

**Межгосударственный статистический комитет  
Содружества Независимых Государств**

---

**Развитие статистики труда в регионе СНГ**

**Рекомендации по применению в статистической практике  
стран Содружества Независимых Государств  
индикаторов достойного труда**

© Статкомитет СНГ

**Москва, 2016**

## Содержание<sup>1</sup>

1. Введение .....	4
2. Система статистических показателей достойного труда .....	6
2.1 Возможности трудоустройства.....	10
2.2 Адекватные заработки и производительный труд.....	26
2.3 Достойная продолжительность рабочего времени.....	34
2.4 Установление баланса между работой и семьей и личной жизнью .....	39
2.5 Труд, который должен быть упразднен .....	40
2.6 Стабильность и защищенность работы .....	45
2.7 Равенство возможностей и условий в занятости .....	48
2.8 Безопасные условия труда .....	52
2.9 Социальная защита .....	53
2.10 Социальный диалог .....	55
2.11 Экономический и социальный контекст .....	56
3. Анализ международного опыта по построению систем оценки качества занятости и составлению национальных профилей достойного труда .....	58
4. Рекомендации по гармонизации и развитию статистической практики стран СНГ в сфере показателей достойного труда.....	62
Список использованной литературы.....	67
Приложения.....	72
Приложение 1. Таблицы .....	73
Приложение 2. Статистическая форма «Достойный труд» (Республика Казахстан) .....	91

<sup>1</sup> Работа выполнена А.Л.Лукияновой в рамках Соглашения о Гранте №TF 016781 от 15 апреля 2014 года, подписанного между Межгосударственным статистическим комитетом Содружества Независимых Государств и Всемирным Банком.  
А.Л.Лукиянова, к.э.н., доцент Департамента прикладной экономики НИУ «Высшая школа экономики».

## **Список используемых сокращений**

ICLS	International conference of labor statisticians (см. МКСТ)
N/A	Not applicable (не имеет отношения)
Белстат	Национальный статистический комитет Республики Беларусь
Держстат України	Государственная служба статистики Украины
ДПО	Дополнительное профессиональное образование
д/х	Домашнее хозяйство
МКСЗ	Международная классификация статуса занятости (International Classification of Status in Employment - ICSE)
МКСТ	Международная конференция статистиков труда
МОТ	Международная Организация Труда
ООН	Организация Объединенных Наций
ОРС	Обследование рабочей силы
Росстат	Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации
РФ	Российская Федерация
СНГ	Содружество Независимых Государств

## 1. Введение

Концепция достойного труда впервые была представлена Генеральным директором МОТ Хуаном Сомавия на 87-й сессии Международной конференции труда в 1999 году. Достойный труд был определен как задача «создавать для мужчин и женщин возможности достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства». В течение длительного времени концепция достойного труда оставалась сугубо политической инициативой, хотя в статистических подразделениях и экспертных группах МОТ велась работа по созданию инструментальной системы индикаторов достойного труда (см., например, Anker et al, 2002; Ghai, 2003). Прорыв произошел после международной трехсторонней встречи экспертов, посвященной измерению показателей достойного труда, которая состоялась в сентябре 2008 года. По результатам этой встречи и предшествовавших ей обсуждений была разработана единая система индикаторов достойного труда, представленная и одобренная на 18-й МКСТ в декабре 2008 года.

Система индикаторов достойного труда охватывает как показатели, характеризующие количественные аспекты занятости, так и показатели, характеризующие качество занятости. Если первая группа показателей является достаточно традиционной, то вторая группа является сравнительно новым разделом статистики труда. Интерес к показателям качества занятости проявляют не только МОТ, но и другие международные институты – Европейская комиссия (набор индикаторов для мониторинга политики на рынке труда<sup>2</sup>), Европейское агентство по улучшению условий жизни и занятости (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound), ООН (ООН, 2015). Внимание к вопросам качества занятости связано с отходом от индустриальной модели производства и

---

<sup>2</sup> <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>

широким распространением нестандартной занятости, в том числе и в развитых странах.

В ходе реализации национальных программ достойного труда значительная нагрузка ложится на национальные статистические службы. В настоящее время страны СНГ находятся на разных этапах внедрения в статистическую практику индикаторов достойного труда. Серьезные проблемы вызывает разработка показателей, характеризующих качество занятости, социальные аспекты достойного труда и вопросы, касающиеся социального партнерства. Кроме того, использование национальных методологий не позволяет провести сопоставления между странами по ряду показателей.

Целью настоящего исследования является анализ ситуации по использованию индикаторов достойного труда в статистической практике стран СНГ, выявление различий между национальными статистическими практиками и стандартами МОТ по использованию индикаторов достойного труда, а также выработка рекомендаций по гармонизации применения индикаторов достойного труда в статистической практике стран СНГ.

В качестве источников были использованы национальные доклады о достойном труде, подготовленные в ряде стран СНГ (Армения, Азербайджан, Молдова, Украина) при содействии МОТ, бюллетени «Достойный труд» (Казахстан, Россия), а также данные, опубликованные в официальных статистических сборниках, на сайтах национальных статистических агентств, либо базах данных KILM, ILOSTAT Database. В большинстве таблиц из рассмотрения исключены Туркменистан и Узбекистан по причине недостатка открытой информации о методологии статистики труда в этих странах.

## 2. Система статистических показателей достойного труда

Система показателей достойного труда в ее существующем виде была представлена и одобрена на 18-й МКСТ в декабре 2008 года. Эта система позволяет странам оценивать прогресс по достижению целей в области достойного труда в рамках единой разносторонней методологии, совмещающей показатели, характеризующие количественные аспекты трудовой деятельности и качество занятости. Предложенная экспертами МОТ методология продемонстрировала свою применимость для стран с разным уровнем доходов: гибкость методологии позволяет странам адаптировать ее под собственные нужды, сохраняя ядро ключевых показателей. Вместе с тем, система показателей достойного труда все еще остается сравнительно новым инструментом, и эффективность ее применения решающим образом зависит от активности социальных партнеров и их заинтересованности в совместных действиях по разработке и реализации национальных программ достойного труда.

Концепция достойного труда охватывает четыре стратегических направления:

- I. права трудящихся,
- II. занятость,
- III. социальная защита
- IV. социальный диалог.

В рамках этих четырех направлений измерение достойного труда осуществляется по одиннадцати группам показателей. Десять из них отражают общие характеристики рынка труда и качества занятости, которые являются важными элементами достойного труда:

1. возможности трудоустройства (I + II)<sup>3</sup>;

---

<sup>3</sup> В скобках указано, какому стратегическому направлению соответствует данная группа показателей: (I) права трудящихся, (II) занятость, (III) социальная защита, (IV) социальный диалог.

2. адекватные заработки и производительный труд (I + III);
3. достойная продолжительность рабочего времени (I + III);
4. установление баланса между работой и семьей и личной жизнью (I + III);
5. труд, который должен быть упразднен (I + III);
6. стабильность и защищенность работы (I, II + III);
7. равенство возможностей и условий в занятости (I, II + III);
8. безопасные условия труда (I + III);
9. социальная защита (I + III),
10. социальный диалог между работниками и работодателями (I + IV).

Десять групп показателей дополнены одиннадцатой группой, обобщающей –

11. ключевые аспекты экономического и социального контекста достойного труда.

По каждой из перечисленных групп выделяются два типа показателей: статистические показатели и показатели, относящиеся к законодательной базе. В Таблице 1 приводится общее описание системы показателей. Буквой М в таблице обозначены основные показатели, буквой А – дополнительные показатели, буквой F – показатели, которые находятся на стадии обсуждения и могут быть включены в будущем, буквой С – показатели экономического и социального контекста, буквой S (выделены синим цветом) – показатели, которые должны рассчитываться не только по всем работникам, но также отдельно для мужчин и женщин, буквой L – показатели законодательной базы. В настоящем отчете мы сосредоточимся на статистических показателях; показатели законодательной базы в Таблице 1 приводятся лишь для полноты описания системы показателей достойного труда и в дальнейшем не рассматриваются.

Приведенный в Таблице 1 набор показателей указывает на то, что понятие достойного труда является многоаспектным и характеризует различные человеческие потребности. Поэтому между отдельными

индикаторами нет четкой иерархии, за исключением приоритетности искоренения детского и принудительного труда. Например, нельзя сказать, что адекватные заработки важнее безопасности труда – это разные стороны достойного труда, поскольку оба указанных аспекта важны для оценки качества занятости.

Большинство из статистических индикаторов достойного труда рассчитываются на основе выборочных обследований рабочей силы (ОРС), проводимых путем анкетного опроса населения. Кроме того, для сбора данных могут использоваться другие обследования домашних хозяйств (например, обследования детского труда, комплексные обследования населения), обследования организаций и административные источники.

По большинству рассматриваемых показателей МОТ рекомендует формировать показатели в гендерном разрезе (соответствующие индикаторы обозначены буквой S в Таблице 1), однако приветствуется использование и других релевантных для каждой страны разрезов: сельские/городские жители; по возрастным группам, образовательным группам, территориально-административным единицам и другим более узким группам.

В ходе реализации международной и национальной программ достойного труда значительная нагрузка ложится на национальные статистические службы. В настоящее время страны СНГ находятся на разных этапах внедрения индикаторов достойного труда в статистическую практику. Ряд стран СНГ регулярно размещают оперативную и годовую информацию о состоянии индикаторов достойного труда на своих веб-сайтах:

- Казахстан: выпускается годовой бюллетень «Статистические показатели измерения достойного труда в Республике Казахстан», доступный в электронном виде: <http://stat.gov.kz/getImg?id=ESTAT110581>

- Российская Федерация – годовые показатели см. в разделе «Индикаторы достойного труда» [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/)



В России данные для раздела «Индикаторы достойного труда» собираются из различных источников. В Казахстане индикаторы, включенные в бюллетень, формируются по материалам выборочного обследования занятости населения с распространением на все население. Данные основываются на субъективных ответах респондентов и их мнении (см. статистическую форму обследования в Приложении 2).

При поддержке МОТ были подготовлены и в настоящее время уже опубликованы национальные доклады о достойном труде по Азербайджану (ILO, 2012c), Армении (ILO, 2012b), Молдове (Ciloci and Morari, 2013) и Украине (ILO, 2013b). Работа по подготовке национального доклада о достойном труде ведется также в Кыргызстане.

Кроме того, национальные статистические комитеты Кыргызской Республики и Азербайджанской Республики, Национальная статистическая служба Республики Армения, Национальное бюро статистики Республики Молдова публикуют данные (в разрезе городского и сельского населения, а также по регионам) в формате **Целей развития тысячелетия (ЦРТ)**<sup>4</sup>, который частично пересекается с системой показателей достойного труда:

- Кыргызстан - <http://www.stat.kg/ru/ceili-razvitiya-tysyacheletiya/>
- Азербайджан - <http://www.stat.gov.az/source/millennium/indexen.php>
- Армения - <http://www.armstat.am/ru/?nid=180>
- Молдова - <http://www.statistica.md/pageview.php?l=en&idc=433>

Подходы ООН и МОТ близки методологически как идея создания набора индикаторов, привязанных к решению определенных задач, хотя сами наборы индикаторов имеют мало пересечений. Однако опыт публикации данных в формате ЦРТ может помочь в составлении бюллетеней достойного труда.

---

<sup>4</sup> Программа ЦРТ охватывает более обширный круг тем, но затрагивает вопросы бедности, занятости и равенства мужчин и женщин. См. подробнее о включении достойного труда в состав ЦРТ см. ILO (2009), о методологии ЦРТ – ООН (2006).

Далее будут подробно разобраны показатели каждой группы, рекомендации МОТ по их расчету и методологические подходы, используемые в странах СНГ и развитых странах.

## 2.1 Возможности трудоустройства

Ключевым и наиболее обширным с точки зрения количества индикаторов элементом системы статистических показателей достойного труда является группа показателей, характеризующих *возможности трудоустройства*. Расчет этих показателей помогает количественно оценить динамику спроса и предложения труда в экономике и измерить качество занятости. Эта группа индикаторов является наиболее представительной с точки зрения международных сопоставлений, поскольку информация по ним в той или иной форме собирается даже в странах с низким уровнем экономического развития.

Ведущая роль в организации статистического наблюдения за возможностями трудоустройства принадлежит обследованиям рабочей силы (ОРС), на базе которых формируются оценки численности занятого и безработного населения, рабочей силы и лиц, не входящих в рабочую силу. В отсутствие ОРС (или других аналогичных выборочных обследований домашних хозяйств) могут использоваться другие источники, в том числе обследования предприятий и административные данные, хотя это снижает международную сопоставимость результатов. В случае использования других источников страны должны предоставлять мета-данные или статистическую документацию. Это же относится к ситуациям с ограничениями по охвату отдельных территорий или групп населения при проведении выборочных обследований.

Рекомендуемый МОТ список показателей для оценки возможностей трудоустройства включает 11 статистических показателей (Таблица 2). Основные концепции, которые используются для расчета показателей, приведенных в Таблице 2, были сформулированы в Резолюции 19-й МКСТ

(2013 год)<sup>5</sup>. Впрочем, большинство стран (включая страны СНГ) по-прежнему пользуются стандартами статистического учета, рекомендованными 13-й МКСТ (1982 год), но делают экспериментальные расчеты в соответствии с новыми стандартами и планируют перейти на них в ближайшие годы. Учитывая планы по переходу на новые стандарты, группу показателей «Возможности трудоустройства» имеет смысл рассматривать в свете рекомендаций 19-й МКСТ.

В соответствии с Резолюцией, принятой на 19-й МКСТ, национальная система статистики трудовой деятельности должна охватывать деятельность населения всех возрастных групп, однако в большинстве стран показатели участия в трудовой деятельности рассчитываются для *населения трудоспособного возраста*<sup>6</sup>. Согласно рекомендациям МОТ (пп.65-66 резолюции 19-й МКСТ), для определения населения трудоспособного возраста «нижний возрастной предел должен быть установлен с учетом минимального возраста приема на работу и исключений, предусмотренных национальным законодательством или нормативно-правовыми актами, либо с учетом возраста окончания обязательного школьного обучения». Нижний предел определяет нижнюю возрастную границу для участия в ОРС. При этом нижний возрастной предел может быть разным в зависимости от того, существует ли в стране отдельная программа по статистике детского труда или нет. В большинстве развитых стран нижний предел установлен на уровне 15 лет, в США – 16 лет.

---

<sup>5</sup> Резолюция 19-й МКСТ заменила положения резолюции 13-й МКСТ (1982) и 18-й МКСТ (2008) и пункты 8(1) и 9(1) резолюции 1998 г., а также методические руководства об измерении неполной и неадекватной занятости (1998 г.) и влиянии программ содействия трудоустройству на измерение занятости и безработицы (1987 г.).

<sup>6</sup> Границы трудоспособного возраста для нужд расчета участия в трудовой деятельности могут отличаться от национальных границ трудоспособного возраста, установленных законодательством и используемых для нужд пенсионной системы или для построения балансов трудовых ресурсов и т.д.

Верхний возрастной предел не должен устанавливаться для того, чтобы была возможность обеспечивать полный охват трудовой деятельности взрослого населения и оценивать переход от трудовой деятельности к пенсии по возрасту. Во многих странах не установлены верхние пределы для определения трудоспособного населения и возраста участия в ОРС. Для международных сопоставлений рекомендуемые границы установлены интервалом от 15 лет и старше. При проведении международных сопоставлений необходимо обеспечить сопоставимость возрастных ограничений и при необходимости проводить корректировку. Такие корректировки необходимы и при публикации показателей по странам СНГ. Кроме того, целесообразно публиковать показатели уровня занятости и безработицы для возрастной группы с максимальным уровнем потенциальной экономической активности – 15-64 лет.

В Таблице 3 обобщаются особенности проведения ОРС (или других обследований домашних хозяйств, на базе которых формируются показатели занятости и безработицы) в странах СНГ. Для сравнения в таблице приводятся характеристики Европейского обследования рабочей силы, проводимого под эгидой Евростата, и американского аналога ОРС – Current Population Survey. При составлении данной таблицы были использованы наиболее свежие методологические материалы, размещенные на сайтах национальных статистических агентств; в случае отсутствия таковых – данные методологического обследования МОТ, проводившегося в 2011 году.

