**Труд женщин**

**Введение**

В первые годы после Великой Октябрьской социалистической революции основное направление движения к равенству мужчин и женщин шло через экономическое освобождение женщин, установление юридического равноправия в семейных, трудовых отношениях, создание системы льгот трудящимся женщинам. Советское государство отменило прежнее законодательство, закреплявшее дискриминацию женщины, предоставило ей равные права с мужчиной, открыло доступ к образованию. Государство признало своей обязанностью заботу о материнстве и детстве. В декабре 1917 года был создан специальный отдел по охране материнства и младенчества. В конце 1917-начале 1918 года был принят ряд декретов, направленных на охрану труда женщин. Запрещалось использовать женский труд на подземных и некоторых других тяжелых работах, в ночные смены, а также сверхурочно. Декретом ВЦИК Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов от 22 декабря 1917 года было введено денежное пособие по случаю родов в размере полного заработка в течение 8 недель до родов и 8 недель после родов. Этим же декретом предусматривалось, что работнице в период кормления ребенка могло быть выплачено пособие в размере от одной четверти до половины ее заработка в течение 9 месяцев после родов. В последующем также было принято значительное число нормативных актов о труде женщин, о льготах, предоставляемых им в период материнства.

С тех пор наша страна значительно продвинулась в деле обеспечения юридического и фактического равенства женщин и мужчин.

Однако по мере все большего вовлечения женщин в общественное производство, развития новых отраслей промышленности, связанных, в частности, с применением химических веществ (при общем отставании охраны труда и социальной сферы), стали проявляться негативные тенденции и противоречия.

Уже в 60-х годах специалисты обратили внимание на снижение рождаемости в стране, чрезмерную загруженность женщин в народном хозяйстве и в сфере быта и, как следствие этого, ухудшение здоровья самих женщин и новых поколений. К специфической женской проблеме стали относить увеличение числа разводов и рост безнадзорности детей.

Как бы там ни было, а большая часть женщин занята именно в отдельных отраслях народного хозяйства. Концентрация женщин в сфере образования, культуры, в отдельных отраслях промышленности не может рассматриваться как положительный фактор, ибо нарушаются необходимые пропорции в рациональной занятости населения, создаются дополнительные трудности для отраслей промышленности, где большинство работающих - женщины. Если же взглянуть глубже, становится очевидным, что вызвано все это отнюдь не только приверженностью наших женщин именно к таким видам труда, но и политикой заработной платы. В тех отраслях промышленности, где в основном трудятся женщины, уровень оплаты труда на 25-30 % ниже среднего. Что же касается учреждений здравоохранения и культуры, то положение дел с оплатой труда в этих областях всем хорошо известно.

Поэтому в поисках более высокооплачиваемой работы женщины идут, и подчас охотно, на работу с тяжелыми и вредными условиями труда. По данным статистики, на тяжелых ручных работах в промышленности женщины составляют 20 %, а в строительстве - свыше 25 %. В цехах с тяжелыми и вредными (и даже с особо тяжелыми и вредными) условиями труда женщин 44 %, то есть около 3,4 млн. женщин.

И не смотря на то, что существует Перечень, где запрещены для женщин те виды труда, которые вредны для их здоровья и здоровья будущих детей, число работающих в тяжелых и вредных условиях женщин снижается крайне медленно.

В последнее время появилось немало публикаций, суть которых сводится к тому, что ослабление семейных уз, снижение рождаемости, ухудшение здоровья женщин и детей связываются лишь с широким вовлечением женщин в трудовую и общественную деятельность. Радикальный выход из создавшегося положения авторы видят в том, чтобы вернуть женщине ее «истинное» предназначение - быть хранительницей домашнего очага, вести хозяйство и воспитывать детей. Но это лишь слова, которые невозможно внедрить в жизнь: сейчас, когда бушует повальная безработица, выплату заработной платы задерживают на несколько месяцев, а в отдельных случаях, на несколько лет, мужчина в одиночку просто не в состоянии содержать семью, тем более, что трудно предвидеть какие изменения ждут нашу страну завтра.

А теперь хотелось бы перейти непосредственно к тому, как и какими способами государство защищает труд наших женщин.

**Трудоустройство женщин**

Особыми нормами регулируется прием на работу девушек, не достигших 18 лет. Они пользуются двумя видами льгот: как женщины и как несовершеннолетние. Поэтому круг работ, которые считаются вредными для них, более широк.

