

## ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ

Вопрос о роли женщины в жизни общества в последние годы приобрел особое значение. Чем прогрессивнее, гуманнее и справедливее общественный строй, тем выше в нем авторитет женщины.

Основными предпосылками социального равенства женщин являются массовое включение их в общественное производство, развитие общественно-политической активности; создание условий, позволяющих женщинам сочетать профессиональную деятельность с выполнением семейных обязанностей /развитие сети детских воспитательных учреждений, общественного питания, службы быта, облегчение домашней работы и т.п./.

Предмет постоянной заботы нашего общества – дальнейшее улучшение положения женщины-матери. Особое внимание уделяется охране материнства и детства, увеличению продолжительности родового отпуска, а также отпуска по уходу за ребенком. Развиваются разнообразные формы трудовой занятости женщин, применяется по их желанию скользящий график работы, неполный рабочий день, надомный труд. Согласно постановлению Совета Министров СССР и ВЦСПС "Об увеличении продолжительности отпусков женщинам, имеющим малолетних детей" увеличена продолжительность частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Наряду с бесспорными приобретениями у женщин остались заботы, которые до сих пор во многом мешают им в полной мере использовать свои права. Неустроенность быта, нехватка детских учреждений, недостатки в работе сферы услуг и торговли – все это сказывается прежде всего на женской доле.

Советские женщины всегда принимали самое активное участие в строительстве социализма, в защите его завоеваний. Сегодня они – на переднем крае перестройки. В работе "СССР – США: женщина и общество. Опыт сравнительного анализа" говорится, что в Советском Союзе массовое и энергичное включение женщин в общественное производство, в управление делами государства и общества стало существенным фактором социально-экономического и духовного прогресса страны. В свою очередь, в ходе социалистического созидания изменяются и сами женщины, меняется характер их потребностей, понимание целей и смысла жизни, преобразуется их духовный мир и социальный облик. Кардинальные перемены в положении миллионов женщин – представительниц разных классов и социальных

слоев, наций и народностей нашей Родины, их возрастающая роль в обществе и новое отношение к ним - очевидное достижение социализма. В то же время реализация этих, как и всяких новых общественных явлений, сталкивается с серьезными трудностями [2, с. 11-12].

По ходу оздоровления экономики, внедрения хозрасчетных отношений возникают новые проблемы, что касается трудовых прав женщин, имеющих детей. Ныне предприятия, перешедшие на самофинансирование, наводят порядок с кадрами. Казалось бы, в условиях самофинансирования и самокупаемости появится возможность облегчить положение женщин. К сожалению, в этой ситуации они оказываются в крайне невыгодном положении. Наладница ЗИЛа, Герой Социалистического Труда, заместитель председателя Комитета советских женщин Ю. Барулина отмечает: "Женщина по-прежнему невыгодный работник в трудовом коллективе, в бригаде: то у нее дети болеют, то она уходит в декретный отпуск, то просит изменить ей график, то требует не ставить в ночную смену. И избавляются коллективы от работницы, не беря в голову ее проблем, ее ситуаций. Не принимают на работу многолетних или тех, у кого еще не подросли ребятишки, с легкостью увольняют даже беременных" [4]. До конца не продуман порядок высвобождения и трудоустройства женщин, имеющих детей. Это приводит к нарушению законодательства о труде женщин со стороны администрации предприятия, учреждения, организации.

На основании Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций, утвержденного 2 марта 1988 г. постановлением Госкомтруда СССР по труду и социальным вопросам, высвобождение рабочих и служащих, в том числе женщин, имеющих детей, их трудоустройство и переобучение проводятся в строгом соответствии с законодательством о труде, Законом СССР "О государственном предприятии /объединении/". Положением предусмотрено, что кандидатуры работников, подлежащих высвобождению, определяются администрацией предприятия, профсоюзным комитетом совместно с советом трудового коллектива на основе широкой гласности. Полагает, что в обсуждении кандидатур женщин, имеющих детей и подлежащих высвобождению, обязательное участие должны принимать женсоветы. В трудовых коллективах республики созданы 45214 женсоветов, из них более 24 тыс. - непосредственно в промышленности, системе Агропрома, строительстве и на транспорте [7, с. 28-29].

