



В проекте нового Трудового кодекса, который могут принять уже после выборов, есть много моментов, которые нивелируют права работников и позволяют увеличивать рабочий день и нагрузки, - рассказала "Газете Киевской" доктор меднаук и заведомо Института медицины труда Антонина Нагорная.

Так, статья 143 нового Кодекса дает работодателю право устанавливать 12-часовой рабочий день. А общая продолжительность рабочей недели не должна превышать 48 часов (сейчас 40).

По словам эксперта, проблем в этом нововведении несколько: во-первых, никак не расписаны компенсации за 4 часа дополнительного рабочего времени - ни отпускных, ни отгулов, ни денежных компенсаций. Фактически рабочий становится зависимым от капризов работодателя. А во-вторых, это нарушение процесса восстановления организма и прямой путь к увеличению профзаболеваний.

Увеличение испытательного срока до 6 месяцев. Фактически каждые полгода работодатель может проводить ротацию сотрудников, пользуясь практически бесплатной рабочей силой, ведь зарплата на испытательном сроке и после него значительно отличается. Сотрудник никогда не станет квалифицированным, если не будет защищен законом.

Работодатель получает право самостоятельно принимать нормативные акты, обязательные для сотрудников. На практике это означает, что работодатель может установить в офисе дресс-код, навязать язык общения или ввести в офисе обязательные курсы английского и собирать с них плату. Владелец также получает возможность уклоняться от заключения коллективного договора и самостоятельно регулировать вопросы организации труда. Интересно, что никакой ответственности за нарушение даже этих норм не предусмотрено, тогда как нарушение коллективного договора штрафуются 100 необлагаемых минимумов.

Письменное оформление фактически существующих трудовых отношений может быть осуществлено в любое время. Это дает возможность работодателю злоупотреблять работой без оформления. А без записи в трудовой книжке не начисляется стаж и не будут выплачивать больничные или отпускные.

Увольнение за две недели на малых предприятиях. Ранее увольнение происходило за два месяца. Эксперт прогнозирует, что произойдет фиктивный раздел крупных предприятий на малые - например, на крупном металлургическом заводе каждый цех назовут малым предприятием. Кроме того, работодатель может не объяснять причин увольнения. И наконец, третий момент: работодатель получает право увольнять матерей и отцов-одиночек.

Контроль за процессом выполнения работы. Разработчики кодекса уточнили, что такой контроль, которым может быть, например, видеонаблюдение, не должен сопровождаться унижением чести и достоинства лица или без его предупреждения. Но порядок ведения наблюдения не регламентируется. На практике, после прохождения испытательного срока работник подписывает разрешение на видеонаблюдение в комнате. Но после этого он не сможет даже выпить таблетку, так как работодатель увидит упаковку и получит информацию о болезни подчиненного.

Мама, у которой больной ребенок, не сможет позвонить домой и уточнить, как он себя чувствует. Фактически работодатель получает право устанавливать тотальное наблюдение за сотрудником, а это существенно усложнит микроклимат в коллективе.

Добавьте к этому, что не указана мера ответственности за хранение информации и не прописана ответственность за видеосъемку без разрешения и тотальное право работодателя распоряжаться "видеокомпроматом".

Сейчас проект Трудового кодекса обсуждается в парламенте.

"Горловский Медиа Портал"