В свою очередь не устанавливается испытание при приеме на работу лицам, не достигшим 18 лет, выпускникам ПТУ, средних и высших учебных заведений. Речь идет о молодежи, впервые приходящим на работу, не имеющей должного производственного опыта, хотя, как правило, и получившей профессиональную подготовку. На первых порах эти трудящиеся, как женщины, так и мужчины, не всегда полностью укладываются в те требования, которые предъявляются к лицам, занимающим соответствующие должности или выполняющим ту или иную работу по разным профессиям.

Если бы законодательство не охраняло их право на труд по полученной специальности, то администрация вполне могла бы уволить их по результатам испытания, что нарушило бы право молодежи на работу по специальности.

Выпускницы, имеющие инвалидность первой или второй группы, направляются на работу с учетом состояния их здоровья, в основном, по месту постоянного жительства семьи.

При работе по совместительству особое внимание обращается на продолжительность труда, с тем чтобы не допускать больших перегрузок. Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день и полного рабочего дня в выходной день. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени. Что касается оплаты труда совместителей, то он оплачивается по фактически выполненной работе.

Для отдельных категорий работниц (педагогических, медицинских, фармацевтических и некоторых других отраслей) действуют специальные нормы о совместительстве. Специальные правила о совместительстве разрешают учителям, воспитателям, педагогам, а также работникам учреждений здравоохранения, социального обеспечения, культуры и искусства, медработникам и т. п. Совместительство по специальности не только на одном предприятии, но и в двух, трех местах. Иначе говоря, число других организаций для них не ограничено.

При поступлении на работу важно определить ее срок. Законодательство предусматривает возможность заключить трудовой договор :

на неопределенный срок;

на определенный срок не более трех лет;

на время выполнения определенной работы.

В большинстве случаев женщина, приступая к работе на предприятие, например, в цехе, не оговаривает заранее срок окончания работы. Это и есть договор на неопределенный срок. Но администрация и работница могут договориться о сроке работы, например, если женщина поступает на работу в районы Крайнего Севера и в местности, приравненные к этим районам, а также в порядке организованного набора: на стройку, на торфоразработки и т. д.

Срочный договор может быть заключен в других случаях. Наиболее часто срочный договор заключается, когда необходимо заменить работника, направленного в длительную командировку, или работницу, находящуюся в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком. При таких обстоятельствах либо договор заключается на точно оговоренный календарный срок, либо указываются обстоятельства, при которых оканчивается договор (например, момент выхода из отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком и будет сроком окончания трудового договора для вновь принятой женщины.

При этом для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет), установлена гарантия: увольнение их по окончании срочного договора допускается лишь с обязательным трудоустройством.

На практике также широко пользуются услугами лиц, работающих временно и наиболее часто привлекают к временной работе именно женщин.

**Санитарные правила и нормы условий труда женщин**

Положение женщины в обществе на протяжении веков менялось в самых противоположных направлениях. В период матриархата ее значение было доминирующем. В эпоху рыцарства она была предметом поклонения, но уже не играла в политической жизни общества существенного значения. Постепенно мужчины все больше оттесняли женщин на второй план, ограничив сферу ее интересов и влияния воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства.

Это вызвало возмущение многих образованных женщин. Они начали борьбу за свои права. Причем, наибольших «успехов» добились женщины России. Здесь мужчины особенно легко уступили женщинам самую тяжелую физическую работу, всегда считавшуюся мужской. И выяснилось, что российским женщинам действительно любая работа оказалась по плечу.

Но к чему это привело? К тому, что женщина стала все хуже справляться со своей главной работой - рождением и воспитанием детей.

Тяжелый труд привел к увеличению у женщин числа заболеваний, приводящих к бесплодию, неблагоприятному течению беременности. Растет младенческая и материнская смертность. Именно поэтому Постановлением от 28 октября 1996 г. № 32 Госкомсанэпиднадзор России утвердил впервые Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин. СанПиН 2.2.555-96».

Санитарные правила и нормы определяют обязательные гигиенические требования к производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, трудовому процессу, производственной среде и санитарно-бытовому обеспечению работающих женщин в целях ораны их здоровья и распространяются на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, независимо от сферы деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд женщин.

