковае для выканання ўсімі бакамі. Гэтаму папярэднічаюць сур'ёзныя дэбаты экспертаў, якія збіраюцца на сваім узроўні. Яны абмяркоўваюць дэталі наконт таго, якім чынам можа развівацца сітуацыя пасля прыняцця таго ці іншага рашэння. Пошук аптымальнага рашэння ў рэжыме рэальных кантактаў паміж трыма бакамі — вельмі важная і эфектыўная форма ўзаемадзеяння.

— Якім чынам прафсаюзы ўцягнутыя ў заканатворчую дзейнасць?

(Заканчэнне. Пачатак на 1-й стар.)



— Прафсаюзы вельмі ўважліва ставяцца да таго, каб нарматыўна-прававы акт, які будзе надалей працаваць, стаў стымулюючым элементам для работніка па зароботнай плаце, адпачынку, сацыяльных гарантыях і іншых важных пытаннях, і ні ў якім разе не пагоршыў становішча чалавека працы. З падачы Федэрацыі прафсаюзаў вырашаюцца многія надзённыя пытанні. Сярод апошніх прыкладаў — па нашай прапанове з гэтага года маладым спецыялістам прадастаўляецца спецыяльны падатковы вылік. Пэўная частка ў зароботнай плаце такіх работнікаў не абкладаецца падаткам. У выніку, калі палічыць за год, то кожны малады спецыяліст дадаткова атрымлівае каля тысячы рублёў.

З мінулага месяца зменены падыходы па выплаце «бальнічных». Удзел у распрацоўцы адпаведнага дакумента брала і Федэрацыя прафсаюзаў. І сёння вырашана пытанне, якое ФПБ ўзнімала неаднаразова. Размова ідзе аб памеры выплат па бальнічных лістах для маладых работнікаў, у якіх працоўны стаж менш за паўгода. З ліпеня, з моманту ўступлення дакумента ў дзеянне, гэтыя выплаты павялічыліся практычна ўтрая.

— Адно з надзённых пытанняў — удасканаленне падыходаў па выплаце пенсій работнікаў, якія дасягнулі пенсійнага ўзросту і працягваюць працаваць...

— Нярэдка здараецца сітуацыя, калі чалавек дасягае пенсійнага ўзросту, але ён поўны сіл і жадання працягваць працаваць. Такіх у нас шмат. У гэтых работнікаў высокая кваліфікацыя і вялікі вопыт. Яны запатрабаваныя спецыялісты ў сваёй справе. Але людзі становяцца перад выбарам, паколькі недаатрымліваюць пэўныя сумы сваёй пенсіі. Калі казаць простымі словамі, то сёння памер пенсіі залежыць, па сутнасці, ад двух складнікаў — гэта стаж працы чалавека і яго заробак, які ўлічваецца для вызначэння індыўідуальнага каэфіцыента па пэўнай схеме. І чым большы стаж працы і вышэйшы індыўідуальны каэфіцыент, тым, адпаведна, і вышэйшы памер прызначанай пенсіі. Аднак пенсія працуючым пенсіянерам выплачваецца з абмежаваннем індыўідуальнага каэфіцыента 1,3. Тым самым пенсіянеры, у якіх прызначэнні пенсіі індыўідуальны каэфіцыент склаў вышэй за 1,3, атрымліваюць пенсію ў перыяд работы не ў поўным аб'ёме. Хтосьці губляе некалькі дзясяткаў рублёў, а ў кагосьці даходзіць і да некалькіх сотняў. Прафсаюзы неаднаразова падымалі гэтае пытанне і настойвалі: падыходы трэба змяніць. Кіраўнік дзяржавы падтрымаў прафсаюзы і даручыў распрацаваць праект дакумента, які дасць магчымасць зняць абмежаванні па

выплаце пенсій працуючым пенсіянерам. Такая работа вядзецца і ў трэцім квартале павінна быць завершана.

«ДЗЕЙНІЧАЮЦЬ КАЛЯ 18 ТЫСЯЧ КАЛДАГАВОРАЎ»

— Якія станючыя змяненні закладваюцца ў калектыўныя дагаворы?

— Калектыўныя дагаворы, якіх у нашай краіне ўжо дзейнічае каля 18 тысяч, прайшлі праз эвалюцыю. Калі раней наймальнікі даволі асцярожна ставіліся да іх заключэння, то цяпер мы маем вопыт маштабнага выкарыстання. Ніхто не бачыць пагрозы, наадварот, наймальнік глядзіць на калектыўны дагавор як на дадатковы элемент стымулявання кадрў для забеспячэння стабільнай работы — належныя вынікі працы, якасць. Са свайго боку работнік разумее, што гэта прэмія, дадатковы адпачынак, іншыя важныя элементы, якія прапісаны ў калдагаворы. З адпаведным настроям чалавек і працуе. Адзін бок атрымлівае дывідэнды ў выглядзе сацыяльных ільгот, гарантый, другі — эфект у дасягненні вынікаў. Усё гэта ў рэшце рэшт працуе на карысць грамадства.

