

Аналітычны агляд адвольных звальненняў у Рэспубліцы Беларусь (2012-2015)



Праведзены ў 2012-2015 гадах аналітычны агляд адвольных звальненняў дазваляе казаць аб наяўнасці ў рамках дзеючай у Рэспубліцы Беларусь сацыяльна-палітычнай мадэлі *трох найбольш неабароненых катэгорый работнікаў*. Такімі з'яўляюцца: выкладчыкі ўстаноў адукацыі, у тым ліку, настаўнікі школ; члены незалежных прафсаюзаў, а таксама актывісты палітычных партый і грамадскіх арганізацый. Падобныя высновы дазваляюць рабіць факты шматлікіх звальненняў, якія мелі месца ў названы перыяд. Пераважная большасць зафіксаваных назіральнікамі выпадкаў *палітычна матываваных звальненняў* прыпадае на пералічаныя катэгорыі асоб.

Сярод шматлікіх формаў дыскрымінацыі адной з найбольш сацыяльна значных з'яўляецца дыскрымінацыя ў сферы працоўных праваадносін, якая ўяўляе сабой па сутнасці забарону на прафесію. Прававыя падставы для гэтай формы дыскрымінацыі закладзены ў палажэннях Дэкрэта №29 ад 26 ліпеня 1999 г. «Аб дадатковых мерах па ўдасканаленні працоўных адносін, умацаванні працоўнай і выканаўчай дысцыпліны», якім быў вызначаны парадак афармлення працоўных адносін шляхам заключэння тэрміновага працоўнага дагавора (кантракта). Тым самым у Беларусі была ўведзена так званая *кантрактная сістэма*. Згодна з палажэннямі дадзенага Дэкрэта, дзеянне працоўных кантрактаў можа быць спынена наймальнікам да заканчэння іх тэрміну па падставах, прадугледжаных заканадаўствам або ўмовам саміх кантрактаў. У прыватнасці, поўны пералік падстаў, паводле якіх працоўныя кантракты могуць быць скасаваныя наймальнікам да заканчэння тэрміну іх дзеяння, выкладзены ў п.6 Дэкрэта №5 ад 15.12.2014 г. «Аб узмацненні патрабаванняў да кіруючых кадраў і работнікаў арганізацый», які ўступіў у сілу з 1 студзеня 2015 г. Сукупнае дзеянне названых дэкрэтаў асабліва востра выяўляецца ў святле падпісанага А.Р.Лукашэнка 2 красавік 2015 Дэкрэта №3 «Аб папярэджанні сацыяльнага ўтрыманства», вядомага таксама як «*дэкрэт аб дармаедах*». Дзеянне гэтага Дэкрэта распаўсюджваецца на адносіны, якія ўзнікаюць з 1 студзеня 2015 г., і згодна з яго палажэнням асобы, якія не маюць сталага месца працы, абавязаны выплачваць спецыяльны «*падаток на дармаедаў*», а фактычна – штраф дзяржаве. У дадзеным выпадку назіраецца характэрны прыклад *другаснай віктымізацыі*, паколькі асоба, якая страціла працу з прычыны дыскрымінаруючых дзеянняў наймальніка (наймальнік не працягнуў або разарваў кантракт), падвяргаецца за гэта фактычна штрафным санкцыям. Больш за тое, выплата падатку-штрафу «*за дармаедства*» у далейшым не вызваляе ахвяру дыскрымінацыі ад абавязку задэклараваць крыніцы даходаў, з якіх былі атрыманы сродкі на выплату гэтага падатку. Адсутнасць такіх крыніц можа пацягнуць за сабой патрабаванне выплаціць «*падаток на падатак*» у памеры, прапарцыйным суме першапачатковага «*падатку на дармаедаў*», тым самым ізноў накладваючы на ахвяру новыя штрафныя санкцыі.