 Целью документа является предотвращение негативных последствий применения труда женщин в условиях производства, создание гигиенических безопасных условий труда с учетом анатомо-физиологических особенностей их организма, сохранение здоровья работающих женщин на основе комплексной гигиенической оценки факторов производственной среды и трудового процесса.

Для практически здоровых женщин на всех предприятиях должны предоставляться рабочие места с допустимыми условиями труда, которые характеризуются такими факторами среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Присутствие на рабочем месте химических веществ 1 и 2 классов опасности, патогенных микроорганизмов, а также веществ, обладающих аллергенным, канцерогенным, мутагенным действием является противопоказанием для труда женщин детородного возраста.

 Законодательство РФ предусматривает некоторые особенности регулирования труда отдельных категорий работников, которые нуждаются по ряду причин в более высоком уровне гарантий в трудовых отношениях. К ним прежде всего относятся женщины и несовершеннолетние. Эти особенности касаются в большей степени вопросов охраны труда (см. гл. Х1 и Х11 КЗоТ).

Особая охрана труда женщин - это предоставление им трудовых льгот. Необходимо защищать физиологические особенности женского организма, его материнской детородной функции от производственного вреда, для получения здорового потомства. Согласно ст. 160 КЗоТ нельзя допускать женщин к следующим видам работы, даже если женщина настаивает на выполнении этих работ:

работы с тяжелыми условиями труда;

работы с вредными условиями труда;

подземные работы (кроме нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Как я уже говорила ранее, существует Перечень тяжелых работ и с вредными для женщин условиями труда, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 июня 1978 г. с последующими изменениями и дополнениями, который содержит перечень более 500 видов работ в различных отраслях производства, доступ к которым женщинам категорически запрещен согласно медицинскому заключению.

Существуют также нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, которые установлены Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. Например, предельно допустимая масса груза при чередовании подъема и перемещения тяжестей с другой работой составляет 10 кг, а при подъеме тяжестей на высоту более 1,5 м - 10 кг. Общая, суммарная масса грузов, перемещаемых в течении рабочей смены женщиной, не должна превышать 7000 кг. Для несовершеннолетних девушек введены дополнительные нормы по переноске и передвижению тяжестей.

Закон РФ “Основы законодательства об охране труда” запретил вышесказанные работы лишь для женщин детородного возраста, т.е. до 35 лет, для того, чтобы получить здоровое потомство. Но как же быть с женщинами старше 35 лет? Ведь они подвергают огромному риску свое здоровье - возникают частые женские заболевания в связи с работой на вредном производстве. Существует мнение, что этот вариант нужно как следует рассмотреть, опираясь на печальную медицинскую статистику и внести изменения и дополнения в пользу здоровья женщин.

В 1957 году Постановлением Совета Министров СССР от 13 июля за № 839 было запрещено применять труд женщин на подземных физических работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, однако этот запрет снимался в период военных действий и восстановительный период. В мирное время к таким работам допускались женщины-руководители, не выполняющие физическую работу; женщины, занимающиеся санитарным и бытовым обслуживанием; женщины, проходящие курс обучения и стажировку в подземных частях предприятия; женщины-врачи, геологи, инженеры и т. д.

В отличие от городского труда, в сельской местности большая часть трудящихся - женщины. И здесь об охране их труда позаботилось законодательство. Таким образом запрещается женщинам до 35 лет работать с различными ядохимикатами и другими химическими средствами, чтобы получить здоровое потомство. Также в сельском хозяйстве есть ряд работ, на которых рекомендуется использовать именно женский труд, а вот обучать женщину специальности трактористки, водителя грузовика, комбайна, машинистки и принимать ее на эту работу категорически запрещено вот уже более 7 лет.

Современное законодательство установило количество часов работы для женщин, работающих в сельской местности и тружениц Крайнего Севера, - 36 часов в неделю. Те часы, которые они отрабатывают больше положенных, называются сверхурочными, но опять же женщине предоставляется право выбора; требовать от нее работы сверхурочно администрация предприятия (организации, учреждения) не вправе.

