

преподаватель, ассистент будет признан несоответствующим занимаемой должности, ректор вуза в течение одного месяца после принятия решения Совета освобождает его от работы. Такая процедура определения соответствия педагогических работников вузов занимаемой должности обеспечивает объективность и соблюдение законности при их увольнении по рассматриваемому основанию. Видимо, такой же порядок определения соответствия занимаемой должности необходимо установить и для научных работников научно-исследовательских учреждений.

Расторжение трудового договора с работниками, должности которых замещаются по конкурсу, если эти лица увольняются с работы в связи с неизбранием их на новый срок или признанием в установленном порядке несоответствующими занимаемой должности независимо от того, избраны они по конкурсу или временно замещают должности без прохождения конкурса, производится без предварительного согласия профсоюзного комитета (п. «б» постановления Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г.) [4].

Список литературы: 1. Войленко Е. И., Гейхман В. Д., Рубцов А. В. Справочник по правовым вопросам высшей школы. М., 1980. 2. Магницкая Е. В., Пашков А. С. Распространение трудовых ресурсов. Правовые вопросы. М., 1980. 3. Сойфер В. Г. Труд работников науки. Правовые вопросы. М., 1981. 4. Ведомости Верхов. Совета СССР. 1965. № 40. Ст. 587. 5. Бюл. м-ва высш. и сред. спец. образования СССР.

Поступила в редколлегию 17.11.86

И. А. Ветулова

ХАРЬКОВ

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ

Одно из основных завоеваний Великого Октября. — раскрепощение женщин и осуществление их полного и подлинного равноправия с мужчинами. Равноправие женщин является одной из отличительных черт советского социалистического общественного и государственного строя, что отражено в ст. 35 Конституции СССР.

«Для полного освобождения женщин, — указывал В. И. Ленин, — и для действительного равенства ее с мужчиной нужно, чтобы было общественное хозяйство и чтобы женщина участвовала в общем производительном труде. Тогда женщина будет занимать такое же положение, как и мужчина» [1, т. 39, с. 201].

КПСС и Советское государство уделяют огромное внимание дальнейшему улучшению положения женщин-матерей. За последние годы ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли ряд пос-

тановлений о значительном расширении льгот матерям, усилении государственной помощи семьям с детьми, дальнейшем совершенствовании обучения и воспитания подрастающего поколения. В нашей стране мероприятия в области труда женщин осуществляются по трем направлениям: рациональное применение женского труда на различных участках производства и ограничение его использования на работах с тяжелыми и вредными условиями; оздоровление условий труда женщин, облегчение его за счет механизации трудоемких работ; сокращение рабочего дня, совершенствование медицинского обслуживания женщин и детей [4, с. 87]. Труд женщин в социалистическом обществе, как пишет В. Н. Толкунова, регулируется правом дифференцированно еще дополнительно по трем устойчивым факторам, специфичным для женщин: по физиологическим особенностям женского организма, связанным с его материнской функцией; по состоянию активного материнства трудящейся женщины (беременность, роды, вскармливание грудного ребенка); по социальной роли женщины-матери в воспитании малолетних детей [5, с. 20]. Однако это еще не обеспечивает в полной мере успешного сочетания общественного труда и материнства.

В законодательстве о труде предусмотрено создание таких условий труда и быта женщин, которые позволяют сочетать материнство с активным участием в трудовой и общественной деятельности. В Программе КПСС подчеркнуто, что предмет постоянной заботы партии — дальнейшее улучшение положения женщин-матерей. Особое внимание будет уделено охране материнства и детства, увеличится продолжительность дородового отпуска, а также отпуска по уходу за ребенком [2, с. 154]. В следующей пятилетке получат развитие разнообразные формы трудовой занятости женщин, будут шире применяться по их желанию скользящий график работы, неполный рабочий день, домашний труд.

Среди норм, регулирующих названные формы занятости, особое место занимают нормы, регулирующие рабочее время и время отдыха женщин, а также режим их работы, и льготы, связанные с материнством.

Одной из специальных форм регламентации трудового распорядка на предприятии, в учреждении, организации является введение скользящего графика работы для женщин. Госкомтруд СССР 6 июня 1984 г. утвердил Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей [6, 1984, № 9, с. 24]. Это Положение закрепляет правовые нормы, обеспечивающие работницам более благоприятные условия для сочетания ими функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни и носит общий характер.

Полагаем, что порядок введения в действие скользящего графика нуждается в дальнейшем совершенствовании. Известно, что скользящий график работы, как сказано в п. 2.3 Положения, «устанавливается по согласованию между администрацией и работницами при приеме их на работу, а также администрацией и ра-

ботницами, если в связи с необходимостью ухода за детьми они не могут работать по обычному графику, установленному на данном предприятии, в учреждении, организации». Неясно, как понимать фразу «в связи с необходимостью ухода за детьми»? Здесь имеется в виду присмотр за детьми в течение всего учебного года, в период болезни ребенка, а также во время каникулярного периода. Поэтому данное понятие нуждается в уточнении.