В Армении (до 2014 года, с 2014 года – ОРС) и Кыргызстане проводятся интегрированные обследования условий жизни населения бюджетов уровня жизни домашних хозяйств (Армения), домашних хозяйств и рабочей силы (Кыргызстан), которые содержат обширные блоки, посвященные положению на рынке труда. В Таджикистане не проводится регулярных ОРС и других аналогичных обследований. Показатели, характеризующие рынок труда и занятость населения, формируются на базе отчетов по труду и административной статистики. В Таджикистане ОРС

было проведено всего два раза - в 2004 и 2009 годах при технической поддержке Всемирного Банка. По сведениям Госкомитета по статистике Туркменистана, в стране с 2011 года внедрено выборочное обследование рабочей силы на ежеквартальной основе, однако описание методологии отсутствует в открытом доступе, результаты не публикуются<sup>7</sup>. В Беларуси ОРС проводятся на регулярной основе, однако они не являются единственным источником для формирования официальных оценок относящихся к труду показателей. Публикуемые значения показателей строятся на основе данных отчетности организаций или данных баланса трудовых ресурсов.

В настоящее время между странами СНГ существуют различия в общих стандартах проведения ОРС. Эти различия касаются возраста опрашиваемого населения, частоты проведения обследований и учета военнослужущих.

В большинстве стран ОРС охватывает население в возрасте 15 лет и старше. В ряде стран установлен верхний возрастной предел. В Украине – 70 лет, в РФ – 72 года, в Беларуси – 74 года, в Армении – 75 лет. Несмотря на то, что в преклонном возрасте уровень участия в рабочей силе очень незначителен, введение верхних пределов ведет к завышению общих оценок уровня занятости. Различия будут тем больше, чем выше разница между установленным верхним возрастным пределом и фактической продолжительностью жизни.

Обследования проводятся на непрерывной основе в Молдове (результаты публикуются ежеквартально); ежемесячно – в Армении,

---

<sup>7</sup> См. краткую информацию об обследовании рабочей силы:

[http://stat.gov.tm/assets/usulyyetyet/%D0%9E%D0%91%D0%A1%D0%9B%D0%95%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%95%20%D0%A0%D0%90%D0%91%D0%9E%D0%A7%D0%95%D0%99%20%D0%A1%D0%98%D0%9B%D0%AB\\_%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82%D0%B0.pdf](http://stat.gov.tm/assets/usulyyetyet/%D0%9E%D0%91%D0%A1%D0%9B%D0%95%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%95%20%D0%A0%D0%90%D0%91%D0%9E%D0%A7%D0%95%D0%99%20%D0%A1%D0%98%D0%9B%D0%AB_%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82%D0%B0.pdf)

Казахстане, России, Украине; ежеквартально – в Беларуси, Кыргызстане, и Азербайджане. Различия в частоте обследований не оказывают существенного влияния на величину показателей, агрегированных за более длительный период (например, год) при условии, что ОРС проводится не реже, чем ежеквартально, либо в сезоны высокой и низкой активности.

Различия в учете военнослужащих касаются в основном лиц, проходящих срочную военную службу по призыву или проходящих альтернативную службу. МОТ рекомендует включать все категории военнослужащих в состав постоянного населения и учитывать в составе занятых кадровых военнослужащих и лиц, проходящих военную или альтернативную гражданскую службу, при условии, что они выполняют эту работу за плату в денежной или натуральной форме. Военнослужащие не охвачены ОРС в Армении и Азербайджане, то есть обследуется только гражданское население (аналогичная практика проведения обследований используется в США). В Казахстане из обследования исключены проходящие военную службу по призыву. В остальных странах СНГ все военнослужащие учитываются в составе занятых<sup>8</sup>. При публикации гармонизированных данных по странам СНГ целесообразно делать

---

<sup>8</sup> В Беларуси при проведении выборочного обследования в численность занятого населения *включаются* не учитываемые при формировании баланса трудовых ресурсов такие категории, как лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; *военнослужащие срочной службы*; лица, место работы которых находится за границей (см. [http://www.belstat.gov.by/upload-belstat-word/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4\\_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/5.%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/2.%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.doc](http://www.belstat.gov.by/upload-belstat-word/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/5.%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/2.%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.doc) )

корректировки на различия между странами в охвате обследованиями разных категорий военнослужащих.

### **ЕМР-1. Уровень занятости (М)**

Уровень занятости является одним из четырех основных индикаторов в группе «Возможности трудоустройства» (наряду с уровнем безработицы, долей неформальной занятости и долей молодежи, которая не учится и не работает). Этот показатель должен рассчитываться не только для всего населения, но и в гендерном разрезе.

Резолюция 19-й МКСТ предполагает более узкую и четкую трактовку понятия занятости по сравнению с ранее существовавшими стандартами (13-я МКСТ). Внедрение стандартов 19-й МКСТ приведет к снижению оценок численности занятого населения и к увеличению оценок численности безработного населения и населения, не входящего в состав рабочей силы. Для развитых стран эти изменения будут небольшими, для менее развитых могут быть довольно значительными, поскольку основные различия касаются занятых производством экономических благ товаров и услуг для собственного потребления. Изменения будут более значительными для женщин, а также для сельских жителей. Так, по расчетам Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, численность занятых за 2014 год при использовании методологии, изложенной в 19-й МКСТ, оказывается на 3,3% ниже по сравнению с оценками по действующей методологии.<sup>9</sup>

В соответствии с Резолюцией 19-й МКСТ, «Занятые лица определяются как все лица в трудоспособном возрасте, которые в течение короткого учетного периода осуществляли любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за плату или прибыль». Ключевые изменения касаются производства товаров и услуг для собственного потребления и некоторых категорий временно отсутствующих

---

<sup>9</sup> См. подробнее: <http://stat.gov.kz/getImg?id=ESTAT091522>

работников. В Резолюции 19 МКСТ в категорию «занятость» не входит трудовая деятельность по производству товаров и услуг для собственного использования, тогда как Резолюция 13-й МКСТ рекомендовала учитывать в составе занятых лиц, занятых производством экономических благ и услуг для собственного потребления или потребления в домашнем хозяйстве при условии, что такое производство обеспечивает существенный вклад в общее потребление домашнего хозяйства. Для ряда причин отсутствия на работе Резолюция 19-й МКСТ требует дополнительных доказательств сохранения связи с рабочим местом в виде получения вознаграждения и/или использовать предельную продолжительность отсутствия: в основном, 3 месяца; в случае гарантированного возвращения на работу в ту же самую экономическую единицу, предельный период может быть более трех месяцев. В соответствии с прежними стандартами, срок не был жестко конкретизирован.

Многие страны допускают отход от рекомендаций МОТ касательно охвата отдельных категорий населения либо их отнесения к занятому населению. Наиболее важные различия между странами касаются охвата военнослужащих, трактовки статуса занятости помогающих членов семей; лиц, проходящих военную службу или альтернативную гражданскую службу; стажеров; лиц, занятых производством продукции в домашних хозяйствах для собственного потребления, и временно отсутствовавших на работе. В некоторых странах, особенно с низким уровнем доходов, могут возникать дополнительные сложности с классификацией неоплачиваемых учеников и стажеров. В соответствии с Резолюцией 19-й МКСТ данная категория не относится к занятым, однако в странах, где натуральный обмен составляет важную часть экономических отношений, полученные в ходе обучения знания и навыки могут восприниматься как эквивалент вознаграждения (Оуа, 2015). В целом исследования в области статистической методологии показывают, что в менее развитых и, особенно, аграрных странах оценки показателей занятости и участия в рабочей силе в большей



степени зависят от формулировки вопросов в ОРС и того, отвечает ли на вопросы анкеты сам респондент или его родственник (Bardasi et al., 2010).

В Таблице 3 представлены особенности учета занятых в различных странах СНГ. Различия касаются практически всех перечисленных в предыдущем абзаце категорий населения. Временно отсутствующие на работе по вине работодателя относятся к занятым, однако не все страны конкретизируют продолжительность отсутствия или факт сохранения компенсации. Некоторые из формулировок, касающихся условий, при которых длительно отсутствующие работники считаются занятыми, являются достаточными расплывчатыми.

Достаточно серьезное влияние на расчеты уровня занятости в странах СНГ может оказать практика учета военнослужащих. Данная категория не учитывается либо не входит в состав занятых в Азербайджане, Армении и Беларуси<sup>10</sup>. Среди стран, в которых военнослужащие учитываются в составе занятых, сложности возникают с учетом военнослужащих, проходящих службу по призыву. Наиболее распространенной практикой является их учет в составе занятых. В Казахстане данная группа не входит в численность занятых.

Заметные различия наблюдаются и в практике учета занятых в домашнем хозяйстве производством сельскохозяйственной продукции. В большинстве стран эта категория населения относится к занятым лишь в случае, если производимые товары предназначены для продажи или обмена. Однако в Кыргызстане введено дополнительное условие минимальной продолжительности такой деятельности – 10 часов в неделю. В Казахстане к числу занятых относятся и те, кто занимается производством сельскохозяйственной продукции в домашнем хозяйстве для собственного потребления. Аналогичная практика учета используется и в Молдове, но при

---

<sup>10</sup> В Беларуси военнослужащие по призыву не учитываются в численности занятого населения при формировании баланса трудовых ресурсов, которые являются основной официальной оценкой численности занятых.

условии, что продолжительность такой деятельности составляет не менее 20 часов в неделю. В Армении занятые производством сельскохозяйственной продукции в домашнем хозяйстве могут быть отнесены к безработным, если занимаются поиском работы и готовы к ней приступить. В Азербайджане производство сельскохозяйственной продукции не является основанием для классификации респондентов в качестве занятых.

Более унифицированным является учет помогающих членов семьи. Лишь в Азербайджане установлен высокий порог минимальной продолжительности такого рода деятельности – 30 часов в неделю, что должно вести к занижению численности занятых этой категории. Стажеры, как правило, относятся к занятым, лишь если получают вознаграждение. Анализ методологических указаний не позволяет сделать выводы относительно того, как учитываются безработные, занятые на общественных работах (классифицируются как занятые в России и Кыргызстане) и некоторые другие небольшие по численности категории работников.

Данные по уровню занятости доступны на регулярной основе по большинству стран СНГ, за исключением Туркменистана и Узбекистана (см. Таблицу 4). По Таджикистану и Беларуси официальные оценки формируются на основе данных баланса трудовых ресурсов.

### **ЕМР-2. Уровень безработицы (М)**

Уровень безработицы является одним из показателей недоиспользования рабочей силы. Основная задача этого индикатора состоит в том, чтобы показать, в какой мере экономика способна обеспечить трудоустройство всех ищущих работу и готовых приступить к работе. Этот показатель адекватно характеризует ситуацию на рынке труда западных стран с развитой системой социальной защиты. Однако в менее развитых странах его интерпретация более проблематична, и он должен в обязательном порядке дополняться другими показателями, характеризующими уровень распространения неформальной занятости и размеры заработной платы. Дело в том, что показатели безработицы

отражают не только ситуацию на рынке труда, но и состояние системы социальной защиты. В странах с низким уровнем экономического развития, где отсутствует система пособий по безработице, большая часть населения не может позволить себе оставаться без работы, которая является единственным источником средств к существованию. Поэтому, несмотря на крайне серьезную ситуацию на рынке труда, многие из стран этой группы имеют очень низкие показатели безработицы и высокий уровень занятости женщин (Оуа, 2015).

Межстрановые различия в определении безработицы частично вытекают из различий в национальных определениях занятости. Некоторые категории населения могут оказаться среди безработных – главным образом, это касается длительно отсутствующих на работе по вине работодателя, занятых производством сельскохозяйственной продукции и помогающих членов семьи (см. подробнее выше). Другая группа различий касается особенностей формулировки критерия поиска работы и готовности приступить к работе. Например, в странах с низким уровнем дохода нередко приходится ослаблять критерии поиска работы, поскольку в условиях слабоорганизованного рынка труда с высоким уровнем самостоятельной занятости выделение многих традиционных каналов поиска работы лишено смысла: оставшись без работы, люди не имеют возможности обратиться в службы занятости или воспользоваться рекламными объявлениями.

В большинстве стран СНГ, где проводятся ОРС, критерии поиска работы и готовности приступить к работе сформулированы одинаково. В частности, критерий поиска работы распространяется на 4 недели, предшествующие обследуемой неделе. Критерий готовности приступить относится к обследуемой неделе (Россия) (до 2016 года), 2 недели после обследуемой недели (Армения, Беларусь, Украина), 15 дней (Молдова). Более частные различия могут относиться к классификации лиц, которые не имели работы, но договорились о сроке начала работы и не продолжали

поиска; а также тех, кто ожидал ответа от работодателя на ранее сделанное предложение.

На регулярной основе и в гендерном разрезе уровень безработицы доступен практически по всем странам СНГ, где проводятся ОРС либо интегрированные обследования домашних хозяйств (Таблица 4). По Беларуси и Таджикистану показатель безработицы рассчитывается лишь по официально зарегистрированным безработным. Кроме того, по Таджикистану, имеется более полная информация по показателям достойного труда за те годы, когда в стране проводились ОРС.

### **ЕМР-3. Молодежь, которая не учится и не работает**

Этот индикатор рассчитывается как отношение численности молодежи в возрасте 15-24 лет, которая не учится и не работает, к общей численности молодежи этой возрастной группы, в процентах. Он служит в качестве дополнительного индикатора к показателю молодежной безработицы. При расчете данного индикатора в дополнение к безработной молодежи в числитель включаются молодые люди, которые «отчаялись» найти работу либо не имеют доступа к образованию. Несмотря на кажущуюся простоту показателя, возникает много технических сложностей при его внедрении в практику статистического учета.

Первая сложность касается определения возрастных границ для отнесения населения к «молодежи». В национальной статистике, включая страны СНГ, нередко используются более широкие возрастные границы для выделения молодежи (с нижней границей на уровне 16 лет и/или с верхней границей на уровне 28-29 лет). В этих случаях необходимо выделять подкатегории, в том числе подкатегории, соответствующие международной классификации.

Во-вторых, понятие «учебы» может быть достаточно размытым. МОТ рекомендует руководствоваться Международной стандартной классификацией образования (International Standard Classification of Education

– ISCED<sup>11</sup>), разработанной ЮНЕСКО. В соответствии с этой классификацией, понятие «образования» включает не только формальное образование (проходящее в образовательных учреждениях системы общего и профессионального образования), но и ту часть неформального образования, которое осуществляется в рамках других образовательных институций. К последней группе относятся различные организации дополнительного профессионального образования. Особенности национальных образовательных систем, уровень охвата образованием, уровень жизни населения и многие другие факторы могут влиять на вовлеченность молодежи в учебу.

В Таблице 4 приводятся сведения по наличию данных по этому индикатору на сайтах национальных статистических агентств, в национальных обзорах по достойному труду либо в статистических базах МОТ. Данные в целом по молодежи и в гендерном разрезе доступны по Азербайджану, Армении, Кыргызстану, Молдове, России и Украине.

#### **EMR-4. Неформальная занятость (M)**

Этот индикатор рассчитывается как отношение численности неформально занятых к общей численности занятого населения, в процентах. В рекомендациях МОТ по расчету данного индикатора достойного труда речь идет именно о неформальной занятости, а не занятости в неформальном секторе (ILO, 2012a). Различия между этими двумя концепциями определены в резолюциях 15-й МКСТ (1993 год) и 17-й МКСТ (2003 год) и отражают разграничение между производственным и легалистским подходами к определению неформальности. Занятость в неформальном секторе определяется статусом работодателя (производственный подход), тогда как неформальная занятость определяется по отношению к конкретному рабочему месту и характеризует уровень правовой и социальной защищенности занимающего его работника (легалистский подход). Таким

---

<sup>11</sup> См. подробнее: <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>

образом, в состав неформально занятых дополнительно включаются занятые на платной основе в домашних хозяйствах, занятые на неформальной основе в формальном секторе экономики, однако исключаются занятые на формальной основе в неформальном секторе (см. подробнее 17 ICLS, 2003; ILO, 2013a). В целях удобства и единообразия МОТ рекомендует учитывать лишь основное место работы (ILO, 2012a). Поскольку уровень неформальной занятости менее волатилен, чем показатели безработицы, то сбор данной информации может осуществляться с меньшей периодичностью.

Официальные оценки по неформальной занятости на регулярной основе производятся лишь в отдельных странах СНГ. Оценки на основе ОРС доступны по Армении, Кыргызстану, Молдове, России и Украине. По Азербайджану доступны данные за отдельные годы на основе других обследований домашних хозяйств (Таблица 4).

