

Информация Республики Беларусь
к докладу Генерального секретаря ООН по вопросу
обеспечения гендерного равенства в сфере труда

1. Укрепление нормативно-правовой базы (параграф 40, а-ј согласованных выводов КПЖ):

В соответствии с **Трудовым кодексом запрещается дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах** или получение каких-либо преимуществ по любым признакам, в том числе полу. Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными.

При этом не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, обусловленные необходимостью особой заботы государства о гражданах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. К этой категории отнесены женщины.

Основным документом в области содействия занятости населения является **Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»** (далее – Закон о занятости). В соответствии со статьей 11 Закона о занятости государство обеспечивает **дополнительные гарантии в области содействия занятости населения лицам с семейными обязанностями** (как матери, так и отцу), а именно установление брони приема на работу родителям в многодетных и неполных семьях, а также воспитывающим детей-инвалидов.

Статьей 18 Закона о занятости гарантирована возможность направления **неработающих граждан, осуществляющих уход за ребенком** в возрасте до 3 лет, органами по труду, занятости и социальной защите на **профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации** или для освоения содержания образовательной программы обучающихся курсов в порядке и на условиях, определенных для безработных.

Решение вопросов обеспечения занятости населения осуществляется через реализацию мероприятий **Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021-2025 годы**. При этом Государственная программа является гендерно нейтральной.

По итогам реализации в 2016 – 2020 годы подпрограммы «Содействие занятости населения» Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения достигнуты определенные результаты в повышении экономического участия женщин.

1. Уровень занятости женщин в трудоспособном возрасте выше, чем мужчин, и составляет почти 85 процентов (у мужчин – 82,1 процента).

2. Среди занятых в экономике постоянно растет доля работающих женщин с высшим образованием – 40 процентов против 27 процентов у мужчин. Женщины и мужчины в равных пропорциях представлены на уровне руководителей организаций – 50 на 50 процентов.

3. Минимизирован уровень женской безработицы, сегодня по методологии Международной организации труда он составляет 3,2 процента. В общем числе зарегистрированных безработных женщины составляют 34 процента, что почти в два раза меньше, чем мужчин.

Труд любого работника в стране оценивается только по количественным и качественным параметрам труда, а не в зависимости от пола, возраста, национального и социального происхождения и других личностных особенностей работника.

Статьей 57 Трудового кодекса Республики Беларусь установлено, что заработная плата выплачивается работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества условий труда и квалификации работника с учетом отработанного рабочего времени.

В Республике Беларусь, как и в остальных государствах, существует разница в заработных платах мужчин и женщин. Отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы женщин к заработной плате мужчин в декабре 2020 г. составило 73,3 процента.

По видам экономической деятельности указанное соотношение в декабре 2020 года составило в:

- транспортной деятельности, складировании, почтовой и курьерской деятельности – 96 %;
- государственном управлении – 94 %;
- образовании – 91,7 %;
- сельском, лесном и рыбном хозяйстве – 88,8 %;
- строительстве – 85,1 %;
- здравоохранении и социальных услугах – 79 %;
- промышленности – 73,8;
- оптовой и розничной торговле; ремонте автомобилей и мотоциклов – 69,3 %.

Прежде всего, эта разница объясняется высоким удельным весом работающих мужчин в промышленности, строительстве, тяжелом машиностроении, где больше рабочих мест с вредными и опасными условиями, высокая напряженность труда и поэтому более высокая зарплата. Женщины, как правило, выбирают работу, не связанную с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

В апреле 2020 года **принят специальный Указ Главы государства «О поддержке экономики»**, которым определены меры поддержки отраслям, подверженным негативному влиянию эпидемиологической ситуации. В их числе туризм, розничная торговля, общественное питание, транспортная деятельность. Именно в этих отраслях **большинство работающих составляют женщины.**

Указом **установлен запрет на снижение уровня заработной платы** при изменении существенных условий труда, в том числе при переводе работников на дистанционную работу.

Государство **выделило дополнительные финансовые ресурсы для повышенной оплаты труда** медицинских работников и работников учреждений социального обслуживания. В отраслях **здравоохранения и социальных услуг женщины составляют более 85 процентов** от общей численности работников.

В 2021 году установлены специальные ежемесячные надбавки:

надбавки **работникам отдельных государственных учреждений, оказывающих социальные услуги**, за работу вахтовым методом для снижения риска распространения инфекции (от 250 до 1 500 рублей);

надбавки **работникам здравоохранения бюджетных организаций, работающим в условиях, связанных с инфекциями** (от 300 до 4 000 рублей).

В результате **заработная плата** данных категорий работников **увеличилась в 1,3 раза**.