При решении вопроса о высвобождении женщин, имеющих детей, необходимо обратить внимание на следующий факт. На предприятиях есть женщины, имеющие детей и работающие на момент высвобождения, а также женщины; находящиеся в декретном отпуске и по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет. По этому поводу нет каких-либо разъяснений в законодательстве и иных нормативных документах. Представляется целесообразным решение вопроса в первую очередь о высвобождении женщин, имеющих детей и работающих на момент высвобождения. Имеется несколько форм трудоустройства для этой категории женщин. Одна из них следующая: высвобождаемым женщинам следует предоставлять другую работу в пределах имеющейся у них профессии на том же предприятии, в учреждении, организации. Если таковая отсутствует, необходимо предоставлять работу на другом предприятии, в учреждении, организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - иную работу с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей. В решении проблемы свою роль должны сыграть центры по трудоустройству, которые непосредственно должны заниматься сбором информации о наличии на предприятиях вакансий по определенным профессиям, специальностям. Необходимо предоставить высвобождаемым женщинам, имеющим детей, возможность обучения новым профессиям, специальностям путем направления их на переподготовку в свете постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 6 февраля 1988 г. "О перестройке системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов народного хозяйства" [З, № 10, ст. 166]. В постановлении подчеркнуто, что "переподготовка - это получение новой специальности в академиях, институтах повышения квалификации, на специальных факультетах вузов и отдельных средних специальных учебных заведений". На данный период обязательно сохранять средний заработок по прежнему месту работы.

Целесообразно было бы для женщин, имеющих детей и подлежащих высвобождению, сохранять заработную плату на весь период трудоустройства. При этом необходимо руководствоваться ст. 5 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, где сказано, что администрация предприятия, учреждения, организации совместно с советом трудового коллектива и профсоюзным комитетом вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников коллектива или отдельных категорий рабочих и служащих. В решении этого вопроса должны участвовать и женсоветы предприятий, учреждений, организаций. Если речь идет о реорганизации либо ликвидации предприятия /учреждения, организации/, то трудовые и социально-бытовые льготы должны устанавливаться за счет средств вышестоящих организаций, по указанию которых реорганизовано либо ликвидировано предприятие /учреждение, организация/.

Право на льготы и компенсации, установленные постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 декабря 1987 г. [3, № 5, ст. 13], имеют все рабочие и служащие, в том числе женщины, имеющие детей, высвобожденные со дня принятия этого постановления. Конкретный размер льгот и компенсаций и срок их предоставления зависят от причин увольнения /сокращение численности или штата работников, реорганизация или ликвидация предприятия, учреждения, перевод на другое предприятие/. На основании п. 13 указанного постановления и п. 10 Положения Госкомтруда СССР от 2 марта 1988 г. работникам, высвобождаемым с предприятий, из организаций и учреждений, при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата:

а/ выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

б/ сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты месячного выходного пособия;

в/ сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно /в двухнедельный срок после увольнения/ обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата месячного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы. За указанными работниками сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев. При реорганизации и ликвидации предприятий, организаций и учреждений за высвобождаемыми работниками сохраняется на период трудоустройства, но не более чем на три месяца, средняя заработная плата с учетом выплаты месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж. За высвобожденными с предприятий, из организаций и учреждений /включая органы управления/ работниками в случаях, предусмотренных настоящим пунктом, сохраняются непрерывный стаж работы для получения процентных надбавок к заработной плате, единовременного вознаграждения за выслугу лет, а также другие льготы и выплаты, связанные со стажем работы, если они действуют по новому месту работы. Таким работникам при наличии непрерывного трудового стажа ежегодный отпуск предоставляется независимо от времени работы на новом месте.