**Женская безработица**

 Согласно данным социологической службы в последние годы наметилась тенденция увеличения числа безработных женщин - более 72 % всего активного населения. Особенно страдают матери-одиночки, женщины, имеющие маленьких детей, матери, воспитывающие ребенка-инвалида, молодые женщины, еще не имеющие опыта работы, после окончания учебных заведений, женщины, чей возраст близок к пенсионному, а также многочисленная «армия» жен военнослужащих, не смотря на то, что большая часть безработных женщин имеет высшее и среднее специальное образование. Приведем немного статистики: около 80 % многодетных матерей в настоящее время остались без работы. Естественно, чтобы прокормить свою семью, женщина согласно на любую работу, даже на ту, которая запрещена ей согласно медицинскому обоснованию и КЗоТ.

Спрос на женскую рабочую силу сокращается в настоящее время очень активно. Среди объективных причин следует отметить прежде всего неравномерность потерь рабочей силы по отраслям народного хозяйства и отраслям промышленности в связи с падением объемов производства. Так, в химической и нефтехимической промышленности, машиностроении и легкой промышленности наблюдалось наибольшее сокращение на рабочую силу. Между тем в указанных отраслях сосредоточено 68 % всех женщин, работающих в промышленности.

Ухудшается положение на рынке труда женщин, уволившихся по собственному желанию, а также женской молодежи, окончившей общеобразовательные школы и профессионально-технические училища, - доля этих контингентов среди безработных растет. Примерно половина безработных женщин имеет детей до 16 лет, причем 11 % из них одинокие матери, а 10 % - многодетные.

Также несовпадение профессионально-квалификационной структуры безработных со структурой вакансий имеет для женщин более выраженные негативные последствия, чем для мужчин. Предприятия, подающие заявки в службу занятости, печатающие объявления о приеме, если и не оговаривают в открытую пол работника, то предпочтение отдают мужчинам. Явно прослеживается тенденция к тому, что пол работника, а часто и наличие и количество детей становятся определяющими при трудоустройстве. Женщины предпенсионного возраста вообще не могут найти работу. К сожалению, отсутствуют данные о положении женщин, воспитывающих ребенка-инвалида, но, думается, здесь картина особенно сложная.

Для большинства работающих женщин главное - сохранить рабочее место. При этом многие из них согласны потерять в заработке, лишь бы иметь гарантированный доход и сохранить социальные услуги, предоставляемые по месту работы. Тем более, что в отдельных населенных пунктах нет и пока не предвидится других сфер приложения труда, где могли бы трудоустроиться женщины, потерявшие работу.

Зоной повышенного риска для женщин потерять работу являются такие занятия физического труда, которые издавна сложились как «мужские», в сферах машиностроения и металлообработки, строительства, транспорта, горного дела и металлургии. Вытеснение женщин с «мужских» видов деятельности, особенно требующих от работника высококвалифицированного труда и хорошо оплачиваемых, происходит прежде всего под влиянием меньшей их конкурентоспособности по сравнению с мужчинами.

**Ограничения в применении труда женщин в условиях, отклоняющихся от нормальных**

Как уже ранее упоминалось, декретом 1917-1918 годов запрещалось использовать женский труд в ночное время и сверхурочно. Современное законодательство добавило от себя разрешение привлекать женщин к работе в ночное время, но временно и только в тех отраслях, где это просто необходимо.

Особым положением пользуются беременные женщины и женщины, имеющие детей до трех лет - законодательство категорически запрещает привлекать их на ночной и сверхурочный труд, работу по выходным дням, а также отправлять вышеуказанных в командировки. Без сомнения, особенно тяжело приходится матерям, воспитывающим детей-инвалидов. Так вот, матери, имеющие детей инвалидов до 16 лет, могут быть привлечены к сверхурочной работе и поездкам в командировки только с их согласия. То же касается женщин, чьи дети старше 3-х и младше 14-ти лет.

В КЗоТ предусмотрена статья, которая предоставляет одному из работающих родителей или опекуну, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет, право на получение четырех дополнительных выходных дней в месяц, которые оплачиваются данной организацией. В свою очередь, супруги (опекуны) вправе поделить эти дни между собой или использовать по одиночке. Материально такую семью поддерживает Фонд социального страхования Российской Федерации.

Один дополнительный день отдыха в месяц получают также все работающие в сельской местности женщины, но, к сожалению, этот день не оплачивается.