Межстрановые различия при расчете индикатора EMP-4 касаются используемых определений неформальной занятости касательно источников данных, географического и отраслевого охвата обследований, критериев выделения неформального сектора (размер предприятий, наличие регистрации, наличие контракта у работников), учета вторичной занятости.

В России при расчете данного индикатора достойного труда в числителе используется численность занятых в неформальном секторе<sup>12</sup>. Под занятыми в неформальном секторе понимаются лица, которые были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица. Аналогичная трактовка неформальности используется в практике статистического учета в Кыргызстане.

---

<sup>12</sup> См. [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/met-ind.doc](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/met-ind.doc)

В Армении анализ неформальной занятости базируется на количестве рабочих мест (как в основной, так и в дополнительной (вторичной) деятельности), а не на численности занятых лиц. Неформальная занятость в обследуемом периоде – суммарное количество неформальных рабочих мест, независимо от того, были они на предприятиях формального или неформального сектора экономики, или в домашних хозяйствах. В расчеты неформальной занятости включаются: (1) наемные работники, занимающие неформальные рабочие места (в том числе оплачиваемая домашняя прислуга), (2) работодатели и лица, работающие за собственный счет, имеющие неформальные предприятия, (3) все неоплачиваемые работники-члены семьи, (4) члены неформальных производственных кооперативов и (5) занятые производством товаров исключительно для собственного конечного потребления своих домохозяйств (если считаются занятыми). Уровень неформальной занятости рассчитывается как удельный вес занимающих неформальные рабочие места в общем числе рабочих мест.

В Украине к числу неформально занятых относятся следующие категории занятого населения: (1) занятые на предприятиях неформального сектора (незарегистрированные самозанятые, работодатели и их наемные работники, неоплачиваемые помогающие члены семьи и т.д.); (2) неоплачиваемые помогающие члены семьи на предприятиях формального сектора; (3) наемные работники, которые работают на неформальных рабочих местах в формальном секторе (лица, которые работают на основе устной договоренности или не имеют каких-либо социальных гарантий, в частности: за которых не уплачивается единый взнос на обязательное государственное социальное страхование; которые не имеют права на ежегодный отпуск, оплачиваемый больничный).

В Молдове неформальная занятость включает: (1) самостоятельные работники, занятые на предприятиях неформального сектора; (2) работодатели, занятые на предприятиях неформального сектора, (3) члены неформальных производственных кооперативов; (4) неоплачиваемые

помогающие члены семьи на предприятиях формального и неформального сектора; (5) наемные работники на предприятиях формального и неформального сектора, которые удовлетворяют, по крайней мере, одному из перечисленных ниже критериев: работодатель не уплачивает взносы на обязательное социальное страхование; работник не имеет права на оплачиваемый ежегодный отпуск и/или на оплачиваемый больничный; (6) лица, занятые производством сельскохозяйственной продукции исключительно для собственного потребления при продолжительности занятости не менее 20 часов в неделю.

В Казахстане статистическое наблюдение за неформальной занятостью ведется с 2015 года. Неформальная занятость включает физических лиц, которые согласно статусу занятости и независимо от того, было это занятие основным или дополнительным, являются: (1) самостоятельно занятыми работниками или работодателями, работающими в неформальном секторе; (2) членами неформальных кооперативов; (3) помогающие (неоплачиваемые) работники семейных предприятий; (4) работающими на личном подворье, которые производят сельскохозяйственную продукцию исключительно для собственного потребления; (5) наемными работниками, занятыми на предприятиях формального, сектора, неформального сектора, у отдельных физических лиц или в крестьянских (фермерских) хозяйствах, если их рабочее место соответствует, хотя бы одному из перечисленных критериев: приняты на основе устной договоренности; работодатель не перечисляет отчисления на социальное страхование; нет права на медицинский оплачиваемый отпуск; нет права на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

Наиболее близка к рекомендациям МОТ по расчету индикатора EMP-4 практика, применяемая в Молдове, Казахстане и Украине. В России, Кыргызстане и Армении определение неформальности базируется на концепции неформального сектора. По остальным странам статистический учет неформальной занятости не ведется.



Остальные индикаторы из раздела **«Возможности трудоустройства»** (с **ЕМР-5 по ЕМР-10**) являются дополнительными. Официальные методические рекомендации МОТ по расчету индикатора ЕМР-11 «Недоиспользование рабочей силы (F)» пока не выпущены, поэтому следует ориентироваться на общие рекомендации, утвержденные Резолюцией 19-й МКСТ. Мы вкратце остановимся лишь на некоторых показателях из списка дополнительных индикаторов. Информация об их доступности по странам СНГ представлена в Таблице 4.

Индикаторы ЕМР-5 «Уровень участия в рабочей силе», ЕМР-6 «Уровень молодежной безработицы», ЕМР-7 «Безработица по уровням образования» не представляют особых сложностей для стран, в которых проводятся ОРС. По отношению к ним применимы те же замечания, которые были указаны выше для индикаторов ЕМР-1 – ЕМР-3.

Больше вопросов вызывает измерение индикатора **ЕМР-8 «Занятость по статусу занятости»** и связанного с ним индикатора **ЕМР-9 «Доля самостоятельных работников и помогающих членов семей в общей занятости»**. Классификация занятых по статусу важна для изучения динамики, как рынка труда, так и экономики в целом. Высокая доля работающих по найму свидетельствует о высоком уровне экономического развития. Высокая доля самозанятых, не привлекающих наемный труд, указывает на низкие темпы роста рабочих мест в формальном секторе и высокие темпы их роста в неформальном. Предпочтительным источником данных о распределении занятых по статусу занятости являются ОРС. Вместе с тем, сохраняются сложности с применением классификации по статусам занятости, особенно, в странах с высокой долей аграрного сектора (Oya, 2015).

В соответствии с международной классификацией (International Classification of Status in Employment, ICSE-93) занятое население может быть отнесено к одной из двух категорий: работающие по найму и самостоятельно занятые (или «работающие не по найму»). Среди самостоятельно занятых

выделяют: (1) работодателей; (2) членов производственных кооперативов; (3) занятых на индивидуальной основе; (4) помогающих членов семьи.

В целом, все страны СНГ, осуществляющие статистическое наблюдение занятых по статусу занятости, придерживаются принципов, заложенных в ICSE-93. Однако существуют и некоторые особенности, отражающие отношение к статистическому учету занятых в домашнем хозяйстве, а также выделения более узких подгрупп внутри общей классификации.

В Казахстане, в дополнение к перечисленным выше категориям, в составе самостоятельно занятых выделяется группа «занятых в личном подсобном хозяйстве» (Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, 2016). При этом к занятым в личном подсобном хозяйстве относятся лица, занятые на личном подворье, приусадебном и дачном участке (огороде). Занятые в личном подсобном хозяйстве, в свою очередь, подразделяются в зависимости от целей использования продукции, произведенной в ЛПХ:

- только для собственного потребления;
- частично для потребления, обмена (продажи)
- только для обмена (продажи).

Занятые на индивидуальной основе подразделяются на 2 группы: (1) зарегистрированные и активно действующие; (2) недействующие из числа зарегистрированных и незарегистрированные.

В Армении, Азербайджане, Молдове, России дополнительные категории не выделяются. В Кыргызстане выделяется достаточно многочисленная категория (по данным ILOSTAT, около 4% в 2013 году) занятых, которые не могут быть классифицированы ни как работающие по найму, ни как работающие не по найму. В Украине не выделяется такая категория как «члены производственных кооперативов». Данные по Беларуси и Таджикистану не доступны на регулярной основе. Имеющиеся оценки по

Беларуси (2009 г., ILOSTAT) сделаны на основании баланса трудовых ресурсов.

Для менее развитых стран чрезвычайно важными являются производные от ЕМР-8 индикаторы: ЕМР-9 «Доля самостоятельных работников и помогающих членов семей в общей занятости» и ЕМР-10 «Доля наемных работников, занятых в несельскохозяйственной деятельности». Они показывают распространенность рабочих мест, наиболее (ЕМР-9) и наименее (ЕМР-10) уязвимых с точки зрения качества занятости. Заметим, что индикатор ЕМР-9 рассчитывается по отношению к общей занятости, а индикатор ЕМР-10 по отношению к несельскохозяйственной занятости (ILO, 2012a).

## **2.2 Адекватные заработки и производительный труд**

Этот блок индикаторов показывает прогресс стран по пути к достижению целей достойной оплаты труда и высокой производительности труда. Ключевой целью является обеспечение всем работникам заработков, превышающих минимально необходимые расходы на проживание с учетом уровня развития экономики и принятых стандартов жизни. В Таблице 5 представлен список индикаторов данной группы и основные принципы их расчета. Два из них – EARN-1 «Доля работающих бедных» и EARN-2 «Доля работников с низкой заработной платой» - относятся к числу основных, остальные являются дополнительными. Индикаторы EARN-1 – EARN-4 и EARN-7 следует рассчитывать не только для всего населения, но и в гендерном разрезе.

В качестве основного источника данных для расчета большинства показателей МОТ рекомендует использовать обследования рабочей силы (ОРС) с модулем по трудовым доходам. В отсутствие этих данных страны могут использовать обследования предприятий, однако этот источник является менее предпочтительным из-за ограничений по охвату занятого населения, особенно занятого в неформальном секторе экономики. Кроме

того, использование обследований предприятий затрудняет сопоставимость оценок между странами, так как национальные статистические службы используют разные критерии для отбора предприятий в обследования: охват различается по размеру, отраслевой принадлежности, использованию выборочного или сплошного обследования, часовых или месячных заработков и т.д.

Однако в странах СНГ именно отчетность организаций является основным источником оперативной статистики для расчета среднемесячной номинальной и реальной заработной платы, а также индексов заработной платы. Несмотря на различия в подходах, к проведению обследований предприятий (сплошное или выборочное; охват только юридических лиц либо всех экономических агентов, привлекающих наемных работников; выбор нижней границы численности работников для участия в обследовании и т.п.) в целом данные сопоставимы между странами СНГ для корпоративного сектора экономики, хотя размеры корпоративного сектора сильно разнятся между странами. Анкеты ОРС в странах СНГ, как правило, не содержат вопросов о заработных платах, но в тех странах, где такие вопросы задаются эти данные не используются в официальных статистических публикациях. Таким образом, по этому разделу страны СНГ гораздо лучше сопоставимы между собой, чем с большинством других стран, где ОРС используется в качестве основного источника для данных о заработных платах.

В Беларуси и Молдове годовые формы отчетности предприятий предполагают предоставление данных по заработной плате отдельно для мужчин и женщин. В Таджикистане в отчетах по труду данные по заработным платам за декабрь представляются в гендерном разрезе, что дает возможность получить оценки гендерных различий в заработной плате даже в отсутствие регулярных ОРС или обследований с комбинированной выборкой (предприятий и работников внутри предприятий).

В Таблице 6 представлены данные по доступности отдельных показателей раздела «Адекватные заработки и производительный труд» по странам СНГ.

### **EARN-1. Доля работающих бедных**

Этот индикатор показывает, какая доля работающего населения проживает в бедных домашних хозяйствах, несмотря на наличие занятости. Бедность может определяться в соответствии с национальной или международной чертой бедности (например, 1,25\$, 2,5\$, 4\$ и т.п. на человека в день). При использовании национальной черты бедности в абсолютном выражении межстрановое сопоставление по данному индикатору невозможно, поскольку национальные подходы к определению черты бедности имеют серьезные различия. Несмотря на проблемы с сопоставимостью, страны, как правило, используют национальные стандарты выделения бедного населения.

Доля работающих бедных рассчитывается как отношение численности занятого населения, проживающего в домашних хозяйствах с доходами ниже черты бедности, к общей численности занятого населения. Расчет данного индикатора предполагает использование данных обследования домашних хозяйств с блоком о занятости их членов.

Наиболее совместимые с международной методологией данные для расчета доли работающих бедных собираются в Армении и Кыргызстане, где проводятся интегрированные обследования домашних хозяйств. В Молдове и Украине для расчетов используются обследования бюджетов домашних хозяйств (см. ILOSTAT).

В России индикатор EARN-1 рассчитывается только для всех работников (не рассчитывается в гендерном разрезе). Для расчета показателя используются данные выборочного обследования организаций о распределении численности работников по размерам заработной платы, начисленной в апреле. Данное обследование проводится 1 раз в два года и охватывает организации всех видов экономической деятельности без

субъектов малого предпринимательства. Показатель представляет собой долю работников организаций, получающих заработную плату ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Как мы видим, порядок расчета показателя отличается от рекомендованного МОТ: не учитываются прочие доходы работников и доходы других членов семьи. Кроме того, охват занятого населения ограничен средними и крупными организациями формального сектора (менее половины всех занятых). Таким образом, за рамками анализа остаются все работники неформального сектора, занятые в домашних хозяйствах, а также часть работников формального сектора.

Распространенной в статистической практике стран СНГ версией данного индикатора является показатель доли работников с заработной платой ниже (не выше) минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда - МРОТ). Он рассчитывается на основе данных обследований предприятий о распределении заработных плат почти во всех странах СНГ. Этот индикатор недостаточно хорош, поскольку зависит от покупательной способности минимальной заработной платы (МРОТ) и частоты ее пересмотра.

### **EARN-2. Доля работников с низкой заработной платой**

Этот индикатор является одним из показателей дифференциации заработков и бедности. В отличие от EARN-1, который измеряет «абсолютную» бедность, EARN-2 характеризует «относительную» бедность. В соответствии с рекомендациями МОТ, он должен рассчитываться для работающих по найму как отношение численности работников с заработной платой ниже  $\frac{2}{3}$  от медианного значения к общей численности наемных работников. Использование медианы в качестве меры центральной тенденции позволяет снизить влияние выбросов и ошибок измерения. Для расчета этого индикатора рекомендуется использовать данные ОРС. Однако на практике в качестве источника часто выступают выборочные обследования предприятий, основной целью которых является получение

данных о распределении заработков или о величине заработных плат представителей отдельных профессий. Реже используются данные из административных источников, например, данные системы обязательного социального страхования.

В развитых странах расчеты обычно проводятся по часовым ставкам либо неполная занятость переводится в эквивалент полной занятости. В менее развитых странах, где отсутствует достоверная информация о продолжительности рабочего времени, нередко используются данные о месячных заработках (хотя данный вариант расчета является менее предпочтительным). В странах СНГ стандартным является использование месячных заработных плат.

В Армении источником данных о доле работников с низкой заработной платой является интегрированное обследование домашних хозяйств, в Молдове – ОРС (ILOSTAT).

В Азербайджане, России расчеты опираются на данные обследований предприятий. В России в качестве источника данных для расчета индикатора EARN-2 (в составе официальной статистической справки по достойному труду, размещенной на сайте Росстата) используются данные выборочного обследования о заработной плате по категориям персонала и профессиональным группам работников (форма № 57-Т). Данное обследование проводится один раз в два года. Обследование охватывает организации (без субъектов малого предпринимательства и без организаций с численностью менее 15 человек) из всех отраслей кроме финансовой деятельности и государственного управления. При его проведении применяется комбинированная выборка, при которой, наряду с отбором обследуемых организаций, производится отбор работников в этих организациях. В выборку отбираются только работники, полностью отработавшие все рабочие дни в октябре месяце. На основании базы индивидуальных данных работников определяется медианное значение почасовой заработной платы (50% работников имеют заработную плату ниже

этого значения и 50% - выше). Определяется величина, составляющая 2/3 от медианного значения почасовой заработной платы, и отбираются работники, имеющие заработную плату ниже этого значения. Расчеты проводятся как для всех работников, так и отдельно для мужчин и женщин.

#### **EMR-4. Реальная средняя заработная плата**

Показатель реальной заработной платы по всем работникам рассчитывается во всех странах СНГ. Источником данных выступают обследования предприятий. Значительно реже расчеты ведутся отдельно для мужчин и женщин. В гендерном разрезе данные по номинальным и реальным заработным платам (на основе отчетности предприятий) доступны для Армении, Беларуси и Молдовы.

#### **EARN-5. Минимальная заработная плата, в % от медианной заработной платы**

В странах СНГ данный индикатор рассчитывается в основном по отношению к средней заработной плате.