Пры заключэнні кожнага з калектыўных дагавораў адміністрацыя арганізацыі і прафкам арыентуюцца на Генеральнае пагадненне паміж урадам, аб'яднаннямі наймальнікаў і прафсаюзаў, а таксама пагадненне, заключаеце ў адпаведнай галіне. Выбудавана дакладная сістэма: галіновае пагадненне вызначае, які мінімум гарантый павінен быць закладзены ў кожнай арганізацыі. Іншымі словамі, ёсць абавязковы мінімум, максімум вызначаецца на месцы. Гэта самыя розныя пазіцыі — ад абавязцельстваў наймальніка падаўжаць працоўныя адносіны тым ці іншым катэгорыям работнікаў да розных выплат і прадастаўлення дадатковых дзён водпуску. Прычым усе гэтыя нормы — абавязковыя да выканання. Напрыклад, больш за 87 працэнтаў ад агульнай колькасці калдагавораў змяшчаюць дадатковыя меры падтрымкі моладзі, сярод якіх — розныя даплаты, заахвочванні і гэтак далей. Звыш 60 працэнтаў вызначаюць меры па вырашэнні жыллёвага пытання для работнікаў (прадастаўленне інтэрната, арэнднага жылля, выплата матэрыяльнай дапамогі на аплату арандаванага жылля і інш.). Каля 80 працэнтаў калдагавораў прапісалі даплаты на аздраўленне і санаторна-курортнае лячэнне, а таксама патанненне пуцёвак на санаторна-курортнае аздраўленне работнікаў. Такая ж доля дагавораў прадугледжвае розныя нормы па стварэнні ў арганізацыях спрыяльных умоў для работнікаў з сямейнымі абавязкамі — дадатковыя выхадныя дні, дапамогу ў азда-

раўленні дзяцей, да падрыхтоўкі да школы і іншыя бонусы.

— Прававая абарона і юрыдычная дапамога работнікам — адзін з асноўных кірункаў дзейнасці прафсаюзаў. Як ажыццяўляецца гэтая работа?

— За дапамогай прафсаюзных юрыстаў можна звярнуцца па тэлефоне, на асабістым прыёме або праз спецыяльны сэрвіс на інтэрнэт-партале ФПБ, пакінуць пісьмовы ці электронны зварот. Акрамя таго, кожны месяц прафсаюзныя юрысты непасрэдна ў раёнах, на прадпрыемствах і арганізацыях кансультуюць і аказваюць неабходную дапамогу па пытаннях, звязаных з працоўным, пенсійным, жыллёвым заканадаўствам. Ніводны зварот не пакідаем без увагі.

Напрыклад, у Гомельскай вобласці на такім прыёме два работнікі звярнуліся наконт аднаразовай выплаты. Пытанне датычылася прымянення на практыцы пастановы ўрада, якая рэгулюе пытанні заключэння кантрактаў з шэрагам катэгорый работнікаў, якія працуюць у раёнах, што былі забруджаны ў выніку аварыі на Чарнобыльскай АЭС. У прыватнасці, дакументам прадугледжана выплата аднаразовай дапамогі такім катэгорыям работнікаў. Аднак у выпадку з работнікамі, якія прыйшлі на прававы прыём, наймальнік палічыў, што не павінен аказваць такую дапамогу. Юрыст прафсаюза работнікаў аховы здароўя, які веў гэты прыём, дэталёва вывучыў сітуацыю, прапрацаваў пытанне з органамі дзяржаўнага і мясцовага кіравання, і ў выніку спрэчка была вырашана ў дасудовым парадку — работнікам выплацілі па 200 базавых велічынь кожнаму.

Часам здараюцца сітуацыі, калі наймальнік адмаўляецца выконваць норму закона. Тады разам з работнікам ідзем у суд і там адстойваем яго правы. Як правіла, гэта сітуацыі, звязаныя з незаконным звальненнем работнікаў, неправамерным накладаннем дысцыплінарных спагнанняў, нявыплатай розных кампенсацый, узнагароджанняў і г. д. Напрыклад, урач-хірург адной з бальніц Мінскай вобласці быў звольнены ў сувязі з тым, што скончыўся тэрмін дзеяння кантракта. Спецыяліст хацеў прадоўжыць працаваць і прыйшоў па дапамогу ў прафсаюзы. Юрыст прафсаюза работнікаў аховы здароўя дэталёва вывучыў сітуацыю. Аказалася, звальненне незаконнае. Справа ў тым, што ўрачу да пенсіі заставалася ўсяго тры гады. А Пагадненне паміж галоўным упраўленнем па ахове здароўя Мінскага абласнога выканаўчага камітэта і Мінскай абласной арганізацыяй Беларускага прафсаюза работнікаў аховы здароўя дакладна вызначае, што наймальнікі абавязаны прадаўжаць кантракты работнікам, якім засталася тры і менш гады да дасягнення агульнаўстаноўленага пенсійнага ўзросту. Прадстаўнік прафсаюза дапамог работніку скласці іскавую заяву ў суд аб аднаўленні на рабоце на ранейшай пасадзе і спагнанні на яго карысць сярэдняга заробку за час вымушанага прагулу. У выніку разгляду справы ў судзе работнік быў адноўлены на ранейшым месцы працы. Акрамя таго, наймальнік выплаціў яму звыш 4 тысяч рублёў за час вымушанага прагулу і пакрыццё маральнай шкоды ў памеры 300 рублёў.