Механізмы, практыка і фактычныя прычыны рэпрэсіўных звальненняў

Аналітычны агляд дазволіў выявіць, што ў якасці асноўнага механізму рэпрэсіўных звальненняў выкарыстоўвалася, як правіла, звальненне ў сувязі з заканчэннем тэрміну працоўнага кантракта, а ў шэрагу выпадкаў – і датэрміновае скасаванне кантракта з работнікам. Фактычнымі ж прычынамі рэпрэсіўных звальненняў, як гэта зноў-такі вынікае з дадзеных аналітычнага агляду, у пераважнай большасці выпадкаў з'яўляюцца грамадска-палітычная дзейнасць ахвяр, іх палітычныя погляды і перакананні. Звольненыя працоўныя «Бабруйскага завода транспартных вузлоў і агрэгатаў», Мікашэвіцкага РУВП «Граніт», а таксама шэрагу іншых прадпрыемстваў і арганізацый з'яўляюцца сябрамі незалежных прафсаюзаў, такіх як «Свабодны прафсаюз беларускі» (СПБ), «Беларускі незалежны прафсаюз гарнякоў» (БНП), «Прафсаюз работнікаў радыёэлектроннай прамысловасці» (РЭП), «Свабодны прафсаюз металістаў» (СПМ). Паводле сведчанняў звольненых рабочых, апавяшчэнню аб непрацягненні з імі працоўных кантрактаў папярэднічалі прапановы адміністрацыі прадпрыемстваў выйсці з незалежных прафсаюзаў і ўступіць у прафсаюз афіцыйны. За адмовамі выканаць гэтую ўмову ішлі звальненні. Ахвярамі звальненняў сталі высокакваліфікаваныя працаўнікі, якія прапрацавалі на прадпрыемстве доўгія гады і не мелі ніякіх дысцыплінарных спагнанняў. Пры гэтым у якасці афіцыйнай прычыны непрацягнення кантракта вельмі часта прыводзілася фармулёўка «у сувязі з *аптымізацыяй кадраў*», хоць пасады звольненых працоўных не скарачаліся, а на іх месца бралі іншых работнікаў.

Так быў звольнены *Анатоль Патаповіч*, які да 13 верасня 2015 г працаваў аператарам кацельнага абсталявання ў энергацэху *Бабруйскага завода трактарных дэталей і агрэгатаў* (БЗТДіА). Кіраўніцтва названага прадпрыемства паставіла сумны рэкорд, звольніўшы цягам года не менш за 10 рабочых, якія ўваходзяць у Свабодны прафсаюз Беларускі (СПБ). практыка звальненняў, якая працягваецца ўжо больш за год, дазваляе рабіць выснову, што ніякай *аптымізацыі* кадраў на заводзе не праводзілася, проста адміністрацыя прадпрыемства пазбаўлялася ад непажаданых асоб. Па словах звольненых рабочых, прадстаўнікі адміністрацыі завода ў якасці ўмовы падаўжэння кантрактаў прапаноўвалі ім выйсці са складу СПБ і ўступіць у афіцыйны прафсаюз. Такім чынам, у дадзеным выпадку мае месца *дыскрымінацыя па прафсаюзнай прыкмеце*.

У выпадках са звольненымі выкладчыкамі ВНУ і настаўнікамі школ таксама прасочваецца прамая залежнасць паміж фактам звальнення і ранейшай грамадска-палітычнай актыўнасцю, а часам і проста праявамі нацыянальна-патрыятычных поглядаў ахвяры