**Льготы для беременных женщин и матерей**

Очередная льгота для женщин - это предоставление им легкого режима труда, в период их беременности, заботы о грудных и малолетних детях. Естественно, что в этот период они имеют полное право не работать в ночное время суток, сверхурочно и отказаться от командировок. Грамотный руководитель, у которого есть в штате женщины в таком положении, сделает все, чтобы не нарушать их права и облегчит им труд. Иначе, настаивая на выполнении всех требований, руководитель понесет дисциплинарные или административные взыскания. Иногда женщина сама просит допустить ее к ночной или сверхурочной работе, хочет поехать в командировку, но и в этом случае следует отказать ей, опираясь на законодательство.

Следует заметить, что эти льготы распространяются на отца-одиночку, воспитывающего ребенка (от трех до четырнадцати лет) без матери, или на опекунов.

На всех предприятиях для беременных женщин должны быть предусмотрены специальные участки, рабочие места, комнаты отдыха и личной гигиены, причем будущей матери необходимо облегчить работу, создать благоприятные условия ее выполнения. В тех случаях, когда не представляется возможным подыскать беременной женщине легкого труда, ее следует вообще следует освободить от работы, но обязательно сохранить оплату до предоставляемого отпуска по беременности и родам.

Ряд специальных льгот связан с материнством и воспитанием детей. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, норма обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка на прежнем месте работы. Средний заработок женщины, переведенной на более легкую работу, определяется по последним шести месяцам ее работы.

В свою очередь в сельской местности женщина освобождается от работы в животноводстве и растениеводстве, с того момента, как только ее беременность подтвердилась. Сельское хозяйство должно бесплатно выдавать производимые им продукты питания беременным и кормящим женщинам.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств предприятия.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

в соответствии с Законом РФ от 4 апреля 1992 г. «О дополнительных мерах об охране материнства и детства» всем работающим беременным женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам, независимо от стажа их работы, (это касается и женщин, работающих на временных и сезонных работах) который длится 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов. В случаях, когда роды осложнены - 86 дней; а если женщина родила двух и более детей, она получает 110 дней отдыха, положенного ей по Закону. Если до родов женщина не использовала все положенные ей дни отпуска, до после родов она может ими воспользоваться. Женщинам, проживающим или работающим в зоне катастрофы чернобыльской АЭС, количество дней отпуска по беременности и родам несколько увеличено.

Как только женщина уходит в предоставленный ей отпуск, она получает листок нетрудоспособности, по которому все время отпуска предприятие будет выплачивать ей 100% ее среднего заработка, который берется за последние два месяца, отработанные ей до ухода в отпуск по беременности и родам. В том случае, если по прошествии отпуска женщина будет не в состоянии приступить к работе, то ей выдается оплачиваемый в зависимости от ее трудового стажа больничный лист.

Труднее приходится безработным женщинам: пособие по беременности и родам они получают в размере минимальной оплаты труда. Насколько я могу судить, среднепрожиточный минимум россиянина гораздо выше минимальной оплаты труда.

Зачастую, чтобы набраться сил перед родами, окрепнуть, женщины берут свой ежегодный отпуск в дополнение к полагающемуся отпуску по беременности и родам. В большинстве случаев женщины используют свой ежегодный отпуск после отпуска по беременности и родам, чтобы как следует отдохнуть. Если имеется неиспользованный ранее отпуск, то и он может быть присоединен. Для этого необходимо только заявление женщины.

Если женщина решила не выходить на работу до достижения ее ребенком полутора лет, то ей предоставляется отпуск на весь период ухода за ребенком до полутора лет. Вместе с этим государственным социальным страхованием ей этот отпуск будет оплачиваться в размере минимальной оплаты труда. В том случае, если женщина ухаживает за ребенком до достижения им трех лет, ей предоставляется дополнительный отпуск, но размер пособия уменьшается вдвое: 50 % минимальной оплаты труда. Решения по выплате пособий принимает администрация. Однако, если женщина была уволена во время беременности, во время отпуска по беременности и родам, во время отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора лет в следствии: ликвидации предприятия; в связи с выводом воинских частей с территории других государства на территорию России; при передислокации воинских частей в пределах территории России, то в данных случаях органы социальной защиты населения решают вопрос о выплате женщинам пособий.

Российское законодательство позволяет использовать отпуск по уходу за ребенком не только его матери, но и другим членам семьи, а именно: отцу ребенка, бабушке, деду и другим родственникам. Причем частично оплачиваемый и дополнительные отпуска могут быть использованы по частям разными членами семьи. В то же время, члены семьи, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, могут работать неполный рабочий день или на дому, но право на пособие они при этом не теряют до достижения ребенком полутора лет.