Яшчэ прыклад. На сённяшні дзень практычна 76 працэнтаў ад усіх калектыўных дагавораў змяшчаюць норму аб дадатковых, звыш устаноўленага заканадаўствам, выплатах сям'і загінулага на

вытворчасці па віне наймальніка работніка. Сумы значныя: не менш за 10 гадавых заробкаў загінулага. Аднак у асобных выпадках наймальнікі па тых ці іншых прычынах адмаўляюцца выплачваць гэтыя сродкі. У такіх сітуацыях прафсаюзы абараняюць інтарэсы людзей у судах. Напрыклад, у Дзятлаўскім раёне інтарэсы сям'і работніка, які загінуў на вытворчасці, адстойваў у судзе галоўны прававы інспектар працы прафсаюза работнікаў аграпрамысловага комплексу. На падставе норм калектыўнага дагавора арганізацыі, мясцовага і галіновага пагадненняў суд абавязаў наймальніка выплаціць на карысць сям'і загінулага работніка звыш 74 тысяч рублёў.

«РЭАКЦЫЯ НА ЗАЎВАГІ ПРАФСАЮЗАЎ ВЕЛЬМІ ХУТКАЯ»

— Чым характарызуецца сітуацыя ў плане гарантавання бяспекі на вытворчасці?

— Тут прафсаюзы выступаюць своеасаблівым кантралёрам: дакладна адсочваем, ці ўсё зроблена з боку наймальніка, каб работніку былі гарантаваныя бяспечныя ўмовы працы. Гэта і сродкі індыўідуальнай аховы, і аптэкі, і агульны стан тэхнікі. Абавязкова, калі патрэбна па рэжыме работы, адпаведнае харчаванне, адпачынак, вада, кандыцыянеры. Усе тыя ўмовы, якія сёння сучаснаму работніку павінны быць забяспечаны. Зараз любы наймальнік цудоўна разумее, што гэта надзвычай важна. Калі неабходна своечасова выправіць сітуацыю, то прафсаюзы падключаюцца, і ўсё вырашаецца належным чынам. Рэакцыя на нашы заўвагі вельмі хуткая.

Так, за першае паўгоддзе тэхнічнымі інспектарамі працы ФПБ выяўлена каля 29 тысяч парушэнняў заканадаўства аб ахове працы. Абсалютная большасць з іх пасля выдачы прафсаюзамі адпаведных рэкамендацый апэратыўна ліквідавана наймальнікамі. Сярод найбольш распаўсюджаных парушэнняў — недахопы ў арганізацыі працоўных месцаў, адсутнасць ці няякасная распрацоўка інструкцый па ахове працы, парушэнні пры правядзенні навучання па адпаведных пытаннях, незабеспячэнне работнікаў сродкамі індыўідуальнай абароны, адсутнасць неабходных санітарна-бытавых умоў.

— Як ажыццяўляецца маніторынг цэн і тарыфаў, наколькі іх рост суадносіцца з ростам заробку?

— Прафсаюзы даўно задзейнічаны ў маніторынгу цэн, кіраўнік дзяржавы падтрымаў гэтую нашу ініцыятыву. Мы ажыццяўляем своеасаблівы «народны» кантроль. Ён у першую чаргу датычыцца недахопу тых ці іншых таварных пазіцый на паліцах крамаў. Наша задача — кантраляваць належнае забеспячэнне людзей належным асартыментам па даступных цэнах. Цяпер гэта перыядычны тэматычны кантроль, і будзем надалей гэтым займацца. Гэта вельмі важна, і нашы спецыялісты разумеюць адказную задачу.

— Якія магчымасці ў работнікаў і іх дзяцей па аздраўленні і санаторна-курортным лячэнні?

— Сістэма прафсаюзнага аздраўлення захавалася яшчэ з савецкіх часоў, мы ўдзячны кіраўніку дзяржавы, які падтрымаў тую пераемнасць традыцый, якая існавала яшчэ з часоў Савецкага Саюза. Самае галоўнае, што захавалася інфраструктура — тыя ж санаторыі і дамы адпачынку.