**Буквально через несколько дней Минздравсоцразвития обещает внести в правительство проект поправок в Трудовой кодекс. И если концепция законопроекта сохранится неизменной, это будет означать настоящую революцию в трудовых отношениях современной России.**

В основу поправок легли инициативы комитета Российского союза промышленников и предпринимателей по рынку труда и кадровым стратегиям. Озвучены они были давно (вспомним нашумевшую «60-часовую рабочую неделю» Михаила Прохорова), а на последнем этапе к ним добавились предложения коллег-работодателей из ОПОРЫ РОССИИ.

Законопроект носит длинное название: "О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части установления особенностей регулирования труда работников, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек)". А суть его в том, что малому бизнесу предлагается дать максимальную свободу в отношениях с наемными работниками. Авторы поправок полагают, что действующий Трудовой кодекс сковывает предпринимателей, мешая им гибко реагировать на чувствительную конъюнктуру рынка.

Окончательный текст проекта еще не опубликован, но основные его тенденции уже известны. В частности, предложено:

-  Исключить действующие в ст.59 ТК РФ ограничения на заключение срочного трудового договора и распространить это право на весь [малый бизнес](http://www.klerk.ru/analytics/columns/270204/), включая индивидуальных предпринимателей.

- Дать бизнесменам право в одностороннем порядке изменять трудовой договор по причинам «экономического характера». Одновременно с этим сократить минимальный срок, за который работник должен быть предупрежден о таком изменении, с двух месяцев до 14 календарных дней (а об изменении по причинам организационного, технологического характера  - до 1 месяца) (ст.74 ТК РФ).

- Сократить сроки предупреждения работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата с нынешних двух месяцев до 14 календарных дней (ст. 82, 180 ТК РФ).

- Ограничить право работников на получение выходного пособия. Предполагается, что в обязательном порядке оно должно выплачиваться лишь тем работникам, которые не имеют другой постоянной работы или пенсии (ст.178 ТК РФ).

- Сократить минимальный срок выплаты выходных пособий в случае ликвидации организации или сокращения штата до одного месяца (работодателями в районах Крайнего Севера и приравненных к ним территорий до двух месяцев). Помимо этого, сократить минимальный размер выплаты выходных пособий до двухнедельного среднего заработка (в районах Крайнего Севера - среднемесячного заработка) (ст. 178 ТК РФ).

- Определить в Трудовом кодексе порядок аттестации работника. Эта мера должна установить реальный механизм увольнения работника в случае, если его квалификация не соответствует занимаемой должности.

- Установить, что гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением, являются предметом договоренности между работником и работодателем (ст. 173 ТК РФ).

- Дать субъектам малого предпринимательства право вместо обязательной аттестации рабочих мест декларировать их соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда. Одновременно установить ответственность работодателя за достоверность декларирования (ст. 212 ТК РФ).

- Разработать механизмы, защищающие интересы работодателей и работников при исчезновении одной из сторон. Эта мера предназначается для случаев, когда работник бросает работу и исчезает, но уволить его нельзя, поскольку работодатель не имеет возможности ни взять с него письменную объяснительную, ни уведомить об увольнении. Аналогичная проблема возникает у работников - нередки случаи, когда работодатель бросает свое предприятие, не ликвидировав его, и работники остаются без зарплат, трудовых книжек и пособий.

Согласно этой концепции, все условия сотрудничества, «улучшенные» по сравнению с минимально допустимыми, могут фиксироваться в коллективных договорах, трудовых договорах, локальных нормативных актах. То есть являться исключительно предметом договоренности между работодателем и работником.

Скептики заявляют, что на таких условиях малый бизнес просто-напросто не найдет работников. Просто потому, что люди не рабы.

Оптимисты, собственно, с этим и не спорят, добавляют лишь, что для ценных сотрудников у работодателя всегда найдется более интересное предложение. Надо лишь дать малому предпринимателю свободу в выборе действительно ценных кадров.

Куратор законопроекта, замминистра здравоохранения и социального развития Александр Сафонов отметил корреспонденту Клерк.Ру, что судить о том, когда поправки будут приняты парламентом (и как они изменятся в процессе обсуждения), пока невозможно.

Уже известно, что все без исключения профсоюзы приняли эти поправки в штыки еще тогда, когда об изменениях в ТК только заговорили.