Пункт 15 упомянутого постановления предусматривает следующее: при переходе высвобождаемых работников на другое предприятие, в организацию, учреждение вопросы улучшения их жилищных условий решаются администрацией и профсоюзным комитетом совместно с советом трудового

коллектива по новому месту работы. При этом учитывается время нахождения работника на учете для улучшения жилищных условий по прежнему месту работы, а также общий трудовой стаж и его отношение к труду. Такие работники могут продолжать пользоваться детскими дошкольными учреждениями, пионерскими лагерями и медицинским обслуживанием по прежнему месту работы, если проживают в том же городе, районе. В отдельных случаях по инициативе администрации и профсоюзного комитета и с согласия совета трудового коллектива высвобождаемые работники могут быть оставлены на учете для улучшения жилищных условий по прежнему месту работы.

При переезде высвобождаемых работников на новое место работы в другую местность в порядке планового перераспределения трудовых ресурсов предприятия, организации и учреждения обязаны предоставить им и членам их семей жилище в соответствии с условиями трудового договора. В дальнейшем с согласия совета трудового коллектива улучшение их жилищных условий может осуществляться с учетом времени постановки на очередь для улучшения жилищных условий по прежнему месту работы. Эти льготы и компенсации полностью распространяются и на имеющих детей женщин, которые подлежат высвобождению.

Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 декабря 1987 г. и положением Госкомтруда СССР от 2 марта 1988 г. предусмотрено, что администрация предприятия использует все возможности для реорганизации работы женщин, имеющих детей, на условиях неполного рабочего дня /недели/, по гибкому графику или на дому. Работа по гибкому графику или на дому, если позволяют условия производства, способствует успешному сочетанию функций материнства с активным участием женщин в общественном производстве. А вот решение вопроса об установлении неполного рабочего дня или неполной рабочей недели нуждается в дополнении. В ст. 56 КЗоТ УССР отмечено, что оплата труда на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Ведь не каждая женщина, имеющая детей и подлежащая высвобождению, согласится на работу с условием неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, ибо это соответственно отразится на материальном положении семьи. Как показывает практика, женщины неохотно используют этот режим работы.

При решении вопроса о высвобождении женщины, имеющей детей, необходимо учитывать, воспитывает ли она детей одна. Поэтому при решении вопроса о высвобождении женщин, которые являются единственным кормильцем в семье, по новому месту работы обязательно должен устанавливаться гибкий график работы. Эти женщины смогут целесообразнее использовать свое время на ведение домашнего хозяйства, воспитание детей и т. д.

Необходимо учитывать и место приложения труда женщин. Одно дело, когда речь идет о высвобождении женщин, имеющих детей, в индустриальных городах, где вопрос о трудоустройстве можно решить быстрее. Совершенно по-другому обстоит дело в небольших городах, поселках городского типа, в селе, где отсутствует выбор предприятий, куда можно было бы трудоустроиться. Полагаем, что в таких местностях целесообразно создавать филиалы или цеха крупных промышленных заводов и фабрик. При этом основную функцию по сбору данных о количественном составе женщин, имеющих детей, следует возложить на местные органы власти и активно привлекать их к участию в решении этого вопроса.

Сложным является и вопрос о высвобождении женщин с тех предприятий, где они составляют большинство /например, в Харькове фабрики "Красная нить", чулочная и др./. Думается, в этом случае исполкомы должны взять на себя часть функций по трудоустройству женщин, имеющих детей и подлежащих высвобождению в тех отраслях народного хозяйства, где они составляют большинство /легкая и пищевая промышленность, службы быта и т.д./. Министерства и ведомства также обязаны участвовать в решении этих вопросов.

#### Список литературы

1. Женщины в СССР: Статистические материалы. - М., 1986.
2. Ершова Е.Н., Новикова Э.Е. СССР - США: женщина и общество. Опыт сравнительного анализа. - М., 1988.
3. Сборник постановлений Правительства СССР, 1988.
4. Правда. - 1988. - 14 сент.
5. Известия. - 1988. - II сент.
6. Труд. - 1987. - 27 июня.
7. Под знаменем ленинизма. - 1987. - № 19.

М.В.Шульга,  
канд. юрид. наук  
Е.В.Ревуцкий

#### ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В УПРАВЛЕНИИ ЗЕМЛЯМИ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТОВ

Управление землями населенных пунктов /городов, поселков городского типа и сельских населенных пунктов/ - важная сфера деятельности, включающая планирование, учет и контроль за использованием и охраной данных земель, а также другие функции. Такое управление, как