#### **EARN-6. Индекс заработной платы для обрабатывающих производств**

Во всех странах СНГ формы отчетов организаций по труду позволяют представить данные по заработной плате в отраслевом разрезе. Поэтому наиболее полной является доступность статистики по индикатору EARN-6. Сам индикатор в индексной форме не рассчитывается, однако имеются необходимые данные для подобных расчетов: данные по номинальным заработным платам, численности (за базисный период) и продолжительности рабочего времени (если речь идет о часовых ставках) в разрезе подотраслей обрабатывающих производств. МОТ рекомендует проводить расчеты по тарифным ставкам без учета сверхурочных, премий, бонусов и других поощрительных выплат. Однако допускается использование более широких определений заработной платы.

Отказ от расчета индикатора EARN-6, скорее всего, связан с недостатком или отсутствием у национальных статистических служб опыта



по расчету индексных показателей по формуле Ласпейреса, а также низким спросом на индексные показатели со стороны потребителей статистики. Вместе с тем, в западной статистической практике индексные показатели такого типа чрезвычайно популярны, поскольку с их помощью можно отделить динамику основного показателя (в данном случае заработных плат в обрабатывающих производствах) от изменений в структуре обрабатывающих производств. Вместе с тем, данный индикатор мало информативен для стран, в которых численность занятых в обрабатывающих производствах составляет небольшую долю от общей численности занятых. Динамические ряды по индикатору EARN-6 могут обновляться ежеквартально или один раз в год.

### **EARN-7. Доля наемных работников, участвовавших в ДПО**

Индикатор участия работников в разных формах дополнительного профессионального образования (повышении квалификации, переподготовке, стажировках и т.п.) является единственным незарплатным показателем в этом разделе. Он показывает, в какой мере работодатели инвестируют в развитие навыков своих работников. При расчете показателя учитываются все виды относящегося к работе обучения, которые классифицируются как отработанное время в соответствии с Резолюцией 18-й МКСТ. Основным источником данных о дополнительном профессиональном обучении в странах СНГ являются обследования предприятий.

В Армении проводится годовое обследование предприятий по вопросам дополнительного профессионального обучения. Обследование охватывает только работников крупных и средних предприятий и охватывает те виды обучения, которые были оплачены работодателем. В официальных публикациях (см., например, «Рынок труда в Республике Армения»<sup>13</sup>) в разделе, посвященном ДПО, представлены данные о численности работников, прошедших обучение (по видам), в том числе в гендерном

---

<sup>13</sup> [http://www.armstat.am/file/article/trud\\_2015\\_11.pdf](http://www.armstat.am/file/article/trud_2015_11.pdf)

разрезе. В относительном выражении (в процентах от общей численности работников) данные не представляются.

В Беларуси данные о профессиональном обучении, публикуемые в официальных статистических сборниках, формируются на основе обследования предприятий по форме б-т (кадры) «Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров», которая предоставляется всеми юридическими лицами, включая малые предприятия.<sup>14</sup>

В Казахстане данные об охвате работников дополнительным профессиональным обучением, публикуемые в рамках программы статистики достойного труда, собираются в рамках специального обследования населения (модуль ОРС).

В России традиционным источником данных о дополнительном профессиональном образовании являются обследования предприятий. Кроме того, в мае, августе, сентябре 2015 года Росстатом впервые проведено федеральное статистическое наблюдение участия населения в непрерывном образовании. Наблюдение являлось дополнительным модулем к выборочному ОРС. Данное наблюдение планируется повторять раз в пять лет<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> См. [http://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-word/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4\\_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/5.%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/4.%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BA%D0%B0%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2.doc](http://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-word/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F/5.%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/4.%20%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BA%D0%B0%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2.doc)

<sup>15</sup> См. подробнее [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/obraz/welcome.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obraz/welcome.html)

## 2.3 Достойная продолжительность рабочего времени

Достойная продолжительность рабочего времени является важной составляющей достойного труда. В эту группу индикаторов включаются два вида показателей (см. Таблицу 7): (1) показатели, которые характеризуют продолжительность занятости с точки зрения избыточности или недостаточности (TIME-1 и TIME-4); (2) собственно, показатели продолжительности рабочего времени (TIME-2 и TIME-3). Индикатор TIME-5 «Продолжительность годового оплачиваемого отпуска» еще находится в процессе разработки и рекомендации по его расчету еще не подготовлены.

Основным источником данных по расчету индикаторов, относящихся к продолжительности рабочего времени, являются ОРС либо иные обследования населения, содержащие модуль по занятости. Обследования предприятий и административные источники считаются менее предпочтительными, поскольку, как правило, охватывают ограниченный круг экономических единиц и имеют в качестве объекта наблюдения рабочие места, а не отдельных работников, поэтому не могут использоваться для измерения полной продолжительности рабочего времени. Кроме того, использование обследований населения позволяет охватывать самостоятельно занятое население и представлять данные в разбивке по отдельным демографическим, профессиональным группам, отраслевым группам, а также в разрезе статусов занятости. Для расчета показателей следует использовать *фактически отработанное время* (в границах сферы производства согласно СНС), то есть время, затраченное на производство товаров и услуг, независимо от того, было оно оплачено или нет<sup>16</sup>.

Лишь один из индикатор рабочего времени относится к числу основных: TIME-1 «Доля работников, работающих избыточное время».

---

<sup>16</sup> О статистическом учете продолжительности рабочего времени см. подробнее Резолюцию 18-й МКСТ (2008 год).

Первые четыре индикатора рекомендуется разрабатывать в гендерном разрезе.

В странах СНГ показатели отработанного времени не занимают приоритетного места в статистике труда, несмотря на то, что в большинстве стран соответствующая информация собирается как в обследованиях рабочей силы, так и в обследованиях предприятий. Данные о продолжительности рабочего времени находят слабое отражение в публикациях по занятости и на сайтах национальных статистических служб. Наиболее распространенным форматом представления данных о продолжительности рабочего времени является публикация данных о распределении работников по продолжительности рабочей недели на основе данных обследований предприятий. В некоторых странах также по ограниченному перечню отраслей публикуются данные о годовом фонде отработанного времени и средней продолжительности рабочего дня. В Таблице 8 представлены данные о доступности индикаторов из раздела «Достойная продолжительность рабочего времени» по странам СНГ.

#### **TIME-1 Доля работников, работающих избыточное время**

Избыточное рабочее время определяется МОТ как занятость общей продолжительностью свыше 48 часов в неделю (строго выше 48 часов) с учетом основной и вторичной занятости. Страны могут использовать собственные пороговые значения, однако в этом случае для обеспечения сопоставимости МОТ рекомендует дополнительно применять и отсечку в 48 часов. Данное пороговое значение соответствует Конвенции МОТ №1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (1919 год), Конвенция МОТ №30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» (1930 год). Оно же было подтверждено в качестве порогового и в Резолюции 18-й МКСТ (2008 год).

Расчет доли работников, работающих избыточное время, не представляет особого труда для статистических служб тех стран, в которых

регулярно проводится ОРС (Таблица 8). Поэтому данный индикатор доступен по всем странам, кроме Беларуси и Таджикистана. Данные из статистики предприятий не отвечают требованиям расчета данного показателя, так как не учитывают продолжительности дополнительной (вторичной) занятости.

При этом в официальных статистических публикациях некоторые страны используют разбивку по интервалам, не соответствующую международным стандартам. Например, в России и Казахстане избыточное рабочее время измеряется в интервалах 41-50 часов, 51-60 часов. В бюллетенях по достойному труду рекомендуется придерживаться рекомендаций МОТ и представлять для избыточного рабочего времени (возможно, в дополнение к национальным стандартам) интервал 48 часов и более.

### **TIME-2 Продолжительность рабочего времени (распределение по стандартным интервалам)**

Этот индикатор предполагает предоставление информации о распределении работников по недельной продолжительности отработанного времени на основе данных из ОРС. Для обеспечения международной сопоставимости МОТ рекомендует использовать следующие интервалы: (1) 0 часов, (2) 1–14 часов, (3) 15–29 часов, (4) 30–34 часа, (5) 35–39 часов, (6) 40–48 часов, (7) 49 часов и более. Многие страны указывают недельную продолжительность рабочего времени в отработанных часах. Большинство стран СНГ публикуют информацию по данному индикатору в статистических сборниках по труду и бюллетенях, отражающих результаты ОРС как для всех занятых, так и в разбивке по полу (Таблица 8).

### **TIME-3 Среднее количество отработанных часов в год на одного занятого**

Расчет данного показателя может вестись либо по данным ОРС либо на основе интеграции нескольких источников в рамках составления баланса трудовых ресурсов. Расчет совокупных затрат труда и среднего количества

отработанных часов на одного занятого имеет важное значение для нужд СНС. Не все страны СНГ проводят такие расчеты. В ряде стран показатели отработанного времени используются лишь в рамках статистики труда на базе обследований предприятий без оценки совокупных затрат труда в часах для нужд СНС.

В последние годы в международной статистической практике наметился тренд к усилению роли обследований рабочей силы в качестве источника данных о затратах труда, что проявляется в формировании оценок затрат труда для самостоятельно занятых лиц и переходе отдельных стран к использованию обследований рабочей силы в качестве основного источника данных при интеграции показателей отработанного времени для нужд СНС. Это в особенности актуально для стран, в которых обследования предприятий охватывают лишь крупные и средние предприятия, то есть тот сегмент занятости, который продолжает сокращаться в большинстве стран с транзитивной экономикой.

#### **TIME-4. Доля работников, находящихся в условиях неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени**

Наиболее современные стандарты статистического учета неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени (time-related underemployment) представлены в Резолюции 19-й МКСТ (2013 год). В соответствии с этой резолюцией, лица, находящиеся в условиях неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени определяются как «все занятые лица, которые в течение короткого учетного периода хотели работать дополнительное время, у которых фактически отработанные часы на всех работах были меньше, чем установленный предел продолжительности рабочего времени, и которые были готовы работать дополнительное время, если бы представилась возможность получить дополнительную работу». Таким образом, для выделения лиц, находящихся в условиях неполной занятости необходимо соблюдение 3 критериев: (1) желание работать дополнительное время на той же или другой работе; (2)

готовность работать дополнительное время; (3) иметь фактическую продолжительность рабочего времени, не превышающую установленный предел. Понятие «предела продолжительности рабочего времени» может основываться на границе между полной и неполной занятостью, на медианном или модальном значении обычной продолжительности рабочего времени всех занятых лиц либо на продолжительности рабочего времени, установленной соответствующим законодательством или практикой для конкретных групп работников. Таким образом, рекомендации МОТ допускают большое разнообразие подходов к трактовке понятия неполной занятости.

Страны СНГ имеют большой опыт в области статистического учета неполной занятости, базирующийся на данных обследований предприятий. Однако следует понимать, что используемые в этой связи концепции не совпадают с определением неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, предлагаемым в Резолюции 19-й МКСТ. Используемые в статистической практике большинства стран СНГ методы статистического наблюдения основаны на выделении конкретных причин неполной занятости (простои, отпуска по инициативе работодателя и проч.) либо на сопоставлении фактической продолжительности рабочего дня с нормальной без учета желания работника работать дополнительное время. Оценки неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, сделанные по методологии МОТ, представлены в официальных публикациях лишь в Армении и Молдове (Таблица 8).

#### **2.4 Установление баланса между работой и семьей и личной жизнью**

Данный раздел статистики достойного труда еще находится в стадии разработки и рекомендации МОТ по его наполнению носят рамочный характер. В частности, рекомендуется использовать индикаторы, характеризующие нестандартное/необычное рабочее время и защиту матерей

с детьми. В этой связи интересен опыт стран СНГ, накопленный при подготовке национальных докладов и бюллетеней о достойном труде.

В национальном докладе по Азербайджану (ILO, 2012c) рассматриваются исключительно правовые аспекты, относящиеся к регулированию трудовых прав женщин с детьми и условий предоставления отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком, а также представлены данные по бюджетным расходам на указанные цели.

В национальном докладе по Армении (ILO, 2012b) содержатся два статистических показателя: (1) доля работающих неполное рабочее время по семейным причинам в общей численности занятых; (2) доля незанятого населения, имеющего желание работать, но не ищущего работу по семейным причинам, в общей численности незанятого населения.

Более обширный список индикаторов включен в национальный доклад по Молдове (Ciloci and Morari, 2013): (1) доля населения, не занятого по причине семейных обязательств (в разбивке по полу и возрастным группам), (2) распределение занятого населения по семейному статусу: одинокие, состоящие в браке, вдовы, разведенные (отдельно для мужчин и женщин); (3) численность получателей ежемесячных пособий по уходу за ребенком в возрасте до 1,5/3 лет; (4) доля экономически неактивного населения, имеющего семейные обязательства; (5) численность получателей пособий по беременности и родам.

В национальном докладе о достойном труде в Украине (ILO, 2013b) данный раздел включает следующие статистические показатели: (1) доля работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста, в общей численности работающих по найму; (2) доля женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, в общей численности работающих по найму; (3) доля экономически неактивного населения, незанятого по семейным причинам, по причине ухода за детьми и больными родственниками (в целом, отдельно для мужчин и женщин); (4) охват дошкольным образованием; (5) суммарный коэффициент рождаемости.



В бюллетене о достойном труде, публикуемом Комитетом по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстана, представлены данные о численности занятых женщин в возрасте 20-49 лет с выделением имеющих детей дошкольного возраста (до 6 лет включительно), в том числе осуществляющих уход за ребенком (детьми) лично, не занимающиеся выполнением домашних (семейных) обязанностей, совмещающих трудовую деятельность и выполнение домашних (семейных) обязанностей, в том числе:

- легко (сравнительно легко)
- сложно (несколько сложно)
- не удастся.

## **2.5 Труд, который должен быть упразднен**

Международные конвенции и Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 год) требуют упразднения определенных видов труда, прежде всего, детского труда и принудительного труда. Данные о наличии и распространенности этих видов труда выделены в особую группу индикаторов достойного труда. Среди пяти индикаторов, входящих в эту группу, только один отнесен к числу основных – ABOI-1 «Детский труд» (Таблица 9).

В последние годы МОТ была проделана большая работа по выработке стандартов статистического учета детского и принудительного труда. Рекомендации по измерению детского труда были зафиксированы в Резолюции о статистике детского труда, принятой на 18-й МКСТ (2008 год). Статистическое наблюдение за детским трудом должно охватывать детей в возрасте от 5 до 17 лет. Его целью является измерение масштабов участия детей в трудовой деятельности, находящейся в пределах границы сферы производства либо общей границы сферы производства согласно СНС-2008. В рамках этой группы выделяют более узкую группу детей, вовлеченных в занятость (работу за плату или прибыль). Часть этих занятий является

абсолютно легальной и социально приемлемой (например, выполнение нетяжелой работы подростками в возрасте 12-14 лет и занятость подростков 15-17 лет в нормальных условиях труда). Другая часть подпадает под понятие «детского труда» и подлежит упразднению<sup>17</sup>:

- худшие формы детского труда (проституция, рабство, принудительный труд детей, использование детей для перевозки наркотиков и другой преступной деятельности и т.п.);
- работа в опасных и тяжелых условиях труда, в том числе участие в опасной неоплачиваемой трудовой деятельности в домашнем хозяйстве;
- занятость в возрасте ниже минимального возраста, установленного для данного вида деятельности.

По инициативе и при содействии МОТ обследования детского труда были проведены и в некоторых странах СНГ: Азербайджане (2005 год), Кыргызстане (2007 год, 2014 год), Молдове (2009 год), Таджикистане (2012 год), Украине (1999 год)<sup>18</sup>. Кроме того, ИПЕС (Программа МОТ по устранению детского труда) проводит экспресс обследования различных аспектов детского труда в различных странах СНГ (Rapid Assessment Survey). Ниже мы подробнее остановимся на практике статистического наблюдения за использованием детского труда в странах СНГ. Общие данные о доступности индикаторов детского труда по странам СНГ приводятся в Таблице 10.

Сложнее обстоит ситуация с наблюдением за принудительным трудом. В подавляющем большинстве стран отсутствует информация о масштабах использования принудительного труда, оценки строятся на использовании вторичных данных, а также данных, полученных из административных

---

<sup>17</sup> См. подробнее о методологии Diallo et al (2013), pp. 17-21.