Женщинам, имеющим детей, которые обучаются в школьных учреждениях, следует в обязательном порядке, по их желанию, устанавливать скользящий график работы в период, когда ребенок находится на каникулах. В это время дети, оторванные от школы, особенно нуждаются в присмотре. Здесь очень важен воспитательный момент. С введением скользящего графика женщины-матери смогут больше внимания уделять своим детям, что будет способствовать развитию личности ребенка, привитию способностей к труду, созданию необходимых условий для воспитания подрастающего поколения.

Введение скользящего графика, как отмечено в Положении, связано с дачей согласия профкомом. Можно понять, что если такого согласия профком не даст, женщины-матери будут лишены права на скользящий график. Полагаем, что в Положении следует закрепить обязанность того же профкома по требованию женщины-матери вторично рассмотреть этот вопрос либо передать его на окончательное рассмотрение в вышестоящий профсоюзный орган. При решении данного вопроса необходимо исходить из определенных критериев, которые должны быть предусмотрены в нормативном порядке.

На практике иногда считают, что скользящий график может распространяться на женщин, имеющих двух и более детей. Однако Положение подобных ограничений не содержит. Следовательно, такой режим может устанавливаться и для женщин, имеющих одного ребенка.

Статья 15 Закона СССР о трудовых коллективах предоставляет трудовым коллективам право разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению условий труда и быта работающих женщин, усилению охраны материнства и детства. В связи с этим считаем необходимым, чтобы администрация по согласованию с профкомом разработала локальные положения, в которых можно предусмотреть конкретные условия применения скользящего графика.

Записи в трудовую книжку о таком режиме работы не вносятся. Отметки о работе женщин с гибким режимом рабочего времени делаются в пропусках или работницам выдается специальный вкладыш к пропуску.

Как отмечается в Рекомендациях по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 30 мая 1985 г., инициатива в применении гибкого рабочего времени должна исходить не только от

профкома, но также и от трудового коллектива производственного подразделения (цеха, участка, отдела, бригады и др.) [6, 1985, № 11, с. 16].

Администрация неохотно переводит работниц на скользящий график работы. Известно, что непременным условием эффективно-го использования скользящего графика является точный учет от-работанного времени и действенный контроль за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждой работ-ницей. Введение же этого учета связано с определенными труд-ностями для администрации.

Статья 35 Конституции СССР предусматривает постепенное сокращение рабочего времени женщин, имеющих малолетних де-тей. Такое сокращение, по нашему мнению, нужно проводить по-этапно. Вначале можно сократить рабочее время женщин, имею-щих детей до трех лет; затем — рабочее время женщин, которые имеют детей до семи и восьми лет; и, наконец, рабочее время жен-щин, имеющих детей до 14 лет. Вряд ли можно согласиться с ут-верждением Н. Н. Шептулиной, полагающей, что при дифференци-ровании возраста детей необходимо учитывать, «воспитывает ли женщина детей вместе с отцом ребенка или она является вдовой, разведенной или одинокой матерью» [5, с. 31]. Данная норма должна носить общий характер и распространяться на всех жен-щин-матерей.

По общему правилу запрещается привлекать работников к сверхурочным работам. Статья 177 КЗоТ УССР ограничивает привлечение женщин, имеющих детей в возрасте от одного года до восьми лет, к сверхурочным работам. Полагаем, что в зако-нодательство о труде необходимо ввести такую норму, которая запрещала бы привлекать женщин, имеющих малолетних детей, к сверхурочным работам.

Следовало бы также обязать администрацию предприятий, учреждений, организаций разрешать женщинам работать по режиму неполного рабочего времени, если по заключению вра-чей лечебного учреждения или школы их дети вследствие состоя-ния здоровья или успеваемости нуждаются в особой заботе. Это соответствует указаниям XXVII съезда КПСС о необходимости шире применять в двенадцатой пятилетке для женщин неполный рабочий день или сокращенную рабочую неделю, работу на дому [2, с. 52].

Список литературы. 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XXVII съез-да Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 3. Данченко Н. И. Правовая охрана труда женщин в СССР. К., 1985. 4. Толкунова В. Н. Право женщин на труд. М., 1980. 5. Шептулина Н. Н. Конституция СССР и развитие законодательства о труде женщин // Сов. гос-во и право. 1978. № 6. 6. Бюл. Госкомтруда СССР.

Поступила в редколлегию 17.11.86