звальнення. Агульнапрынятай з'яўляецца практыка псіхалагічнага ціску, якая спалучае паслядоўнае прымяненне ўгавораў і пагроз з мэтай дамагчыся адмовы ахвяры ад працягу сваёй дзейнасці, спынення дэманстрацыі і распаўсюджвання сваіх поглядаў і перакананняў. У гэтай сувязі найбольш нагляднай з'яўляецца практыка звальненняў прадстаўнікоў прафесарска-выкладчыцкага складу Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта ім. Я. Купалы (ГрДУ), з якога на працягу 4-х апошніх гадоў было звольнена не менш за дзясятка выкладчыкаў, у тым ліку некалькі прафесараў. Усе звольненыя займалі розныя пасады, ад выкладчыка і дацэнта да прафесара і загадчыка кафедры. Будучы па спецыяльнасці гісторыкамі і юрыстамі, гэтыя людзі не хавалі сваіх грамадска-палітычных поглядаў, адкрыта дэманстравалі іх, дзяліліся імі са сваімі студэнтамі, актыўна праяўлялі сваю грамадзянскую пазіцыю ў вучэбна-выхаваўчым працэсе і ў навукова-даследчай дзейнасці. Нароўні з непрацягненнем кантрактаў, у дачыненні да выкладчыкаў ужывалася тактыка запалохвання і ўгавораў, з прычыны чаго некаторыя з іх пакінулі месца працы з фармулёўкай «*па ўласным жаданні*» альбо «*па дамоўце бакоў*», а некалькі чалавек – добраахвотна, у знак пратэсту супраць бесперапыннага ціску і з пачуцці салідарнасці з раней звольненымі калегамі. Адным з тых, хто прыняў самастойнае рашэнне звольніцца на знак салідарнасці з калегамі, быў **Ігар Кузьмініч**, выкладчык права Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта ім. Я.Купалы (ГрДУ), ён таксама зазнаў ціск з боку адміністрацыі ўніверсітэта за размяшчэнне ў інтэрнэце казак пра нацыянальную сімволіку на беларускай мове. Пасля таго, як з ГрДУ была звольненая група выкладчыкаў-гісторыкаў, у ліку якіх апынуліся кандыдат гістарычных навук **Андрэй Чарнякевіч** і прафесар **Вячаслаў Швед**, Ігар Кузьмініч звольніўся за год да заканчэння кантракта, падпісанага да сакавіка 2014 г. Пры гэтым першапрычына звальненняў ва ўсіх выпадках застаецца нязменнай – рэпрэсіўныя дзеянні адміністрацыі ўніверсітэта. Такім чынам і самі звальненні з'яўляюцца *палітычна матываванымі* незалежна ад фармальных прычын і афіцыйных фармулёвак.

Кажучы пра звальненні *актывістаў палітычных партый і грамадскіх арганізацый* неабходна канстатаваць, што сярод усіх трох катэгорый ахвяр, ахопленых аналітычным аглядам, дадзеная катэгорыя з'яўляецца самай уразлівай і найбольш дыскрымінаванай. Гэта звязана з тым, што *грамадскія актывісты* найбольш адкрыта ўдзельнічаюць у розных грамадска-палітычных кампаніях, уключаючы акцыі пратэсту, а такім чынам, часцей за іншых аказваюцца ў поле зроку правахоўных органаў і спецслужбаў. З прычыны гэтага, яны часцей за іншых аказваюцца ў ліку звольненых па палітычных матывах, а некаторыя з актывістаў *працуюць фактычна ад акцыі да акцыі*, г.зн. да таго часу, пакуль іх новы працадаўца не апынецца перад выбарам: адмовіцца ад паслуг недобранадзейнага работніка

альбо самому выглядаць недобранадзейным у вачах дзеючых уладаў. У гэтай сувязі паказальным з'яўляецца прыклад *Леаніда Аўтухова* з г. Гарадка Віцебскай вобласці, які з'яўляецца *актывістам партыі БНФ* і рэгулярна ўдзельнічае ў грамадска-палітычных мерапрыемствах. У 2008 г. Леанід быў звольнены па прычыне *непрацягнення кантракта* з мясцовай службы ЖКГ, дзе працаваў тэхнікам-электрамеханікам. У далейшым ён спрабаваў *абскардзіць факт звальнення* аж да Вяроўнага Суда, а таксама рабіў неаднаразовыя спробы працаўладкавацца. Мясцовым *цэнтрам занятасці* яму было прапанавана 36 (!) накірункаў на працу, аднак ва ўсіх выпадках патэнцыяльнымі працадаўцамі ў працаўладкаванні яму было адмоўлена. У выніку, 13 студзеня 2015 года мясцовы *цэнтр занятасці насельніцтва* зняў Леаніда з уліку асоб, якія маюць патрэбу ў працаўладкаванні, з прычыны чаго на яго стала распаўсюджвацца дзеянне Дэкрэта №3 «Аб папярэджанні сацыяльнага ўтрыманства», вядомага таксама як «*дэкрэт аб дармаедах*». У падобнай сітуацыі апынулася *Алена Маслюкова*, настаўніца гісторыі і грамадазнаўства з г. Светлагорска Гомельскай вобласці, звольненая ў сувязі з *непрацягненнем кантракта* з сярэдняй школай №10, дзе яна працавала да 2 верасня 2014 г. Рэальнай прычынай звальнення Алена лічыць сваю дзейнасць у якасці *сакратара раённай рады партыі БНФ*. Нягледзячы на наяўнасць у школах горада вакансій *настаўніка гісторыі*, працаўладкавацца па спецыяльнасці ў Алены не атрымліваецца.