<sup>18</sup> См. отчеты, описание инструментария и базы данных:

<http://www.ilo.org/ipesc/ChildlabourstatisticsSIMPOC/Questionnairesurveysandreports/lang--en/index.htm>

источников и от некоммерческих правозащитных организаций. Тем не менее, в 2008-2010 гг. МОТ был разработан и протестирован в нескольких странах пилотный инструментарий для проведения обследований. В число этих стран вошли Армения (2009 год) и Молдова (2008 год) как страны с высокими показателями исходящей миграции и, как следствие, потенциально высокими рисками вовлеченности в торговле людьми<sup>19</sup>. В Армении проводилось специальное обследование населения, посвященное миграции. В Молдове в ОРС был включен специальный модуль по миграции. В обоих случаях целевой группой обследования выступали возвратившиеся мигранты. Таким образом, предметом статистического наблюдения являлся лишь один из аспектов принудительного труда, соответствующий индикатору ABOL-5. «Принудительный труд среди возвращающихся мигрантов». Инструментарий, направленный на изучение других аспектов принудительного труда, тестировался на примере развивающихся стран. Специалисты МОТ систематизировали результаты проведенных обследований и сформулировали методологические рекомендации по дизайну и организации обследований принудительного труда (2011b). Однако массового распространения подобные обследования так и не получили – база данных МОТ (ILOSTAT) не содержит индикаторов принудительного труда.

В Азербайджане имеющиеся оценки использования детского труда сделаны на основе обследования, проведенного в 2005 году совместно с Комитетом по статистике Азербайджанской Республики и МОТ<sup>20</sup>. Обследование было реализовано в форме специального модуля к анкете ОРС, однако впоследствии подобные обследования не повторялись.

В Армении оценки масштабов использования детского труда проводятся эпизодически и осуществляются в рамках международных проектов TACIS и ЮНЕСКО (ILO, 2012b).

---

<sup>19</sup> См. подробнее ILO (2011b).

<sup>20</sup> См. подробнее: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=8152>

В Казахстане индикаторы детского труда не входят в состав показателей достойного труда. Обследования детского труда носили пилотный характер<sup>21</sup> и проводились без участия Комитета по статистике<sup>22</sup>. Однако проведение Национального статистического обследования по детскому труду в Республике Казахстан включено в план обследований.

В Кыргызстане в 2014 году, совместно с Международной организацией труда (МОТ-ИПЕК), было проведено Национальное обследование детского труда. Более раннее обследование проводилось в 2007 году. Результаты публикуются в статистическом сборнике «Дети Кыргызстана».

В Молдове в 2009 году модуль по детскому труду, разработанный совместно с МОТ, был включен в ОРС. Результаты обследования отражены в национальном докладе о достойном труде и в статистическом сборнике «Дети Молдовы»<sup>23</sup>.

В России в число индикаторов достойного труда в разделе «Труд, который должен быть упразднен» включены два индикатора: ABOL-1. «Детский труд» и ABOL-2. «Детский труд в опасных условиях».

Индикатор ABOL-1. «Детский труд» рассчитывается по данным ОРС как отношение численности занятого населения в возрасте 15-17 лет к общей численности населения этой возрастной группы, в процентах. Данный показатель представлен как в целом для возрастной группы, так и отдельно для мальчиков и девочек. Отметим, что предлагаемая Росстатом трактовка индикатора не соответствует рекомендациям МОТ по нескольким причинам. Во-первых, Росстат использует слишком широкое определение детского

---

<sup>21</sup> См. подробнее ИРЕС (2013) о пилотном обследовании детского труда в г.Алма-Аты и южных областях Казахстана.

<sup>22</sup> См. подробнее: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_249103.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_249103.pdf)

<sup>23</sup> См. подробнее: [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/Copiii\\_Moldovei/Copiii\\_Moldovei\\_e\\_d\\_2012.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Copiii_Moldovei/Copiii_Moldovei_e_d_2012.pdf)

труда. Занятость подростков 15-17 лет допускается российским законодательством и не может полностью отнесена к разряду труда, подлежащего упразднению. Во-вторых, использование ОРС в качестве источника данных не позволяет охватить возрастные группы 5-14 лет.

Индикатор АВОЛ-2. «Детский труд в опасных условиях» рассчитывается в отдельных видах экономической деятельности (по добыче полезных ископаемых, в обрабатывающих производствах, по производству и распределению электроэнергии, газа и воды, в строительстве, на транспорте и в связи) как отношение лиц моложе 18 лет, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, к списочной численности работников. В качестве источника данных используются обследования предприятий, проводимые ежегодно в рамках Федерального статистического наблюдения за состоянием условий труда и компенсациями за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по форме № 1-Т (условия труда). Данное обследование не охватывает субъекты малого предпринимательства. Важным расхождением с рекомендуемой МОТ методологией является использование в знаменателе списочной численности работников, в то время как МОТ рекомендует соотносить численность детей, занятых в опасных условиях, с общей численностью населения этой возрастной группы.

Индикаторы детского труда по Украине относятся к 1999 году, когда было проведено совместное с МОТ обследование. С тех пор данные не обновлялись.

В Таджикистане в 2012-2013 гг. было проведено обследование детского труда. Итоги обследования приведены в публикации «Работающие дети в Республике Таджикистан: Результаты обследования детского труда 2012-2013», подготовленном экспертами Международной программы по искоренению детского труда (ИПЕК).<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> См. полный текст он-лайн:

[www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=27877](http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=27877)

## 2.6 Стабильность и защищенность работы

Задача этого раздела описать качество занятости с точки зрения ее постоянства, надежности и уязвимости (Таблица 11). Лишь один из четырех индикаторов – СТАВ-1 «Неустойчивая занятость (М)» – входит в число основных. Он показывает долю работников с неустойчивой (precarious) занятостью в общей численности занятых. Устойчивость занятости определяется типом трудового контракта. К числу работников с неустойчивой занятостью могут быть отнесены: (1) работники со случайной, краткосрочной или сезонной занятостью, (2) работники, чьи контракты, могут быть прекращены без предупреждения или с очень коротким сроком предупреждения по инициативе работодателя (по любой причине). Главным признаком является краткосрочный характер трудовых отношений либо их нестабильность и низкий уровень защиты от увольнения.

Остальные индикаторы отнесены к категории дополнительных. Индикатор СТАВ-2 «Продолжительность стажа у текущего работодателя» представляет фактическую (а не контрактную) продолжительность занятости у текущего работодателя. Он может быть представлен как в годах, так и в виде распределения работников по продолжительности стажа работы у текущего работодателя (менее 6 месяцев, 6-12 месяцев, от 1 года до 5 лет, от 5 до 10 лет, 10 лет и более).

Для расчета всех индикаторов данного раздела МОТ следует использовать данные ОРС или других обследований населения с модулем по занятости, в которых задают вопросы относительно продолжительности трудовых контрактов. Все индикаторы относятся к основному месту работы. Показатели рекомендуется представлять в гендерном разрезе. Данные о доступности индикаторов по странам СНГ представлены в Таблице 12.

Статистические службы стран СНГ дают очень разные трактовки содержанию данного раздела, поэтому наборы индикаторов, предлагаемые для характеристики данного раздела в национальных докладах о достойном труде, очень сильно различаются между собой.

В Национальном докладе о достойном труде в Азербайджане (ILO, 2012с) в разделе «Стабильность и защищенность работы» используются следующие показатели: (1) доля уволенных по причинам увольнения (сокращение штатов, добровольные увольнения, другие причины); (2) количество вновь созданных рабочих мест, из них постоянных рабочих мест, рабочих мест на вновь созданных предприятиях и т.п. Таким образом, показатели, представленные в данном разделе, характеризуют скорее оборот рабочей силы и рабочих мест, чем устойчивость занятости как таковую.

В Национальном докладе о достойном труде в Армении (ILO, 2012b) в данном разделе используются два показателя: (1) доля временных, сезонных, случайных/поденных работников в общей численности занятых по найму; (2) доля работников с временной занятостью, уволенных в течение последних трех месяцев, в общей численности занятых по найму. Таким образом, за пределами статистического учета находится неустойчивая занятость самостоятельно занятого населения. В статистическом сборнике «Рынок труда в Республике Армения»<sup>25</sup> содержатся данные о распределении работников по типам трудовых контрактов в зависимости от их продолжительности, в том числе в разрезе статусов занятости (включая самостоятельно занятых), а также о занятости в домашнем хозяйстве с выделением производства полностью для собственного потребления, полностью для продажи/обмена, частично для продажи/обмена (в гендерном разрезе).

В бюллетене, посвященном достойному труду в Казахстане, стабильность занятости определяется двумя способами: по типу трудового контракта и субъективной оценке респондентов. По типу трудового контракта выделяется занятое по найму население, имеющее временную работу (занятие). Имеющие временную работу, в свою очередь, подразделяются по причинам временной занятости: (1) сезонный характер деятельности; (2) случайная работа; (3) определена условиями письменного

---

<sup>25</sup> <http://www.armstat.am/ru/?nid=81&id=1732>

контракта (трудового соглашения) и устной договоренностью с работодателем (заказчиком работы); (3) данная работа по договору с определенным объемом работ (услуг). По субъективной оценке стабильности работы в статистическом учете выделяют следующие категории работников: лица, уверенные в стабильности настоящей работы (занятия); лица, надеющиеся сохранить настоящую работу; лица, не уверенные в стабильности настоящей работы (занятия); лица, уверенные в потере работы в ближайшие 12 месяцев.

Наиболее полная информация по разделу «Стабильность и защищенность работы» содержится в национальном докладе о достойном труде в Молдове, где представлены все индикаторы раздела, кроме STAB -4 «Реальные заработки случайных работников». Все показатели представлены в гендерном разрезе.

В России раздел «Стабильность и защищенность работы» не отражается в наборе индикаторов достойного труда. Между тем, некоторые из индикаторов содержатся в других статистических публикациях. Например, бюллетень по выборочным обследованиям населения по проблемам занятости (ОРС) содержит данные о распределении занятого населения по видам трудового договора, включая занятость по трудовому договору на определенный срок, на основе устной договоренности без оформления документов, по договору гражданско-правового характера, по трудовому договору о выполнении работы на дому, по трудовому договору о выполнении дистанционной работы. Эти данные могли бы быть использованы для формирования индикатора STAB-1 «Неустойчивая занятость». В рамках того же обследования собираются данные о занятости производством продукции в домашнем хозяйстве, которые могли бы быть использованы для расчета индикатора STAB-3 «Занятость в домашнем хозяйстве». Данные о продолжительности стажа у текущего работодателя собираются в рамках выборочного обследования по форме № 57-Т за октябрь о заработной плате по категориям персонала и профессиональным группам



работников (в сочетании с их социально-демографическими характеристиками).

В Национальном докладе о достойном труде в Украине (ILO, 2013b) в данном разделе используются два показателя: (1) доля работников, находившихся в административных отпусках в течение отчетного периода; (2) доля работников, занятых по гражданско-правовым договорам. Первый показатель рассчитывается по данным статистики предприятий, второй на основе – ОРС.

## **2.7 Равенство возможностей и условий в занятости**

Продвижение равенства возможностей и искоренения дискриминации является центральным элементом программы достойного труда и программы целей развития тысячелетия. В настоящее время МОТ разработано 4 индикатора этого раздела, относящиеся к равенству возможностей и условий для мужчин и женщин. Еще 4 индикатора из данного раздела будут разработаны позже – планируется, что они будут касаться проблем расовой и этнической дискриминации, а также положения мигрантов и инвалидов. Несмотря на отсутствие методологических рекомендаций, некоторые страны уже включают в национальные доклады и бюллетени о достойном труде отдельные показатели, касающиеся условий занятости инвалидов и мигрантов.

Показатели, касающиеся гендерной сегрегации (EQUA-1 и EQUA-2) отнесены к числу основных (Таблица 13). В качестве основного источника МОТ рекомендует использовать ОРС либо другие обследования населения с модулем по занятости, для обеспечения охвата неформальной занятости и самостоятельно занятых.

### **EQUA-1. Гендерное разделение труда (М)**

Основное назначение данного индикатора состоит в измерении того, насколько различается занятость мужчин и женщин по своей

профессиональной структуре. Различия в профессиональных структурах могут быть измерены одним из трех методов<sup>26</sup>:

1. Соотношение доли женщин и мужчин в занятости в разрезе подразделов, выделенных в соответствии с Международной стандартной классификацией профессий (занятий) – ISCO-88.
2. Распределение мужчин и женщин по профессиональным подгруппам (ISCO-88)
3. Индекс различий Дункана (Duncan Index of Dissimilarity) по профессиональным подгруппам (ISCO-88).

Профессиональные подгруппы должны выделяться на уровне второго знака классификации ISCO-88. Информация о профессиональной сегрегации женщин собирается во всех странах СНГ (в ОРС и обследованиях предприятий), но не включается в национальные обзоры достойного труда, скорее всего, по причине громоздкости соответствующих таблиц. Обобщающие индикаторы, подобные индексу Дункана, рассчитываются лишь в Украине.

#### **EQUA -2. Доля женщин среди руководителей (М)**

Этот индикатор рассчитывается как доля женщин среди занятых в профессиональных группах, соответствующих категориям 11 (законодатели и чиновники) и 12 (руководители компаний) ISCO-88. Категория 13 ISCO-88 не должна учитываться, так как она включает, главным образом, руководителей малых предприятий.

#### **EQUA-3. Гендерные различия в заработной плате (А)**

Гендерный разрыв в оплате труда рекомендуется рассчитывать как отношение разницы в часовых заработках мужчин и женщин к часовому заработку мужчин. В странах СНГ расчеты ведутся на основе среднемесячных заработных плат, за исключением России, где, начиная с 2005 года, используются часовые заработные платы.

---

<sup>26</sup> См. подробнее ILO (2012a), P.127.

Информация о доступности индикаторов из раздела «Равенство возможностей и условий в занятости» представлена в Таблице 14.

В национальном докладе о достойном труде в Азербайджане (ILO, 2012с) представлены данные о доле женщин среди руководителей (категории 11 и 12 ISCO-88), а также о доле женщин среди занятых по отдельным отраслям экономики. С 2007 года ведется разработка показателя средней заработной платы в гендерном разрезе. Индикатор гендерного разрыва представлен как отношение средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин.

В национальном докладе о достойном труде в Армении (ILO, 2012b) показатель доли женщин среди руководителей доступен лишь до 2007 года, затем его разработка была прекращена с переходом на формат интегрированных обследований домашних хозяйств. Однако с 2007 года появляются данные о величине гендерного разрыва в заработках. Кроме того, среди показателей этого раздела имеются данные по доле женщин среди наемных работников за пределами сельского хозяйства и доле инвалидов в общей численности занятых (в целом и в гендерном разрезе).

В Казахстане в рамках статистики достойного труда представлены доли мужчин и женщин в различных профессиональных группах (на уровне первого знака ISCO). В рамках гендерной статистики на основе статистики предприятий разрабатывается показатель доли женщин на оплачиваемых рабочих местах в сферах труда, не связанных с сельским хозяйством, и соотношение заработной платы женщин и мужчин<sup>27</sup>.

В национальном докладе о достойном труде в Молдове (Ciloci and Morari, 2013) приводятся более подробные данные по гендерной сегрегации. Рассчитывается доля женщин не только среди руководителей, но и отдельно по группам 11, 12, а также макрогруппам 1, 2, 3, 4 и суммарно по группам 5-9. Предоставляются сведения о доле женщин среди наемных работников за

---

<sup>27</sup> См. подробнее о мета-данных для показателей гендерной статистики:

<http://www.stat.gov.kz/getImg?id=ESTAT075627>

пределами сельского хозяйства. Кроме того, на основе обследований предприятий (с одним и более наемных работников) разрабатывается показатель гендерного разрыва.

В России в перечне индикаторов достойного труда показатель «Равенство возможностей и условий в занятости» представлен долей женщин среди руководителей и гендерным разрывом. Доли занятых мужчин и женщин в подгруппах 11 «Руководители (представители) органов власти и управления» и 12 «Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)» Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) рассчитываются на основе данных ОРС. Величина гендерного разрыва рассчитывается на основе выборочного обследования организаций (без субъектов малого предпринимательства без учета организаций финансовой деятельности; государственного управления и обеспечения военной безопасности, социального страхования; предоставления коммунальных услуг и деятельности общественных организаций) со смешанной выборкой. С 2005 г. гендерный разрыв определяется по формуле:  $(\text{средняя почасовая заработная плата мужчин} - \text{средняя почасовая заработная плата женщин}) / (\text{средняя почасовая заработная плата мужчин}) \times 100\%$ .

В Таджикистане уделяется особое внимание гендерной статистике – Комитет по статистике поддерживает специальную базу данных, которая, в частности, содержит информацию о величине гендерного разрыва, доле женщин на оплачиваемых рабочих местах в сферах труда, не связанных с сельским хозяйством<sup>28</sup>.