Во всей **бюджетной сфере в период пандемии не допущено снижение уровня заработной платы**. Темп роста заработной платы составил: в 2020 году – более 19 процентов, в 2021 году – почти 16 процентов.

2. Укрепление системы образования, профессиональной подготовки и развития навыков (параграф 40, к - п согласованных выводов КПЖ):

Меры по профессиональной подготовке и переподготовке особенно важны для женщин, которые выпадают из процесса трудоустройства по причине ухода за ребенком. Безработным женщинам в период ухода за ребенком до 3 лет предоставлена возможность по направлению службы занятости **бесплатно проходить профессиональную подготовку, переподготовку**. Обучение осуществляется по 100 востребованным профессиям, **выплачивается стипендия**. После прохождения обучения **более 80 процентов женщин трудоустраиваются** по полученной профессии.

Для трудоустройства одиноких, многодетных родителей, а также воспитывающих детей-инвалидов, **применяется бронирование рабочих мест**. Удельный вес трудоустроенных в счет брони безработных женщин из этих категорий ежегодно сохраняется **на уровне 76 процентов**.

3. Реализация экономической и социальной политики в целях расширения экономических прав и возможностей женщин (параграф 40, о – тт, к - п согласованных выводов КПЖ):

Права и обязанности работников, оказывающих социальные услуги, регламентированы статьей 32 **Закона Республики Беларусь «О социальном обслуживании»**.

Требования к содержанию (перечень действий в рамках выполнения социальной услуги) и качеству (опыт работы работников в определенной сфере деятельности, оборудование, создание конкретных условий), определены постановлением Министерства труда и социальной защиты от 1 декабря 2017 г. № 84 «О требованиях к содержанию и качеству социальных услуг». Квалификационные требования к должностям служащих, осуществляющих оказание социальных услуг, установлены Выпуском 25 **Единого квалификационного справочника должностей служащих**, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты от 18 июля 2012 г. № 80.

На работников, оказывающих социальные услуги, распространяются права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и законодательством о государственном социальном страховании.

Мероприятия по развитию системы социального обслуживания и социальной поддержки населения предусмотрены в принятых Правительством Республики Беларусь Государственной программе «Социальная защита» на **2021-2025** годы и Национальной стратегии «Активное долголетие – 2030». Данные документы являются гендерно нейтральными.

В Беларуси реализуется ряд **мероприятий, направленных на возвращение на рынок труда молодых матерей** путем предоставления возможности получения дошкольного образования их детьми. Сеть учреждений дошкольного образования (УДО) – гибкая, конкурентоспособная, многофункциональная, отвечающая разнообразным запросам родителей (законных представителей) и **содействующая выходу и возвращению на рынок труда и карьерному росту всех женщин**. Дети раннего возраста могут получать дошкольное образование в УДО государственной и частной форм собственности, в которых **создаются группы первого раннего возраста** (до одного года), второго раннего возраста (от одного года до двух лет), первые младшие группы (от двух до трех лет), разновозрастные группы (от 1 года до 7 лет).

В 2020 году УДО посещали 88509 детей раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет), в том числе 63701 ребенок – на постоянной основе (2 ребенка в возрасте с 2 месяцев до одного года, 1849 детей в возрасте 1 года, 61850 детей в возрасте 2 лет), 24808 детей – в условиях групп кратковременного пребывания (от 2 до 7 часов).

В 2016 году внесены изменения в закон о занятости населения. Женщины, воспитывающие детей в возрасте до 3 лет, получили возможность **бесплатно проходить профессиональную подготовку, переподготовку, повышать квалификацию и получать при этом стипендию**.

За 2017-2020 годы на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации направлено **более 10 тыс. безработных женщин**, а также более 300 женщин, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до 3 лет.

Содействие женщинам в выходе на рынок труда осуществляется, в том числе, через **выделение безвозмездных субсидий на организацию собственного дела**. Доля женщин в общей численности безработных, получивших субсидию, увеличивается. Всего за 2017 – 2020 гг. поддержка оказана **более 3 тыс. безработным женщинам**. Из числа получивших субсидию **обучение основам предпринимательской деятельности прошли почти 2 тыс. женщин**.

Для гармоничного совмещения профессиональных и семейных обязанностей и развития гибких форм занятости в Трудовой кодекс Республики Беларусь в 2019 году включена глава «Дистанционная занятость».

4. Решение проблемы растущей степени неформальности работы и мобильности трудящихся женщин (параграф 40, pp - qq согласованных выводов КПЖ):

В целях улучшения положения женщин на рынке труда, ориентации их на активный поиск работы, ознакомления их с ситуацией на рынке труда и тенденциями ее развития службой занятости повсеместно **проводятся информационные мероприятия**, направленные на оказание практической помощи в выборе профессии, смене рода занятий с учетом склонностей, интересов личности и потребностей рынка труда.

