

ПОСТОЯННОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИ ОТДЕЛЕНИИ ООН И ДРУГИХ МЕЖДУНАРОДНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ В ЖЕНЕВЕ

15, avenue de la Paix,  
1202 GENÈVE



MISSION PERMANENTE DE LA FEDERATION  
DE RUSSIE AUPRES DE L'OFFICE DES  
NATIONS UNIES ET DES AUTRES  
ORGANISATIONS INTERNATIONALES AYANT  
LEUR SIEGE A GENÈVE

Telephones: 733 18 70, 734 51 53, 734 66 30  
Telefax: 734 40 44

№ 3655

Постоянное представительство Российской Федерации при Отделении ООН и других международных организациях в Женеве свидетельствует свое уважение Управлению Верховного комиссара ООН по правам человека и имеет честь препроводить информацию Российской Федерации в связи с запросом Рабочей группы по вопросу дискриминации в отношении женщин в законодательстве и на практике Совета ООН по правам человека по теме «Права женщин в меняющемся мире труда».

Постоянное представительство пользуется настоящей возможностью, чтобы возобновить Управлению уверения в своем высоком уважении.



г. Женева 10 сентября 2019 года

Управлению Верховного комиссара ООН  
по правам человека

г. Женева

OHCHR REGISTRY

10 SEP 2019

Recipients : SPB  
.....  
.....  
.....

**Информация Российской Федерации  
в ответ на запрос Рабочей группы Совета ООН по правам человека  
по вопросу дискриминации в отношении женщин в законодательстве  
и на практике по теме «Права женщин в меняющемся мире труда»**

**I**

1. В соответствии со ст.19 Конституции Российской Федерации мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Дискриминация в сфере труда запрещена трудовым законодательством Российской Федерации. Так, согласно ст.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»:

– ст.25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» дополнена положением о запрете распространения информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать

такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами;

– Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации дополнен ст. 13.11.1, в соответствии с которой распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера (в том числе ограничения в зависимости от пола), влечет наложение административного штрафа.

Кроме того, согласно ст. 2 ТК РФ исходя из общепризнанных норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются в том числе обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование его самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2. По данным Федеральной службы государственной статистики (далее – Росстат), по состоянию на июль 2019 г. 53,3% российских женщин были заняты экономической деятельностью. По информации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) по состоянию на апрель 2018 г. женщины составляли 63% управляющих в корпоративном секторе, около 78% руководителей гостиниц и ресторанов и порядка 84% специалистов высшего уровня квалификации в сфере бизнеса и администрирования.

Однако отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, по данным Росстата, за октябрь 2017 г. составило 71,7% (за октябрь 2015 г. 72,6%, за октябрь 2013 г. 74,2 %). Разрыв в отношении заработной платы женщин к заработной плате мужчин объясняется тем, что женщины больше работают в менее оплачиваемых отраслях экономики. Также одной из основных причин гендерного разрыва в оплате труда является то, что

женщины отдают предпочтение такому режиму работы и напряженности труда, который позволяет больше времени уделять воспитанию детей и семейным обязанностям. Таким образом, разница в оплате труда мужчин и женщин обусловлена сложностью и условиями труда и не имеет никакого отношения к их полу.

Ст. 22 ТК РФ обязывает работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. В соответствии со ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается любая дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. Случаи выплаты заработной платы женщинам в меньшем размере, чем мужчинам, занимающим аналогичные рабочие места или должности, являются нарушением трудового законодательства.

Помимо этого, отдельные статьи ТК РФ предоставляют особые условия труда, а также гарантии по защите прав и интересов беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, воспитывающим трех и более детей или ребенка-инвалида, а также работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. В целях повышения уровня занятости женщин Правительство Российской Федерации осуществляет программы, направленные на создание новых рабочих мест. Производится значительное увеличение заработной платы в государственном секторе, который является основным источником занятости для женщин (здравоохранение, образование, культура, социальное обслуживание). Развитие профессионального образования и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком (до достижения ребенком возраста 3 лет) поддерживает конкурентоспособность женщин на рынке труда.

Реализуемой Министерством экономического развития Российской Федерации (далее – Минэкономразвития России), начиная с 2005 г.,

Программой поддержки малого и среднего предпринимательства и утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 316 правилами предоставления и распределения субсидий бюджетам субъектов Российской Федерации на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) в субъектах Российской Федерации предусмотрены меры стимулирования женского предпринимательства.