Самое главное, на мой взгляд, то, что отпуска по уходу за ребенком до полутора и до трех лет засчитываются в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности, что естественно позволяет женщине сократить срок ее работы до пенсии. предприятие также обязано сохранить место работы женщины на период ее отпуска.

Если женщина усыновляет новорожденного ребенка прямо из родильного дома, то ей предоставляется отпуск сразу же после усыновления и длится он 70 дней в том случае, если усыновлен один ребенок. Если же усыновлены двое и более детей, то отпуск продлевается до 110 дней. Любой член семьи, усыновившей новорожденного ребенка из родильного дома, дома ребенка, больницы, получает частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения полутора лет, а также - дополнительный отпуск до трех лет.

Поскольку в наше время кризисов и безработицы очень тяжело с материальным обеспечением, особенно женщинам - ведь с рождением ребенка материальные затраты возрастают, то большинство матерей зачастую отказываются уходить в отпуск по уходу за ребенком до полутора лет и продолжают работать как и раньше. В этом случае они могут использовать специальные перерывы, предназначенные для кормления ребенка: каждые три часа ее отпускают с работы на 30 минут для кормления ребенка. Если детей у нее двое и более, то каждые три часа у нее есть 1час на кормление детей. Причем эти перерывы засчитываются в рабочее время и даже оплачиваются по среднему заработку женщины.

Искренне радует тот факт, что беременная женщина или женщина, имеющая детей теперь поддерживаются законодательством о труде: любое предприятие не имеет права отказать им в приеме на работу или уволить их.

Сейчас огромное число предприятий различных форм собственности имеют огромные задолженности перед бюджетом, перед другими предприятиями и службами. Поэтому в очень редких случаях администрация предприятия, на котором работает беременная женщина, предоставляет ей бесплатную или на льготных условиях путевку в дома отдыха, санаторий или же помогает материально.

В нашей стране существуют предприятия, где в большей степени используется только женский труд (знаменитые ивановские ткачихи). И вполне естественно, что такие предприятия просто обязаны предоставить женщине и ее детям условия труда и быта. А именно: организовать комнаты личной гигиены, комнаты отдыха, в некоторых случаях - ясли на предприятии, летние площадки для детей.

В тех случаях, когда у ребенка нет матери (она умерла, лишена родительских прав и т. п.) и ребенка воспитывает отец или попечители (опекуны), то им переходят все льготы, положенные матери.

**Заключение**

В социальном обеспечении большое значение имеют денежные пособия, выплачиваемые семьям с детьми. Они призваны повышать благосостояние таких семей. В настоящее время, в период перехода к рыночным отношениям, пособия настолько малы, что не в состоянии обеспечить нормальные условия жизни и потребления для семей с детьми, особенно малообеспеченных и неполных семей.

При рождении ребенка матери предоставляется единовременное пособие. Ежемесячные пособия выплачиваются:

многодетным матерям;

одиноким матерям;

на детей военнослужащих срочной службы;

малообеспеченным семьям;

на детей, родители которых уклоняются от уплаты алиментов.

К числу важных введенных положений относится право опекунов и попечителей детей получать государственное пособие на ребенка в размере минимальной заработной платы. Также для выплаты пособий лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и в других районах с неблагоприятными климатическими условиями размер ежемесячных пособий определяется с применением установленных там районных коэффициентов. Что конечно не маловажно, поскольку уровень цен в тех районах значительно выше, чем в столице или центральных районах страны.

Все вышеперечисленные пособия следует рассматривать как минимальную общегосударственную материальную поддержку семей. Досадно только, что и выплату пособий задерживают на довольно длительный срок. Конечно, каждый регион, округ и т. п. Могут принимать участие в оказании материальной помощи различным категориям семей, но этого, в основном, не происходит из-за нехватки средств бюджетного финансирования. Остается только надеяться на улучшение экономики нашей страны.

**Список литературы**

Иванкина Т. В. Права трудящихся женщин. Лениздат., 1994 г.

Скрипка В. И. Трудовое право (в схемах). -М., 1997 г.

Ржаницына Л. С., Сергеева Г. П. Женщины на российском рынке труда. //Социс//, №5, 1995 г.

Шептулина Н. Н. Законодательство о труде женщин. -М., 1994 г.