Практически ежедневно проводятся «**Ярмарки вакансий**», «**Ярмарки специалистов**», «**Мини-ярмарки вакансий**», «**Дни открытых дверей предприятий**», встречи с гражданами по вопросам занятости и трудоустройства и пр. С 2019 года «Ярмарки вакансий» проводятся в электронной форме на единой информационной площадке <http://e-vacancy.by>.

5. Использование технологических и цифровых изменений в целях расширения экономических прав и возможностей женщин (параграф 40, tt - ss согласованных выводов КПЖ):

В республике обеспечен равный доступ ко всем уровням образования. Образовательный уровень женщин достаточно высок. Численность **обучающихся в учреждениях высшего образования девушек в 2020/2021 учебном году составляла более 52 процентов**.

Кроме того, практически нивелированы гендерные различия в научной среде – в **общей численности исследователей женщины составляют около 40 процентов**. Причем численность женщин-исследователей преобладает в медицинских, сельскохозяйственных, гуманитарных и социально-экономических науках.

Одним из ожидаемых результатов реализации Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2021-2025 годы установлено увеличение доли женщин, занятых в таких видах экономической деятельности, как информационные технологии и деятельность в области информационного обслуживания, профессиональная, научная и техническая деятельность, научные исследования и разработки.

6. Укрепление коллективного голоса женщин, их участия в руководящей деятельности и принятии решений (параграф 40, tt - aaa согласованных выводов КПЖ):

Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ) объединяет 15 отраслевых профсоюзов, Минское городское и 6 областных объединений профсоюзов, а также 137 районных, городских объединений профсоюзов.

Женщины являются активными участниками профсоюзного движения. В настоящее время общая численность членов отраслевых профсоюзов, входящих в ФПБ, составляет 4 094,4 тыс. человек, в том числе **2 321,5 тыс. женщин (56,7 %)**.

Количество первичных профсоюзных организаций составляет 22,3 тыс. организаций. В состав руководящих органов членских организаций ФПБ входит 1219 человек, из них **687 женщин (56,4%)**.

В состав Совета Федерации профсоюзов Беларуси входит 250 человек, в том числе **103 женщины (41,2%)**.

7. Укрепление роли частного сектора в деятельности по расширению экономических прав и возможностей женщин (параграф 40, bbb - ее согласованных выводов КПЖ):

В целях поощрения и поддержки женского предпринимательства в **Национальном плане действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2021-2025 годы** запланировано:

содействие женщинам, в том числе в сельской местности, в **организации предпринимательской, ремесленной деятельности**, а также деятельности по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма путем оказания консультативной, методической и правовой помощи, обучения правовым и финансовым основам предпринимательской деятельности, предоставления финансовой поддержки в виде субсидий;

расширение возможностей занятости женщин посредством предоставления информационно-консультационных и методологических услуг для реализации их предпринимательской инициативы и профессионального потенциала и др.

Также в этом плане запланировано продвижение и популяризация среди нанимателей **концепции «Компания, дружественная родителям»**, направленной на создание благоприятных условий труда для работников с семейными обязанностями, совмещение профессиональных функций и равноправного родительства.

Стратегия развития малого и среднего предпринимательства до 2030 года содержит меры по расширению экономических возможностей женщин.

Государственная программа «Малое и среднее предпринимательство» на 2021-2025 годы предусматривает реализацию проекта **«Поддержка женского предпринимательства»**, в рамках которого предоставляется финансирование субъектам предпринимательства с долей участия женщин в уставном капитале не менее 50 процентов и управляемых женщиной, а также индивидуальным предпринимателям – женщинам.

Центр поддержки и развития женского предпринимательства, созданный ОАО «Белинвестбанк» осуществляет стимулирование и поддержку женского предпринимательства.

В 2019 году подписано **Соглашение о сотрудничестве между Министерством экономики Республики Беларусь и Международной финансовой корпорацией (МФК)**, которым, среди прочих направлений сотрудничества, предусмотрено содействие развитию женского предпринимательства. В период с 2017 по 2020 годы Европейский банк реконструкции и развития реализовал **программу «Женщины в бизнесе»**, в рамках которой тесно сотрудничал с банками-партнерами Беларуси в вопросах оказания финансовой поддержки женщинам-руководителям.

В 2020 году ОАО «Банк развития Республики Беларусь» профинансировано **73 проекта по женскому предпринимательству на сумму 9,5 млн. рублей.**