Во исполнение положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Минэкономразвития России разработало национальный проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» (далее – национальный проект МСП). В него входит федеральный проект «Акселерация малого и среднего предпринимательства», который предусматривает реализацию мероприятий по оказанию комплекса услуг, сервисов и мер поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства в центрах «Мой бизнес», в том числе финансовых (кредитных, гарантийных, лизинговых) услуг, консультационной и образовательной поддержки, поддержки по созданию и модернизации производств, социального предпринимательства в том числе в сфере женского предпринимательства.

В составе национального проекта МСП также предусмотрена программа «Развитие женского предпринимательства», которая включает в себя выдачу микрозаймов по льготной ставке в региональных микрофинансовых фондах, оказание информационно-консультационной поддержки женщинам-предпринимателям, организацию образовательных мероприятий, клубных и деловых тематических встреч для женщин-предпринимателей, проведение ежегодных региональных премий «Женщина-предприниматель». Помимо этого в рамках данной программы планируется проведение обучающих программ, предназначенных специально

для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (до достижения им 3 лет), матерей несовершеннолетних детей, а также женщин, находящихся на учете в службе занятости, с целью обучения их основам ведения предпринимательской деятельности. Программу «Развитие женского предпринимательства» планируется реализовывать во всех субъектах Российской Федерации на базе действующих объектов инфраструктуры и иных площадок, которые может предоставить регион на безвозмездной основе. В настоящее время в 38 субъектах Российской Федерации уже действует 38 Центров инноваций социальной сферы (ЦИСС), в рамках деятельности которых субъектам женского предпринимательства оказываются консультационные и образовательные услуги, включая помощь в продвижении и поддержке социальных проектов, проведении семинаров, мастер-классов, практических и лекционных занятий по социальным тематикам.

По результатам проведенного мониторинга реализации мер поддержки в 2018 г. количество субъектов МСП, получивших государственную поддержку, составило 160 тыс. Из их числа 2,4 тыс. – молодые семьи, имеющие детей, 1,9 тыс. – женщины, имеющие детей в возрасте до 7 лет. При этом ими создано порядка 1 тыс. рабочих мест и сохранено 2,5 тыс. рабочих мест.

При государственной поддержке в течение ряда лет проводятся конкурсы деловых и социально активных женщин. В 2018 г. состоялись:

– Национальная премия «Женщина года» (по номинациям: «Политическая деятельность и государственная служба», «Образование», «Общественная деятельность и благотворительность», «Культура», «Научная деятельность», «Производство и промышленность», «Красота и индустрия моды», «Физическая культура и спорт», «СМИ и реклама», «Малый и средний бизнес», «Силовые структуры и правоохранительные органы», «Медицина и здоровье»);

– Международный форум «Woman who Matters» («Женщина имеет значение»), направленный на выявление лучших инициатив, практик и программ для кампаний в отношении женщин;

– XXII Всероссийский конкурс «Женщина – директор года», целью которого является демонстрация роли женщины-лидера в обществе, её вклада в развитие различных сфер деятельности.

Постоянная работа по усовершенствованию указанных мер поддержки женского предпринимательства ведется Минэкономразвития России совместно с государственными институтами развития и общественными организациями, которые также реализуют свои собственные программы. Так, с 2016 г. АО «Корпорация «МСП» (создана Указом Президента Российской Федерации от 5 мая 2015 г. № 287 «О мерах по дальнейшему развитию малого и среднего предпринимательства») совместно с Комитетом по развитию женского предпринимательства Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» (далее – ООМСП «ОПОРА РОССИИ») и Благотворительным фондом «В ответе за будущее» реализуется обучающая программа «Мама-предприниматель» (далее – Программа), разработанная специально для женщин в декретном отпуске, матерей несовершеннолетних детей, а также женщин, находящихся на учете в службе занятости. Участницами этой программы стали 1883 женщины - начинающих предпринимателя (по состоянию на 20 ноября 2018 г.). Важная часть Программы – конкурс бизнес-планов участниц. По итогам защиты бизнес-планов перед независимым жюри определяются победительницы, которые получают гранты на открытие своего бизнеса от Благотворительного фонда «В ответе за будущее». В 2018 г. Программа уже реализована в 50 субъектах Российской Федерации, участие в ней приняли 1140 женщин, из которых 42 победительницы получили грант от Благотворительного фонда «В ответе за будущее» в размере 100 тыс. рублей.