Метады супрацьдзеяння рэпрэсіўным звальненням

Досвед процідзеяння рэпрэсіўным звальненням паказвае, што з пэўных прычынаў *абскарджанне факту дыскрымінацыйнага звальнення ў суд* з'яўляецца не самым эфектыўным спосабам абароны парушанага права. У першую чаргу гэта звязана з тым, што ў большасці выпадкаў фармальна юрыдычная працэдура такога звальнення выглядае як абсалютна законная, паколькі цалкам упісваецца ў рамкі існуючай *кантрактнай сістэмы* найму работнікаў. Ва ўмовах дадзенай сістэмы наймальнік мае законнае права не працягваць працоўны кантракт з работнікам пасля заканчэння тэрміну яго дзеяння, пры гэтым тэрміны дзеяння кантрактаў абмяжоўваюцца, як правіла, перыядам ад 1 года да 5 гадоў, г.зн. у сярэднім разлічаны на 3 гады. Заканадаўства Рэспублікі Беларусь не ўтрымлівае якіх-небудзь абмежаванняў альбо абавязальстваў у дачыненні да наймальніка, якія ўсталёўвалі б мяжы яго паўнамоцтваў пры прыняцці рашэння аб падаўжэнні ці непадаўжэнні кантракта. Тым не менш, аналітычным аглядам зафіксаваныя выпадкі *абскарджання ў суд дзеянняў наймальніка ў сувязі з парушэннямі, дапушчанымі падчас працэдуры звальнення*, а менавіта: несвоечасовае папярэджанне работніка аб тым, што кантракт з ім не будзе працягнуты, як гэта было пры звальненні слесара-інструментальшчыка БЗТДіА *Сяргея Пічугова*, а таксама

несвоечасовы і няпоўны разлік са звольненым па належнай яму выплатах, як у выпадку са свярлоўшчыцай гэтага ж завода *Аксанай Кернажыцкай*. Пазовы па дадзеных парушэннях былі задаволеныя судом з наступнай выплатай пацярпеламу баку належных сум грашовай кампенсацыі. Так, напрыклад, Сяргей Пічугоў даведаўся пра тое, што кантракт з ім не будзе працягнуты, літаральна напярэдадні звальнення, хоць па заканадаўстве яго павінны былі папярэдзіць не пазней, чым за месяц. Абскардзіўшы *парушэнне працэдурі скасавання кантракта ў суд*, актывіст атрымаў *грашовую кампенсацыю маральнай шкоды ў памеры 3 млн. бел. рублёў*, а таксама *пакрыццё судовых выдаткаў у памеры 540 тыс. бел. рублёў*. Менш паспяховым, хоць і больш працяглым стаў вопыт судовай цяжбы *Іны Соркінай*, якая абскардзіла ў судзе факт *нелегітымнасці конкурсу на замяшчэнне пасады дацэнта*, з прычыны якога яна была звольненая з ГрДУ, дзе выкладала гісторыю. Звольненая гісторык прайшла адну за адной усе судовыя інстанцыі аж да Вяроўнага Суда Рэспублікі Беларусь, які пакінуў у сіле рашэнне суда першай інстанцыі, які адмовіў Соркінай у пазове.