В национальном докладе о достойном труде в Украине (ILO, 2013b) индикаторы гендерной сегрегации представлены индексом Дункана и долей женщин среди руководителей (группы 11-12). Величина гендерного разрыва рассчитывается на основе данных обследований предприятий.

---

<sup>28</sup> <http://www.stat.tj/ru/gender/generbazeng/>

В Беларуси и Кыргызстане издаются статистические сборники «Женщины и мужчины Республики Беларусь» и «Женщины и мужчины Кыргызской Республики», которые содержат данные о структуре занятости и средней заработной плате мужчин и женщин.

## **2.8 Безопасные условия труда**

Этот раздел призван оценивать и отслеживать риски, связанные с трудовой деятельностью. Мониторинг осуществляется при помощи 4 показателей (см. Таблицу 13). К числу основных индикаторов относится SAFE-1 «Производственный травматизм со смертельным исходом». Его рекомендуется рассчитывать как отношение численности пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом к общему количеству часов отработанных работниками обследуемых предприятий за рассматриваемый период. В странах СНГ количество пострадавших соотносится со средней или среднесписочной численностью работников.

Дополнительные индикаторы измеряют производственный травматизм без смертельного исхода, потери рабочего времени по причине производственных травм (дней в расчете на одну травму) и численность инспекторов труда на 10000 занятых.

Данная группа индикаторов достойного труда достаточно полно отражена в национальных докладах по достойному труду и статистических сборниках по труду, публикуемых в странах СНГ. Во всех странах СНГ обследования предприятий включают программы статистического наблюдения условий труда и производственного травматизма; собираются данные о численности пострадавших от производственных травм в целом и со смертельным исходом. По большинству стран имеются данные о потерях рабочего времени по причине производственных травм. Вместе с тем, некоторые страны публикуют данные о численности инспекторов труда (см. подробнее Таблицу 16).

В дополнение к рекомендованным МОТ показателям многие страны СНГ добавляют в национальные отчеты показатели, характеризующие доли работников, работающих в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда; занятых на тяжелых работах; работающих во вредных и (или) опасных условиях труда и т.п.

Во всех странах ключевым источником данных являются обследования предприятий (во всех видах деятельности либо по ограниченному кругу видов деятельности). В Казахстане статистическое наблюдение достойного труда включает блок вопросов о субъективной оценке условий, задаваемых в рамках обследования населения (см. Приложение 2).

## **2.9 Социальная защита**

Данный раздел характеризует уровень защиты работников в различных неблагоприятных жизненных ситуациях. Предложенный раздел включает в себя 10 показателей, однако 6 из них еще остаются в процессе разработки, и в настоящее время раздел «Социальная защита» включает в себя 2 основных индикатора: SECU-1 «Доля населения старше трудоспособного возраста, получающего пенсии» и SECU-2 «Расходы государства на социальную защиту (% ВВП)» – и 2 дополнительных индикатора: SECU-3 «Расходы на здравоохранение, кроме финансируемых частными домашними хозяйствами» и SECU-4 «Доля экономически активного населения, осуществляющего взносы в пенсионную систему» (см. Таблицу 16). В будущем список планируется дополнить индикаторами, характеризующими условия предоставления пособий по безработице, бедности, временной нетрудоспособности, доступность медицинского обеспечения и размеры пенсий.

Анализ перечня индикаторов, включаемых в национальные отчеты и бюллетени по достойному труду, показывает, что в целом ряде стран СНГ возникают проблемы с расчетом индикатора SECU-1 «Доля населения старше трудоспособного возраста, получающего пенсии». В

методологических рекомендациях МОТ данный индикатор рассчитывается как отношение численности населения старше трудоспособного возраста, получающего пенсии, к общей численности населения старше трудоспособного возраста. В Азербайджане и России в знаменателе используется общая численность населения, что радикально меняет содержательный смысл индикатора.

Сложности возникают и с расчетом общих расходов государства на социальную политику, поэтому многие страны приводят данные лишь по отдельным видам расходов (см. Таблицу 17). Статистика социальной политики зачастую не включает данных о расходах бюджетов и фондов социального страхования на ее проведение либо представлена в крайне фрагментированном виде.

По большинству стран СНГ отсутствуют данные о доле экономически активного населения, осуществляющего взносы в пенсионную систему. Вместе с тем, многие страны публикуют данные об отношении численности пенсионеров к численности занятого населения. Заметим, что этот показатель не является адекватной заменой индикатору, предложенному МОТ. Он менее точен и интересен с точки зрения анализа пенсионной системы.

Анализ данных о системе социальной защиты позволяет сделать вывод о низком уровне интегрированности соответствующей статистики в большинстве стран. Показатели, характеризующие различные аспекты социального обеспечения, представлены в разных статистических публикациях. Большинство показателей характеризует охват мерами социальной поддержки и количественные параметры системы (например, численность врачей или количество учреждений), финансовая составляющая системы социального обеспечения в недостаточной мере отражена в статистических наблюдениях.

## 2.10 Социальный диалог

Статистические измерения в сфере социального партнерства являются сравнительно новой областью для статистики труда в странах СНГ. Между тем, социальное партнерство составляет по-прежнему институциональный каркас социально-трудовых отношений в современных условиях, несмотря на падение показателей членства в профсоюзах и охвата коллективными договорами в последние десятилетия. В соответствии с рекомендациями МОТ, данный раздел включает в себя 4 индикатора (Таблица 18). Три из них характеризуют уровень развития институтов социального партнерства (DIAL-1 «Членство в профсоюзах», DIAL-2 «Доля предприятий, входящих в организации работодателей», DIAL-3 «Охват работников коллективными соглашениями»). Четвертый индикатор (DIAL-4 «Число дней, неотработанных по причине забастовок») позволяет судить о непосредственном влиянии трудовых споров на функционирование предприятий и может указывать на эффективность социального диалога. Вместе с тем, международное сравнение по этому индикатору крайне затруднительно, учитывая существенные различия в правовом регулировании забастовок в разных странах.

В Таблице 19 представлены данные о доступности индикаторов из раздела «Социальный диалог» по разным странам СНГ. Максимальное число индикаторов доступно по тем странам, в которых были подготовлены национальные доклады о достойном труде. Это не случайно, поскольку во многих странах не ведется систематического статистического наблюдения за состоянием социального партнерства, и вошедшая в национальные доклады информация была предоставлена социальными партнерами, участвовавшими в подготовке докладов. Вместе с тем, опубликованные в докладах оценки указывают на необходимость более внимательного подхода к разработке этих показателей. Например, в докладе по Молдове представлены три варианта оценок доли работников, являющихся членами профсоюзов, две из которых различаются более чем в два раза (Ciloci and Morari, 2013; P.57). Из



числа стран, в которых не были подготовлены доклады, оценки уровня членства в профсоюзах и охвата коллективными договорами имеются лишь по Казахстану.

Большинство стран не публикует официальных данных относительно числа забастовок, количества их участников и числа рабочих дней, неотработанных по причине забастовок. Исключение составляют Россия и Украина.

## **2.11 Экономический и социальный контекст**

Этот раздел индикаторов достойного труда носит вспомогательный характер. Его задача состоит в том, чтобы поместить индикаторы достойного труда в более широкую картину экономического и социального развития. Эти показатели должны помочь в интерпретации индикаторов, составляющих основные содержательные элементы концепции достойного труда. МОТ был разработан список из 11 показателей экономического и социального контекста (см. Таблицу 20). Мы не будем подробно останавливаться на особенностях их расчета. Практически все из них относятся к числу основных социально-экономических показателей, статистика по которым собирается во всех странах СНГ (исключение составляют данные по распространенности ВИЧ и показатели дифференциации заработных плат).

Поэтому мы остановимся на анализе того, какие из индикаторов социального и экономического контекста сами страны включили в свои национальные доклады о достойном труде либо в национальные бюллетени достойного труда. В связи с этим из Таблицы 20 исключены Кыргызстан и Таджикистан, по которым отсутствуют соответствующие публикации. Кроме того, в Казахстане публикуемый бюллетень не содержит раздела, посвященного экономическому и социальному контексту, поэтому соответствующая графа оставлена незаполненной.

Таблица 20 показывает, что наиболее полный список рекомендуемых индикаторов по разделу «Экономический и социальный контекст» представлен только в национальном докладе по Молдове (Ciloci and Morari, 2013). Остальные страны более избирательно подходят к формированию списка индикаторов из этого раздела. По всем странам в состав индикаторов включены производительность труда, неравенство доходов, уровень инфляции, доля оплаты труда в ВВП. Практически все страны представляют данные по доле детей, не посещающих школу (кроме Азербайджана), отраслевой структуре (кроме Азербайджана), образованию взрослого населения (кроме России), уровню реального ВВП на душу населения в долл. по ППС (кроме России). Реже представлены данные по отраслевой структуре занятости женщин (которые отчасти дублируют индикаторы из раздела «Равенство возможностей и условий в занятости», а также данные по бедности).

### **3. Анализ международного опыта по построению систем оценки качества занятости и составлению национальных профилей достойного труда**

В ноябре 2008 года Административный Совет МОТ принял решение о проведении пилотного проекта по подготовке аналитических докладов – национальных докладов о достойном труде (country profiles) для нескольких стран, находящихся на разных уровнях экономического развития и представляющих различные регионы мира. На первом этапе были подготовлены национальные доклады для Австрии, Бразилии, Танзании и Украины. Позднее круг стран был расширен за счет включения в проект еще 20 стран, в том числе четырех стран СНГ: Азербайджана, Армении, Кыргызстана и Молдовы. В настоящее время уже опубликованы доклады по Азербайджану (ILO, 2012c), Армении (ILO, 2012b), Молдове (Ciloci and Morari, 2013) и Украине (ILO, 2013b)<sup>29</sup>. При поддержке МОТ разработаны национальные программы достойного труда для Казахстана, Молдовы, Таджикистана, Узбекистана и Украины. Составной частью этих программ является создание системы мониторинга и оценки прогресса в области достойного труда.<sup>30</sup>

Проект преследовал цель апробировать инструментарий измерения достойного труда, а также усилить работу по анализу показателей достойного труда и встроить разработанный МОТ инструментарий в более широкий контекст трехсторонних консультаций между социальными партнерами. В подготовке национальных докладов принимали участие консультанты МОТ, специалисты национальных статистических служб,

---

<sup>29</sup> Подготовленные в рамках совместного проекта МОТ и ЕС – “Monitoring and Assessing Progress on Decent Work” (MAP) – национальные профили достойного труда размещены в электронной форме по следующей ссылке: <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm>

<sup>30</sup> См. тексты национальных программ достойного труда: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/countries/>

представители профильных министерств, профсоюзных организаций, ассоциаций работодателей и эксперты. Поэтому одной из важнейших целей проекта было повышение компетенций участников проекта, развитие организационного потенциала и создание на национальном уровне системы мониторинга и оценки прогресса в области достойного труда.

Традиционный подход к оценке ситуации на рынке труда строится на использовании ограниченного круга количественных показателей, отражающих динамику занятости и безработицы, без достаточного внимания к аспектам качества занятости и эффективности политики, реализуемой на ранке труда. Предложенная МОТ система индикаторов достойного труда преодолевала ограничения традиционного подхода, двигаясь в направлении создания разносторонней системы информации о рынке труда и занятости, которая охватывала бы различные аспекты качества занятости, социальной защиты работников и участия в социальном диалоге. Все страны, участвовавшие в составлении пилотных национальных докладов о достойном труде, высоко оценили их полезность в части углубления понимания концепции достойного труда, идентификации пробелов в национальных статистических наблюдениях, развития социального диалога и информационной поддержки решений в области политики на рынке труда (Femenía, 2014).

Однако в академической среде появились работы, посвященные критике предложенной концепции по причине ее сложности и громоздкости, а некоторые международные институты (ОЭСР, ООН, Евросоюз) начали разработку собственных систем показателей качества занятости. Поэтому работа по созданию национальных докладов достойного труда ставила перед собой цель представить успешные образцы использования концепции достойного труда.

Один из главных аргументов, приводимых критиками системы индикаторов достойного труда, состоит в том, что система индикаторов достойного труда в недостаточной степени учитывает страновую специфику

и имеющийся институциональный контекст. Длинный список индикаторов достойного труда призван дать разностороннее описание рынка труда и обеспечить международную сопоставимость описаний по отдельным странам. Несмотря на то, что для достижения этих целей существование единой системы было бы крайне желательно, но далеко не все показатели являются релевантными для всех стран. По многим индикаторам невозможно добиться широкого международного охвата из-за отсутствия данных по ним или ограниченного охвата населения при сборе соответствующих данных, прежде всего, в странах с низким уровнем доходов. В странах с низким уровнем доходов доступные показатели относятся, главным образом, к двум разделам: «Возможности трудоустройства» и «Экономический и социальный контекст». Кроме того, в этих странах даже традиционные показатели занятости нередко измеряются с большими искажениями. Это касается, например, разграничений между самостоятельной занятостью и занятостью по найму, а также качества данных по доходам от занятости (Oua, 2015). Так, в странах со значительной сельскохозяйственной занятостью существует серьезная проблема по учету занятости на нескольких рабочих местах и недоиспользования рабочей силы. Из-за этой проблемы оценки масштабов занятости по найму для этой группы стран оказываются систематически заниженными: к числу занятых по найму относятся в основном занятые на постоянной основе в формальном секторе. Аналогичным образом, показатели безработицы отражают не только ситуацию на рынке труда, но и состояние системы социальной защиты. В странах с низким уровнем экономического развития, где отсутствует система пособий по безработице, большая часть населения не может себе позволить оставаться без работы, которая является единственным источником средств к существованию (FAO, 2010).

Следует отметить, что альтернативные предложения по созданию систем индикаторов достойного труда характеризуются еще большей громоздкостью без выделения основных и дополнительных индикаторов (см. UN, 2015). Предложенная МОТ система индикаторов имеет ярусную

структуру. На верхнем ярусе находятся основные индикаторы (18 индикаторов в настоящее время), далее следуют дополнительные индикаторы (25 индикаторов), индикаторы экономического и социального контекста (11 индикаторов). Ярусная структура указывает на приоритетность внедрения системы показателей достойного труда в статистическую практику и упрощает ее применение для целей формирования политики в сфере достойного труда.

Эксперты МОТ признают, что до сих пор остается неясным соотношение между национальными «программами достойного труда» и системой индикаторов достойного труда (Femenía, 2014)<sup>31</sup>. Национальные программы достойного труда должны разрабатываться совместными усилиями профильных министерств (например, министерства труда и экономического развития) и представителями социальных партнеров. Они должны быть направлены на выделение основных направлений повышения качества занятости и разработки конкретных мер по достижению поставленных целей. Эксперты пришли к согласию относительно того, что система индикаторов достойного труда не в полной мере подходит для мониторинга и оценки таких программ – сложно напрямую связать изменения этих показателей с реализацией национальных программ. Многие индикаторы носят комплексный характер, поэтому сложно определить вклад конкретных мер и программ в их динамику. Вместе с тем, система индикаторов достойного труда обеспечивают прочную основу для установления приоритетов в национальных программах в этой области.

---

<sup>31</sup> Несмотря на сходство названий, программы и система индикаторов достойного труда являются разными, хотя и связанными между собой, инструментами политики на рынке труда. Система индикаторов достойного труда нацелена на статистическое измерение и мониторинг правой среды. Программы достойного труда – это инструмент оценки прогресса, достигнутого в этой сфере, постановки целей и выработки мер по их достижению.

Процесс разработки и реализации программ достойного труда, в свою очередь, создает запрос на развитие системы индикаторов (Martin, 2011).

#### **4. Рекомендации по гармонизации и развитию статистической практики стран СНГ в сфере показателей достойного труда**

Сравнительный анализ практики статистического наблюдения индикаторов достойного труда в странах СНГ показывает, что большинство стран СНГ уже проделали большую работу по формированию системы показателей достойного труда. Эта работа включала, прежде всего, интеграцию данных из различных источников, выделение пробелов в имеющейся статистической практике и перерасчет национальных показателей в соответствии с международными стандартами. В этом отношении особенно продвинулись те страны, которые в сотрудничестве с МОТ подготовили национальные доклады (национальные профили) о достойном труде: Азербайджан, Армения, Молдова и Украина. Значительная работа в направлении создания системы показателей достойного труда была проделана в странах, которые публикуют регулярно обновляемые бюллетени о достойном труде (Россия и Казахстан). При поддержке МОТ были разработаны национальные программы достойного труда для Казахстана, Молдовы, Таджикистана, Узбекистана, Украины. Составной частью этих программ является создание системы мониторинга и оценки прогресса в области достойного труда, что предполагает дальнейшие шаги по развитию информационного обеспечения.