Кроме того, в рамках специального сегмента «Женское предпринимательство» АО «МСП Банк» (владелец – АО «Корпорация «МСП») предлагает специальные условия кредитно-гарантийной поддержки. По продукту «Инвестиционное кредитование» установлена процентная ставка 8,9 % годовых для среднего сегмента и 9,9 % годовых для малого сегмента, по продукту «Оборотное кредитование» – 9,6 % годовых для среднего сегмента и 10,6 % годовых для малого сегмента вне зависимости от требований, определяемых в соответствии с Программой стимулирования кредитования субъектов МСП.

Также ООМСП «ОПОРА РОССИИ» реализует проект «Women Digital Academy», в рамках которого раз в неделю организуются интерактивные вебинары, затрагивающие маркетинговые, юридические и финансовые основы ведения бизнеса.

4. В Разделе X ТК РФ «Охрана труда» прописаны базовые принципы реализации правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Кроме того, вопросы охраны труда женщин четко регламентированы ст. 253 ТК РФ, ограничивающей применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. В соответствии с этой нормой труд женщин также запрещен на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Исключением из этого запрета является участие спортсменов в спортивных мероприятиях.

Развитие техники и технологий существенно изменяют условия труда, минимизируя воздействие вредных производственных факторов на здоровье женщины. Учитывая данные обстоятельства, а также то, что ряд профессий



и видов работ не применяются в современной производстве, в 2019 г. пересмотрен Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162). 18 июля 2019 г. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации утвердило актуализированный Перечень работ, который прошел публичное обсуждение на сайте [regulation.gov.ru](http://regulation.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на рабочей группе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с профессиональными союзами. Расширяющий возможности женщин на трудоустройство документ вступит в силу 1 января 2021 г. В нем количество профессий, на которых ограничивается применение труда женщин, сокращено до 100 (в действующей редакции их свыше 450).

Основным нормативным актом, регулирующим условия труда женщин, помимо приведенных выше статей ТК РФ и принятых в соответствии с ними постановлений Правительства Российской Федерации, являются санитарные правила и нормы «СанПиН 2.2.0.555-96.2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы» (утвержден Постановлением Государственного комитета санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации от 28 октября 1996 г. № 32). Они определяют обязательные гигиенические требования к производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, трудовому процессу, производственной среде и санитарно-бытовому обеспечению работающих женщин в целях охраны их здоровья. Данные правила распространяются на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд женщин.

Гл. 18 Уголовного кодекса Российской Федерации регламентирует ответственность за преступления против половой неприкосновенности и половой свободы личности, в том числе за насильственные действия сексуального характера, понуждение к действиям сексуального характера, развратные действия и т.п. Положения данной главы применяются к виновным лицам вне зависимости от места совершения преступления, т.е. распространяется в том числе и на лиц, совершивших преступление на работе, в общественном месте, в бытовых условиях и т.д.

## II.

Применение гибких форм занятости регулируется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. К работе с частичной занятостью, регулируемой ТК РФ, можно отнести занятость, основанную на срочных трудовых договорах, договорах с особым режимом рабочего времени, договорах с условием о выполнении работы на дому или о дистанционной работе, а также договорах о предоставлении услуг работников третьим лицам.

Ст. 59 ТК РФ устанавливает перечень обстоятельств, позволяющих заключать срочный трудовой договор в зависимости от обстоятельств, связанных с временным характером предстоящей работы и по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Под временной понимается работа, срок выполнения которой не превышает двух месяцев. Также следует отметить особое регулирование сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона).

Трудовые договоры о работе с особым режимом рабочего времени могут предусматривать работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей (ст. 93 ТК РФ), гибкое рабочее время (ст. 102 ТК РФ).

Неполное рабочее время устанавливается как по соглашению сторон, так и в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Как уже упоминалось выше, работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

Как установлено ст. 102 ТК РФ, при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. При этом обеспечивается отработка работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца).

Одной из форм частичной занятости является выполнение работы, обусловленной трудовым договором, вне места работодателя, вне стационарного рабочего места – удаленно. К таким видам трудовых договоров относятся трудовые договоры о дистанционной работе и работе на дому. Для выполнения обязанностей и для взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с их выполнением, должны использоваться информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, например Интернет, а при дистанционном обмене электронными документами между работником и работодателем необходимо использовать электронную подпись (ст. 312.1 ТК РФ).