Значна часцей чым у суд ахвяры адвольных звальненняў спрабуюць скардзіцца на адміністрацыю прадпрыемства (установы) у органы мясцовай улады, ці нават па лініі галіновага міністэрства. Аналітычным аглядам не зафіксавана ні аднаго выпадку аднаўлення на працоўным месцы з прычыны рашэння, прынятага наймальнікам па распараджэнні органаў мясцовай улады або вышэйстаячага начальства. Жэстам адчаю і спробай прыцягнуць увагу грамадскасці стаў *адкрыты ліст Аксаны Кернажыцкай*, з якім яна 29 верасня 2015 звярнулася да Аляксандра Лукашэнкі. У сваім лісце звольненая актывістка апісвае сітуацыю, у якой апынуліся звольненыя сябры СПБ і задае кіраўніку дзяржавы пытанні, звязаныя з прэзідэнцкімі выбарамі, якія адбыліся 11 кастрычніка. Адказаў на свае пытанні яна так і не дачакалася.

Перспектывы далейшага працаўладкавання ахвяр рэпрэсіўных звальненняў

Існуючы досвед ахвяр рэпрэсіўных звальненняў паказвае, што іх наступнае працаўладкаванне на тэрыторыі Рэспублікі Беларусь з'яўляецца вельмі цяжкім у сувязі з шэрагам абставінаў як аб'ектыўнага, так і суб'ектыўнага характару.

Аб'ектыўныя прычыны ў тым, што колькасць вакансій для высокакваліфікаваных спецыялістаў, ці то станочнікаў 5 разраду ці то дактароў навук, вельмі абмежавана, асабліва за межамі сталіцы краіны.

Аб'ектыўныя прычыны складаюцца ў тым, што колькасць вакансій для высокакваліфікаваных спецыялістаў, будзь яны станочнікаў 5 разраду альбо дактарамі навук, вельмі абмежавана, асабліва за межамі сталіцы краіны. Больш за тое, многія звольненыя працаўнікі з'яўляюцца высокакваліфікаванымі спецыялістамі вузкай спецыялізацыі, часцяком запатрабаванай толькі на прадпрыемстве, з якога іх звольнілі, таму іх далейшае працаўладкаванне па спецыяльнасці ў сваім горадзе з'яўляецца малаверагодным. Даступнай альтэрнатывай для звольненых выкладчыкаў-гуманітарыяў стала магчымасць працаўладкавання, як правіла, часовага альбо частковага ў бліжэйшым замежжы, у Польшчы, што стала магчымым дзякуючы салідарнасці іх польскіх калегаў-выкладчыкаў. Сярод абставінаў суб'ектыўнага характару варта назваць устойлівае нежаданне як дзяржаўных структур, так і прадстаўнікоў недзяржаўнага сектара прымаць на працу асобаў, якія падазраюцца ў нелаяльнасці да палітыкі дзяржавы. Калі гаворка ідзе аб працаўладкаванні грамадскага актывіста, ні наяўнасць вопыту, ні высокая кваліфікацыя не прадстаўляюцца наймальніку важкімі аргументамі на карысць рашэння аб прыёме на працу, паколькі такое рашэнне звязана з рызыкай прыцягнуць увагу спецслужбаў, а значыць, самому трапіць у лік нядобрадзейных. У рэаліях сучаснай Беларусі нізкія шанцы на далейшае працаўладкаванне і ў асоб, старэйшых за 50 гадоў, так званага *перадпенсійнага* ўзросту, паколькі наймальнікі таксама разглядаюць іх у якасці неперспектыўных работнікаў.

Высновы і рэкамендацыі

Такім чынам, ключавая выснова, якая вынікае з аналізу практыкі звальненняў, палягае ў тым, што асноўным рэпрэсіўным механізмам, скарыстаным уладамі для ціску на сябраў незалежных прафсаюзаў, грамадскіх актывістаў і іншадумцаў, з'яўляецца існуючая *кантрактная сістэма*, якая дазваляе без тлумачэння прычын і абсалютна законна не працягваць працоўны кантракт пасля заканчэння тэрміну яго дзеяння. Па сутнасці, *кантрактная сістэма* ў яе цяперашнім выглядзе з'яўляецца дыскрымінацыйнай, паколькі не ставіць магчымасць падаўжэння або непрацягнення кантракта ў прамую залежнасць ад такіх фактараў, як кваліфікацыя работніка, яго прафесійныя і асабістыя якасці, час, адпрацаваны ім на дадзеным прадпрыемстве (арганізацыі), узрост, працоўны стаж і г.д. Замест гэтага рашэнне аб падаўжэнні кантракта залежыць ад суб'ектыўных адносін наймальніка да работніка, прадыктаванага меркаваннямі ўзаемных сімпатый-антыпатый, лаяльнасці-нелаяльнасці і г.д. Існы стан спраў дае шырокія магчымасці для злоўжыванняў службовым асобам прадпрыемстваў і арганізацый, якія атрымалі ў сваё распараджэнне нічым не абмежаваны механізм для ажыццяўлення дыскрымінацыі ў дачыненні да непажаданых работнікаў.