Проведенное исследование позволило выявить некоторые общие проблемы и сформулировать ряд общих выводов и рекомендаций.

1. Подготовка национального доклада о достойном труде не должна восприниматься как разовая акция, необходим перевод этой деятельности на регулярную основу путем создания информационной системы достойного труда в формате бюллетеней, сборников, разделов на веб-сайте и т.п. Показательно, что в настоящее время ни один из национальных докладов о достойном труде не размещен на сайтах национальных статистических агентств, несмотря на существенный вклад специалистов статистических служб в их подготовку.



2. Публикуемые бюллетени о достойном труде в настоящее время представляют собой набор таблиц с небольшим комментарием методологического характера. Представляется, что такие публикации должны включать более серьезное аналитическое описание динамики представленных показателей и быть теснее связаны с национальными программами достойного труда.

3. Анализ системы индикаторов достойного труда указывает на недостаточное использование статистическими службами административных источников (пенсионные фонды, фонды социального страхования, инспекции труда) и данных, имеющих в системе социального партнерства, и в целом на недостаточное взаимодействие и обмен данными из этих источников.

4. Предложенная МОТ система индикаторов имеет ярусную структуру. На верхнем ярусе находятся основные индикаторы (18 индикаторов в настоящее время), далее следуют дополнительные индикаторы, индикаторы экономического и социального контекста. Ярусная структура указывает на приоритетность внедрения системы показателей достойного труда. На первом этапе страны должны стремиться представить группу основных индикаторов, обеспечивая охват всех десяти тематических разделов.

5. Полная унификация системы индикаторов между странами СНГ представляется невозможной не только в силу объективных различий в доступности показателей по странам и различий в методологиях их расчета, но и по той причине, что национальные системы индикаторов должны разрабатываться во взаимодействии с социальными партнерами и профильными государственными ведомствами. Практика показывает, что наиболее содержательные доклады о достойном труде были подготовлены при активном участии социальных партнеров (Femenía, 2014). Влияние национальных интересов сильнее всего сказывается на выборе наборов дополнительных показателей, участие социальных партнеров и государства может привести к появлению в национальных системах мониторинга новых

показателей. Система может с легкостью адаптироваться к внедрению подобных инноваций при условии сохранения ядра индикаторов, рекомендуемых МОТ. В связи с этим информационный обмен между странами СНГ необходимо начинать с индикаторов, относящихся к числу основных и принадлежащих к тем разделам, которые наиболее полно отражены в национальной статистике («Возможности трудоустройства», «Экономический и социальный контекст», «Достойная продолжительность рабочего времени», «Безопасные условия труда»), затем расширять его за счет основных показателей из других разделов и дополнительных показателей. Вместе с тем, создание единой информационной системы в рамках СНГ даст странам возможность оценить собственный прогресс в сфере достойного труда по сравнению с другими странами СНГ.

6. Данные по большинству показателей должны обновляться ежегодно. По тем индикаторам, сбор информации по которым требует проведения специальных дорогостоящих обследований – 1 раз в 2-3 года. Более частое обновление системы индикаторов является нецелесообразным.

7. Основные усилия по унификации системы показателей достойного труда в странах СНГ должны быть направлены на гармонизацию национальных стандартов проведения выборочных обследований рабочей силы, которые являются основным источником данных для расчета большинства индикаторов достойного труда. Эта деятельность должна быть нацелена на обеспечение одинакового охвата населения (с точки зрения возраста респондентов, отношения к военнослужащим и т.п.), выработку единообразных критериев выделения занятого и безработного населения, особенно в отношении занятых в домашних хозяйствах. В качестве ориентира могут быть взяты стандарты, предложенные Евростатом, уже используемые некоторыми странами СНГ, а также рядом других стран, не входящих в Европейский Союз.

8. Следует стремиться к представлению в гендерном разрезе всех индикаторов, предполагающих такую разбивку в соответствии с

рекомендациями МОТ. При этом интерпретация гендерной статистики должна строиться не на простом сравнении динамических рядов, а делать акцент на различиях в доступе женщин и мужчин к реализации базовых трудовых прав.

9. В большинстве стран СНГ существуют сложности со сбором данных о заработных платах. Собираемые в странах СНГ данные по заработным платам в настоящее время, охватывают, как правило, только формальный сектор (предприятия и организации, имеющие статус юридического лица), а по некоторым видам обследований – еще более узкий круг организаций: крупные и средние предприятия. За рамками обследований оказываются владельцы и наемные работники некорпорированных предприятий и самозанятые, работающие индивидуально или вместе с членами своей семьи. В статистической практике ряда стран отсутствуют обследования, в рамках которого собирались бы микроданные о заработных платах отдельных работников (в неагрегированном виде). Организация подобных обследований должна быть одним из приоритетов развития статистики труда.

10. Следует указать на ряд общих проблем с методологией расчета отдельных показателей (см. подробнее в соответствующих разделах). В частности, при расчете индикатора EMP-4 «Неформальная занятость» в целом ряде стран СНГ продолжают использовать понятие занятости в неформальном секторе вместо понятия неформальной занятости. Во многих странах наблюдаются серьезные отклонения от рекомендаций МОТ в методологии расчета EARN-1 «Доля работающих бедных» - используемые показатели не позволяют учесть все доходы домашних хозяйств при расчете доли работающих бедных. Следует также обратить внимание на расчеты по неполной занятости (time-related underemployment). Трактовка неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени, рекомендованная Резолюцией 19-й МКСТ, существенно отличается от

концепции неполной занятости, используемых в статистике предприятий в странах СНГ.

11. Дальнейшее развитие системы индикаторов достойного труда внутри стран может идти в направлении регионализации показателей. В настоящее время региональный блок индикаторов достойного труда выделен только в Республике Казахстан.

## **Список использованной литературы**

- 15 ICLS (1993). Resolution concerning statistics of employment in the informal sector. Adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993).
- 17 ICLS (2003). Guidelines concerning a statistical definition of informal employment Adopted by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (November 2003).
- 18 ICLS (2008). Resolution I. Resolution concerning the measurement of working time. Adopted by the 18th International Conference of Labour Statisticians.
- 19 МКСТ (2013). Резолюция I. Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы. Принята 11 октября 2013 года.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. (2002). Measuring decent work with statistical indicators. ILO Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Unit, Working Paper No. 2. – Geneva: ILO. Available online at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_079089.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf).
- Bardasi, E., Beegle, K., Dillon, A., Serneels, P. (2010). Do Labor Statistics Depend on How and to Whom the Questions Are Asked Results from a Survey Experiment in Tanzania. – World Bank Policy Research Working Paper 5192.
- BLS (2015). Labor force data derived from the Current Population Survey. Chapter 1 in Handbook of methods. Available online at: <http://www.bls.gov/opub/hom/pdf/homch1.pdf>
- Ciloci, I., Morari, S. (2013). Decent Work Country Profile of the Republic of Moldova / International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (DWT/CO – Budapest). - Budapest: ILO, 2013. Available online at:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_424048.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_424048.pdf)

Diallo, Y., Etienne, A., Mehran, F. (2013). Global child labour trends from 2008 to 2012. – Geneva: ILO, 2013. Available online at:

<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=23015>

FAO (2010). Guidance on how to address decent rural employment in FAO country activities. Second Edition /ILO, FAO. Available online at:

[http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user\\_upload/fao\\_ilo/pdf/GuidanceRE.pdf](http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user_upload/fao_ilo/pdf/GuidanceRE.pdf)

Femenía, A. (2014). Stock-taking of the ILO's programme on measuring decent work. March 2014. Geneva: ILO. Available online at:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_312643.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_312643.pdf).

Ghai, D. (2003). Decent work: Concepts, models and indicators // International Labour Review, Vol. 142, No. 2, pp. 113-145.

Eurostat (2015). EU Labour Force Survey: Explanatory notes (to be applied from 2016Q1 onwards). Available online at:

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EU-LFS-explanatory-notes-from-2016-onwards.pdf>.

ILO (2009). Guide to the new Millennium Development Goals Employment indicators : including the full decent work indicator set. Available online at:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_110511.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_110511.pdf)

ILO (2011a). Labour force surveys - Source of statistics of the labour force and its components (2011 edition). Available online at:

[http://laborsta.ilo.org/applv8/data/SSM3\\_NEW/E/SSM3.html](http://laborsta.ilo.org/applv8/data/SSM3_NEW/E/SSM3.html)

ILO (2011b). Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children – Geneva: ILO, 2013. Available online at:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_182096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf)

- ILO (2012a). Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/  
International Labour Office – First edition – Geneva: ILO. Available online  
at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---  
integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf)
- ILO (2012b). Decent work country profile: Armenia. – Geneva: ILO. Available  
online at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---  
integration/documents/publication/wcms\\_185266.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_185266.pdf)
- ILO (2012c). Decent work country profile: Azerbaijan. – Geneva: ILO. Available  
online at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---  
integration/documents/publication/wcms\\_175754.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_175754.pdf)
- ILO (2013a). Measuring informality: a statistical manual on the informal sector  
and informal employment. International Labour Office. - Geneva: ILO,  
2013. Available online at:  
<http://unstats.un.org/unsd/EconStatKB/Attachment563.aspx>
- ILO (2013b). Decent work country profile: Ukraine (2<sup>nd</sup> edition). – Geneva: ILO.  
Available online at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-  
--integration/documents/publication/wcms\\_221717.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_221717.pdf)
- IPEC (2013). Child labour in rural Kazakhstan: Baseline survey results in Almaty  
and South Kazakhstan oblasts. - Almaty: ILO, 2013. Available online at:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-  
moscow/documents/publication/wcms\\_308668.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_308668.pdf)
- Martin, J. (2011). Meta analysis of lessons learned and good practices arising from  
nine Decent Work Country Programme evaluations - Geneva: ILO, 2011.  
Available online at:  
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09\\_276\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_276_engl.pdf)
- NBS (2015). Labor Force Survey: Main Indicators / Metadata. Available online at:  
[http://www.statistica.md/public/files/Metadate/en/AFM\\_en.pdf](http://www.statistica.md/public/files/Metadate/en/AFM_en.pdf)
- Oya, C. (2015). Decent Work Indicators For Agriculture and Rural Areas:  
Conceptual Issues, Data Collection Challenges and Possible Areas for

- Improvement, FAO Statistics Division, Working Paper Series ESS/15-10, October 2015. Available online at: <http://www.fao.org/3/a-i5060e.pdf>
- Sorrentino, C. (2000). International unemployment rates: How comparable are they? *Monthly Labor Review*, June, pp.3-20.
- UN (2015). Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework /United Nations Economic Commission for Europe. - United Nations, New York and Geneva, 2015.
- Белстат (2011). Инструкция по организации и проведению выборочного обследования домашних хозяйств в целях изучения проблем занятости населения (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Белстата от 01.12.2014 № 220, от 03.08.2015 № 82). Электронная версия: <http://www.belstat.gov.by/metodologiya/instruktsii-po-organizatsii-i-provedeniyu-gosudars/>
- Белстат (2012). Методика по расчету статистических показателей экономической активности и неактивности населения (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Белстата от 13.04.2015 № 17). Электронная версия: [http://www.belstat.gov.by/kscms/uploads/file/U\\_rasprostr/m4\\_labour.doc](http://www.belstat.gov.by/kscms/uploads/file/U_rasprostr/m4_labour.doc)
- Держстат України (2011). Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення.
- Комитет по статистике Казахстана (2014). Инструкция по заполнению статистической формы общегосударственного статистического наблюдения «Анкета выборочного обследования занятости населения» (код 1232102, индекс Т-001, периодичность месячная). Электронная версия: <http://stat.gov.kz/getImg?id=ESTAT108173>
- Комитет по статистике Казахстана (2015). Методика по формированию индикаторов рабочего времени. Электронная версия: <http://www.stat.gov.kz/getImg?id=ESTAT106019>
- Комитет по статистике Казахстана (2016). Методика определения самостоятельно занятых. Утверждена Приказом исполняющего



- обязанности Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан 19.01.2016 г. №11.  
Электронная версия: <http://www.stat.gov.kz/getImg?id=ESTAT075397>
- МОТ (2008). Экономический рост и достойный труд: новейшие тенденции в странах Восточной Европы и Центральной Азии / Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ.
- Национальный комитет по статистике Кыргызской Республики (2003).  
Временные методологические положения проведения выборочных обследований домашних хозяйств по вопросам занятости. Электронная версия: <http://www.stat.kg/media/files/8a8ea86c-78db-4c6d-b776-04786c5206e4.doc>
- ООН (2006). Показатели для мониторинга прогресса в достижении Целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия. ST/ESA/STAT/SER.F/95. Нью-Йорк: ООН. Электронная версия: <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Attach/Indicators/HandbookRussian.pdf>
- Росстат (2010). Методологические положения по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы). Электронная версия: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/Untitled452-10.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/Untitled452-10.pdf)

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

### **Таблицы**

**Таблица 1. Система индикаторов достойного труда**

Компонент Программы достойного труда	Статистические показатели	Показатели законодательной базы
Возможности трудоустройства	<p>M – Уровень занятости населения (S)</p> <p>M – Уровень безработицы (S)</p> <p>M – Молодежи 15-24 лет, которая не учится и не работает (S)</p> <p>M – Неформальная занятость (S)</p> <p>A – Уровень участия в рабочей силе населения 15-64 лет [особенно для стран, в которых отсутствуют данные по уровню занятости и/или безработицы]</p> <p>A – Уровень безработицы среди молодежи 15-24 лет (S)</p> <p>A – Безработица по уровням образования (S)</p> <p>A – Занятость по статусу занятости (S)</p> <p>A – Доля самостоятельных работников и помогающих членов семей в общей занятости (S) [особенно для стран, где отсутствуют данные по неформальной занятости]</p> <p>A – Доля наемных работников в несельскохозяйственной занятости (S)</p> <p>F – Показатели недоиспользования рабочей силы (S)</p>	<p>L – Приверженность государства целям полной занятости</p> <p>L – Страхование от безработицы</p>
Адекватные заработки и производительный труд	<p>M – Доля работающих бедных (S)</p> <p>M – Доля работников с низкой заработной платой (S)</p> <p>A – Средняя часовая заработная плата по отдельным профессиям (S)</p> <p>A – Реальная средняя заработная плата (S)</p> <p>A – Минимальная заработная плата, в % от медианной заработной платы</p> <p>A – Индекс заработной платы для обрабатывающих производств</p> <p>A – Доля наемных работников, участвовавших в дополнительном профессиональном образовании (за последний год/4 недели) (S)</p>	<p>L – Минимальная заработная плата</p>
Достойная продолжительность рабочего времени	<p>M – Доля работников, работающих избыточное время (S)</p> <p>A – Продолжительность рабочего времени (распределение по стандартным интервалам) (S)</p> <p>A – Среднее количество отработанных часов в год, на одного занятого (S)</p> <p>A – Неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени (S)</p> <p>F – Продолжительность годового оплачиваемого отпуска</p>	<p>L – Максимальная продолжительность рабочего времени</p> <p>L – Годовой оплачиваемый отпуск</p>
Установление баланса между работой и семьей и личной жизнью	<p>F – Нестандартное/необычное рабочее время</p> <p>F – Защита матерей с детьми</p>	<p>L – Отпуск по уходу за ребенком (продолжительность, величина пособий)</p> <p>L – Родительский отпуск</p>