В целях временного трудоустройства отдельных категорий лиц (находящихся на очной форме обучения; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы) частное агентство занятости имеет право заключать с этими лицами трудовые договоры, содержащие условие, о выполнении работниками определенных

их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем юридического или физического лица, не являющегося для них работодателем. Данный вид деятельности установлен вступившим в силу с 1 января 2016 г. Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Указанным законом в ТК РФ введена глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, временно направляемых работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».

В настоящее время в субъектах Российской Федерации в рамках комплекса мер по созданию условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью все большее развитие получают такие формы занятости, как занятость на условиях неполного рабочего времени, работа по гибкому графику или на дому. В целях содействия развитию гибкой занятости в субъектах Российской Федерации ведется работа по стимулированию организации коллективных офисов для работы и совмещенного общения лиц, воспитывающих несовершеннолетних детей, в том числе находящихся в отпуске по уходу за ребенком, с привлечением социально ориентированных некоммерческих организаций и благотворительных фондов.

По состоянию на начало 2019 г. общероссийский банк вакансий Федеральной государственной информационной системы Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации содержит более 1,4 млн. рабочих мест по различным профессиям, в том числе 118,4 тыс. вакансий, предусматривающих гибкий график работы. По данным Минтруда России, за 2018 г. на вакансии с гибким режимом работы было трудоустроено 267991 женщин (из них 3822 чел. с детьми до 3-х лет).

В 2018 г. в органы службы занятости женщинами подано 1752,2 тыс. заявлений о содействии в поиске подходящей работы. Снято с регистрационного учета в связи с трудоустройством – 1155,3 тыс.

заявлений. В конце декабря 2018 г. в общей численности зарегистрированных безработных граждан доля женщин составила 52,7% или 365,2 тыс. человек (в конце декабря 2017 г. – 53% или 411 тыс. человек). Средняя продолжительность безработицы женщин в 2018 г. составила 4,9 месяца (в 2017 г. – 5,1 месяца).

В 2018 г. женщинам были предоставлены следующие государственные услуги:

– по профессиональной ориентации – 1441 тыс. услуг или 51,8% от общего количества (в 2017 г. – 1456,9 тыс. услуг или 52% соответственно), из них 574,8 тыс. услуг или 39,9% предоставлено безработным женщинам (в 2017 г. – 619,8 тыс. услуг или 42,5% соответственно);

– по социальной адаптации - 160 тыс. услуг или 61,9% от общего количества (в 2017 г. – 149,4 тыс. услуг или 56,1% соответственно);

– по психологической поддержке – 134,2 тыс. услуг или 55,2% от общего количества (в 2017 г. – 137,5 тыс. услуг или 55,6% соответственно);

– по содействию самозанятости – 55,3 тыс. услуг или 56,9% от общего количества (в 2017 г. – 47,5 тыс. услуг или 55,3% соответственно).

В 2018 г. к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию приступили 90,2 тыс. женщин (в 2017 г. – 93 тыс. человек). Завершили профессиональное обучение, получили дополнительное профессиональное образование 89,3 тыс. женщин, в том числе по профессиональной подготовке, переподготовке – 69,8 тыс., повышению квалификации – 19,5 тыс. (в 2017 г. – 91,8 тыс., 71,3 тыс. и 20,5 тыс. соответственно).

При содействии органов службы занятости населения было заключено 140,8 тыс. договоров (в 2017 г. – 160,9 тыс. договоров) между работодателями и гражданами о временном трудоустройстве (включая общественные работы), в том числе:

– 23,8 тыс. договоров о временном трудоустройстве безработных женщин, испытывающих трудности в поиске работы (в 2017 г. – 27,9 тыс.);

– 117 тыс. договоров о трудоустройстве женщин на оплачиваемые общественные работы (в 2017 г. – 133 тыс.).

В 2018 г. приступили к профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию 18,4 тыс. женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (в 2017 г. – 18,1 тыс.). Завершили профессиональное обучение, получили дополнительное профессиональное образование 18,2 тыс. женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в том числе по профессиональной подготовке, переподготовке – 12 тыс., повышению квалификации – 6,2 тыс. (в 2017 г. – 17,9 тыс., 12 тыс. и 5,9 тыс. соответственно). В 2018 г. женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, было предоставлено 17,5 тыс. услуг по профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения (в 2017 г. – 17,9 тыс. услуг).