Службовыя асобы, якія прымаюць рашэнні аб працягу альбо непадаўжэнні працоўных кантрактаў сваім работнікам, у сваю чаргу, самі залежаць у сваіх рашэннях ад вышэйстаячага начальства і, такім чынам, *кантрактная сістэма* ўяўляе сабой шматузроўневы механізм дыскрымінацыі ў сферы працоўных праваадносін.

Захаванне *кантрактнай сістэмы* ў яе цяперашнім выглядзе робіць работніка заведама залежным ад наймальніка і першапачаткова ставіць яго ў становішча дыскрымінаванага. Ва ўмовах, калі пераважная большасць вакансій на рынку працы кантралюецца дзяржавай, падобная залежнасць аўтаматычна азначае наяўнасць прамой сувязі паміж захаваннем за работнікам яго працоўнага месца і тым, наколькі дадзены работнік лаяльны дзяржаве і палітыцы, што ёй праводзіцца. У сувязі з гэтым, адной з магчымых рэкамендацый дзяржаве, выкананне якой дазволіла б змяніць сітуацыю да лепшага, з'яўляецца прапанова аб адмове ад *кантрактнай сістэмы* ў яе цяперашнім выглядзе. Альтэрнатывай мог бы стаць пераход да сістэмы найму на падставе загаду наймальніка (працадаўцы) аб прыёме на працу з наступным рэгуляваннем працоўных адносін на падставе палажэнняў Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь. Яшчэ адной рэкамендацыяй дзяржаве ў асобе адміністрацыі прадпрыемстваў і арганізацый магла б стаць прапанова прытрымлівацца ў сваіх дзеяннях палажэнняў Указа №278 ад 1995/07/15 г. «Аб развіцці сацыяльнага партнёрства ў Рэспубліцы Беларусь». Паводле дадзенага Указа развіццё ў нашай краіне *сістэмы сацыяльнага партнёрства* прызнаецца адной з найважнейшых дзяржаўных задач, а суб'ектамі сацыяльнага партнёрства на розных узроўнях з'яўляюцца прафсаюзы (іх аб'яднання) і наймальнікі, а таксама органы дзяржаўнай улады і кіравання.

Асноўная рэкамендацыя, якая можа быць дадзена патэнцыйнай ахвяры *палітычна матываванага звальнення*, заключаецца ў тым, што пры ўзнікненні пагрозы такога звальнення неабходна з дапамогай журналістаў і сучасных сродкаў камунікацыі максімальна агалошваць інфармацыю пра ўзніклую сітуацыю, прыцягваць да яе ўвагу грамадскасці і праваабарончых арганізацый. Не рэкамендуецца прытрымлівацца прапановы наймальніка *вырашыць праблему па-ціхаму*, пагадзіўшыся на звальненне з фармулёўкай «*па ўласным жаданні*» або «*па дамове бакоў*». Як паказваюць звесткі аналітычнага агляду, застаючыся сам-насам з рэпрэсіўнай машынай, патэнцыйная ахвяра звальнення заведама асуджаная. Альтэрнатывым сцэнарам паводзін з'яўляюцца дзеянні па стварэнні інфармацыйнага поля для шырокай кампаніі салідарнасці. Толькі ў гэтым выпадку ахвяра дыскрымінацыі можа разлічваць на своєчасовую і ўсеабдымную прававую дапамогу і падтрымку грамадскай думкі.