Компонент Программы достойного труда	Статистические показатели	Показатели законодательной базы
Труд, который должен быть упразднен	<p>M – Детский труд (в соответствии с определением резолюций МКСТ) (S)  A – Детский труд в опасных условиях (S)  A – Худшие форма детского труда (S)  A – Принудительный труд (S)  A – Принудительный труд среди возвращающихся мигрантов (S)</p>	<p>L – Детский труд, в т.ч. политика государства по его устранению  L – Принудительный труд, в т.ч. политика государства по его устранению</p>
Стабильность и защищенность работы	<p>M – Неустойчивая занятость (S)  A – Продолжительность стажа у текущего работодателя (S)  A – Занятость в натуральном хозяйстве (S)  A – Реальные заработки случайных работников (S)</p>	<p>L – Увольнения ( в т.ч. период предупреждения об увольнении)</p>
Равенство возможностей и условий в занятости	<p>M – Гендерное разделение труда  M – Доля женщин среди руководителей  A – Гендерные различия в заработной плате  A – Доля женщин среди наемных работников за пределами сельского хозяйства  F – Показатель фундаментальных принципов и прав трудящихся  F – Показатели дискриминации в зависимости от расы / этничности / принадлежности к коренному населению / миграции / проживания в сельской местности [для стран, где эти разделения имеют значение и имеются соответствующие данные на национальном уровне]  F – Показатели распределения мигрантов (бывших мигрантов) по секторам/отраслям  F – Показатели занятости инвалидов</p>	<p>L – Равенство возможностей и условий  L – Равное вознаграждение мужчин и женщин за одинаковый труд</p>
Безопасные условия труда	<p>M – Производственный травматизм, со смертельным исходом  A – Производственный травматизм, без смертельного исхода  A – Потери рабочего времени по причине производственных травм  A – Деятельность инспекций труда (численность инспекторов на 10000 занятых)</p>	<p>L – Компенсации за травматизм  L – Деятельность инспекций, контролирующих условия труда</p>
Социальная защита	<p>M – Доля населения старше 65 лет, получающего пенсии (S)  M – Расходы государства на социальную защиту (% ВВП)  A – Расходы на здравоохранение, кроме финансируемых частными домашними хозяйствами  A – Доля экономически активного населения, осуществляющего взносы в пенсионную систему (S)  F – Доля населения, охваченная доступом к (базовому) здравоохранению (S)  F – Государственные расходы на денежные пособия нуждающимся (% ВВП)  F – Получатели денежных пособий по</p>	<p>L – Пенсии  L – Временная нетрудоспособность  L – Нетрудоспособность, связанная с инвалидностью</p>

Компонент Программы достойного труда	Статистические показатели	Показатели законодательной базы
	<p>нуждаемости (% от общей численности бедного населения)</p> <p>F – Отпуска по временной нетрудоспособности</p>	
Социальный диалог	<p>M – Членство в профсоюзах (S)</p> <p>M – Доля предприятий, входящих в организации работодателей</p> <p>M – Охват работников коллективными соглашениями (S)</p> <p>M F – Показатель фундаментальных принципов и прав трудящихся</p> <p>A – Число дней, неотработанных по причине забастовок</p>	<p>L – Свобода собраний и право на создание организаций</p> <p>L – Коллективно-договорное право</p> <p>L – Трехсторонние консультации</p>
Экономический и социальный контекст	<p>S – Дети, не посещающие школу (% от возрастной группы) (S)</p> <p>S – Доля ВИЧ-инфицированных в численности населения в трудоспособном возрасте</p> <p>S – Производительность труда (ВВП на одного занятого, уровень и темп роста)</p> <p>S – Неравенство доходов</p> <p>S – Уровень инфляции (ИПЦ)</p> <p>S – Отраслевая структура занятости</p> <p>S – Образование взрослого населения (уровень грамотности, % имеющих среднее образование) (S)</p> <p>S – Доля оплаты труда в ВВП</p> <p>S A – Реальный ВВП на душу населения, долл. по ППС</p> <p>S A – Доля женщин в занятости, по отраслям</p> <p>S A – Дифференциация заработных плат</p> <p>S A – Показатели бедности</p>	L F – Регулирование в сфере труда

Источник: ILO (2012a).

**Таблица 2. Группа показателей «Возможности трудоустройства»**

Наименование показателя	Используемые статистические концепции	Охват	Предпочтительные источники данных
EMP-1. Уровень занятости (М)	Занятость, население трудоспособного возраста	Занятые	ОРС, перепись населения, другие обследования населения (с модулем по занятости)
EMP-2. Уровень безработицы (М)	Безработица, рабочая сила	Безработные	ОРС, другие обследования населения (с модулем по занятости)
EMP-3. Молодежь, которая не учится и не работает (М)	Молодежь, образование /профессиональное обучение	Молодежь (15-24 лет)	ОРС, перепись населения, другие обследования населения (с модулем по занятости)
EMP-4. Неформальная занятость (М)	Занятость, неформальная занятость, неформальный сектор	Занятые	ОРС, другие обследования населения (с модулем по занятости)
EMP-5. Уровень участия в рабочей силе (А)	Занятость, безработица, рабочая сила, население трудоспособного возраста	Рабочая сила	ОРС, перепись населения, другие обследования населения (с модулем по занятости)
EMP-6. Уровень молодежной безработицы (А)	Безработица, рабочая сила, молодежь	Безработные в возрасте 15-24 лет	ОРС, перепись населения, другие обследования населения (с модулем по занятости)
EMP-7. Безработица по уровням образования (А)	Безработица, образование	Безработные	ОРС, перепись населения, другие обследования населения (с модулем по занятости)
EMP-8. Занятость по статусу в занятости (А)	Занятость, статус занятости (в соответствии с МКСЗ)	Занятые	ОРС Другие обследования населения (с модулем по занятости)
EMP-9. Доля самостоятельных работников и помогающих членов семей в общей занятости (А)	Занятость, самостоятельные работники, помогающие члены семьи	Занятые	ОРС, перепись населения, другие обследования населения (с модулем по занятости)
EMP-10. Доля наемных работников, занятых в несельскохозяйственной деятельности(А)	Занятость, классификация видов экономической деятельности (ISIC)	Наемные работники	ОРС, другие обследования населения, обследования предприятий, административные источники
EMP-11. Недоиспользование рабочей силы (F)	Потенциальная рабочая сила, рабочая сила	Потенциальная рабочая сила	ОРС, другие обследования населения (с модулем по занятости)

Источник: EMP1-EMP10 – ILO (2012a); EMP-11 – 19 МКСТ (2013).

**Таблица 3. Особенности проведения ОРС в странах СНГ, ЕС и США**

	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Украина	ЕС	США
Возрастные границы	15 и старше	15-75	15-74	15 и старше	15 и старше	15 и старше	15-72	15-70	15 и старше	15 лет и старше (результаты представляются для группы 16 и старше)
Периодичность	Ежеквартально	Ежемесячно	Ежеквартально	Ежемесячно	Ежеквартально	Непрерывно	Ежемесячно	Ежемесячно	Непрерывно	Ежемесячно
Учет военнослужащих в составе постоянного населения	Нет	н/д	Все	Кроме проходящих срочную службу	Все	Все	Все	Кроме проходящих срочную службу	Все	Нет
<b>Особенности учета занятых</b>										
Временно длительно отсутствующие на работе по вине работодателя	Безработные, если неизвестна ожидаемая продолжительность	Занятые, если есть обещание о продолжении работы от прежнего работодателя	Занятые, если предприятие продолжает функционировать	Занятые	Занятые	Занятые, если планируют вернуться к работе в течение 3 мес.	Занятые. В отпуске без сохранения заработной платы – длительностью до 6 мес.	Занятые	Занятые, если есть обещание вернуться к работе в течение 3 мес., или работодатель выплачивает не менее 50% заработной платы	Безработные, если неизвестна продолжительность
Военнослужащие	Не учитываются	Не входят в состав рабочей силы	Занятые	Занятые (кроме проходящих службу по призыву)	Занятые	Занятые	Занятые	Занятые	Занятые (кроме проходящих службу по призыву и альтернативную службу)	Не учитываются

	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Украина	ЕС	США
Помогающие члены семьи	Заняты, при минимальной продолжительности 30 час./нед.	Заняты	Заняты	Заняты	Заняты	Заняты	Заняты	Заняты	Заняты	Заняты, при минимальной продолжительности 15 час./нед.
Заняты в домашнем хозяйстве производством с/х товаров	Нет	Заняты. Если занимаются поиском работы и готовы приступить – безработные	Заняты, если товары предназначены для продажи или обмена	Заняты.	Заняты, если товары предназначены для продажи или обмена при минимальной продолжительности 10 час/нед. Заняты, если для собственного потребления при минимальной продолжительности 30 час/нед и при условии, что их потребление составляет важную часть общего потребления	Заняты. Для собственного потребления - минимальная продолжительность 20 час./нед	Заняты, если товары предназначены для продажи или обмена	Заняты, если товары предназначены для продажи или обмена	Заняты, если товары предназначены преимущественно для продажи, обмена, или если их потребление составляет важную часть общего потребления	Нет



	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Украина	ЕС	США
Стажеры, участники программ профессиональной подготовки	Занятые, если получают вознаграждение	Занятые, если получают вознаграждение либо имеют формальное подтверждение трудоустройства	н/д	Занятые, если получают вознаграждение	Занятые, если получают вознаграждение	Занятые, если получают вознаграждение	Занятые, если получают вознаграждение	Безработные	Занятые, если получают вознаграждение	Занятые, если получают вознаграждение
Безработные, занятые на общественных работах	н/д	н/д	Нет	н/д	Занятые	н/д	Занятые	н/д	Занятые	Занятые
Находящиеся в отпуске по уходу за ребенком	Занятые	Занятые, если есть обещание о продолжении работы от прежнего работодателя	Занятые, до достижения ребенком 3 лет	Занятые	Занятые	Занятые.	Занятые, если ребенок не достиг 1,5 лет	Занятые	Занятые	Занятые
Строительство дома для собственного проживания	Нет	н/д	Нет	н/д	н/д	н/д	Занятые	н/д	Нет	Нет
Строительство дома для продажи, сдачи внаем	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	Занятые	н/д	Занятые	Занятые

Примечание: В Республиках Таджикистан, Туркменистан не проводится регулярных ОПС и других аналогичных обследований.

Источники: Армения, Азербайджан – ILO (2011a); Беларусь – Белстат (2011), Белстат (2012); Казахстан – ILO (2011), Комитет по статистике РК (2014); Кыргызстан – НКЦ КР (2003); Молдова – ILO (2011), NBS (2015); РФ – Росстат (2010); Украина – ILO (2011), Держстат України (2011). ЕС – Eurostat (2015), США – ILO (2011), BLS (2015).

**Таблица 4. Доступность показателей группы «Возможности трудоустройства» по странам СНГ**

Наименование показателя	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Таджикистан	Украина
ЕМР-1. Уровень занятости (М) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓ ✓	✓ ✓	✓(1)	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓(1)	✓ ✓
ЕМР-2. Уровень безработицы (М) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓
ЕМР-3. Молодежь, которая не учится и не работает (М) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин		✓ ✓		✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓
ЕМР-4. Неформальная занятость (М) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓	✓ ✓		✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓
ЕМР-5. Уровень участия в рабочей силе (А)	✓	✓	✓(1)	✓	✓	✓	✓	✓(1)	✓
ЕМР-6. Уровень молодежной безработицы (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓
ЕМР-7. Безработица по уровням образования (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓	✓ ✓		✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓
ЕМР-8. Занятость по статусу в занятости (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓
ЕМР-9. Доля самостоятельных работников и помогающих членов семей в общей занятости (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓
ЕМР-10. Доля наемных работников, занятых в несельскохозяйственной занятости (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓	✓ ✓		✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓(1)	✓ ✓

Примечание: Доступны в национальных обзорах достойного труда (Армения, Азербайджан, Молдова, Украина), на сайтах национальных статистических агентств, статистических сборниках, либо базах данных KILM, ILOSTAT Database. (1) – по данным баланса трудовых ресурсов.

**Таблица 5. Группа индикаторов «Адекватные заработки и производительный труд»**

Наименование показателя	Используемые концепции дохода	Охват	Расчет центральной тенденции	Предпочтительные источники данных
EARN-1. Доля работающих бедных (М)	Общий доход д/х	Все занятые	Средний эквивалентный доход на одного члена д/х	Обследования населения с модулем по занятости ОПС с модулем по доходам д/х
EARN-2. Доля работников с низкой заработной платой (М)	Валовые заработки	Все работающие по найму	2/3 от медианы	ОПС с модулем по трудовым доходам Обследования предприятий
EARN-3. Средняя часовая заработная плата по отдельным профессиям (А)	Валовые заработки	Все работающие по найму	Среднее, за час	ОПС с модулем по трудовым доходам Обследования предприятий
EARN-4. Реальная средняя заработная плата (А)	Валовые заработки	Все работающие по найму	Среднее, за месяц	ОПС с модулем по трудовым доходам Обследования предприятий
EARN-5. Минимальная заработная плата, в % от медианной заработной платы (А)	Валовые заработки	Все работающие по найму	Медианная месячная заработная плата в знаменателе	ОПС с модулем по трудовым доходам Обследования предприятий
EARN-6. Индекс заработной платы для обрабатывающих производств (А)	N/A	Все работающие по найму в обрабатывающих производствах	N/A (индекс)	Обследования предприятий
EARN-7. Доля наемных работников, участвовавших в ДПО (А)	N/A	Все работающие по найму	N/A	ОПС с модулем по ДПО

Источник: ILO (2012a)

**Таблица 6. Доступность показателей группы «Адекватные заработки и производительный труд» по странам СНГ**

Наименование показателя	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Таджикистан	Украина
EARN-1. Доля работающих бедных (М) в т.ч. отдельно для мужчин женщин		✓ ✓			✓ ✓	✓ ✓	✓(1)		✓
EARN-2. Доля работников с низкой заработной платой (М) в т.ч. отдельно для мужчин женщин	✓	✓ ✓				✓ ✓	✓(1) ✓(1)		✓
EARN-3. Средняя часовая заработная плата по отдельным профессиям (А) в т.ч. отдельно для мужчин женщин	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)
EMP-4. Реальная средняя заработная плата (А) в т.ч. отдельно для мужчин женщин	✓(1)	✓(1) ✓(1)	✓(1) ✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1) ✓(1)	✓(1)	✓(1) ✓(3)	✓(1)
EARN-5. Минимальная заработная плата, в % от медианной заработной платы (А)	✓(2)	✓				✓(2)	✓(2)		✓(2)
EARN-6. Индекс заработной платы для обрабатывающих производств (А)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓(1)
EARN-7. Доля наемных работников, участвовавших в ДПО (А) в т.ч. отдельно для мужчин женщин	✓(1)	✓(1) ✓(1)	✓(1) ✓(1)	✓ ✓		✓(1) ✓(1)	✓(1)	✓(1) ✓(1)	✓(1) ✓(1)

Примечание: Доступны в национальных обзорах достойного труда (Армения, Азербайджан, Молдова, Украина), на сайтах национальных статистических агентств, статистических сборниках, либо базах данных KILM, ILOSTAT Database. (1) – по данным обследований предприятий, (2) – в процентах от средней заработной платы; (3) – номинальная.

**Таблица 7. Группа индикаторов «Достойная продолжительность рабочего времени»**

Наименование показателя	Используемые концепции	Охват	Предпочтительные источники данных
TIME-1. Доля работников, работающие избыточное время (более 48 часов в неделю) (M)	Занятость, рабочее время	Все занятые	ОРС, обследования населения с модулем по занятости, обследования предприятий
TIME -2. Продолжительность рабочего времени (распределение по стандартным интервалам) (A)	Занятость, рабочее время	Все занятые	ОРС, обследования населения с модулем по занятости, обследования предприятий
TIME -3. Среднее количество отработанных часов в год, на одного занятого (A)	Занятость, рабочее время	Все занятые	ОРС, обследования населения с модулем по занятости, обследования предприятий
TIME -4. Неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени (A)	Занятость, рабочее время, неполная занятость	Все занятые	ОРС, обследования населения с модулем по занятости, административные источники
TIME -5. Продолжительность годового оплачиваемого отпуска (F)	В разработке	Все работающие по найму	ОРС, обследования населения с модулем по занятости, административные источники

Источник: ILO (2012a)

**Таблица 8. Доступность показателей группы «Достойная продолжительность рабочего времени» по странам СНГ**

Наименование показателя	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Таджикистан	Украина
TIME-1. Доля работников, работающих избыточное время (M) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓	✓ ✓		✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓
TIME-2. Продолжительность рабочей недели (A) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓	✓ ✓		✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓		
TIME-3. Среднее количество отработанных часов в год, на одного занятого (A) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓	✓ ✓	✓	✓	✓	✓ ✓	✓	✓	✓
TIME-4. Неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени (A) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин		✓ ✓				✓ ✓			

Примечание: Доступны в национальных обзорах достойного труда (Армения, Азербайджан, Молдова, Украина), на сайтах национальных статистических агентств, статистических сборниках, либо базах данных KILM, ILOSTAT Database.

**Таблица 9. Группа индикаторов «Труд, который должен быть упразднен»**

Наименование показателя	Используемые концепции	Охват	Предпочтительные источники данных
ABOL-1. Детский труд (М)	Детский труд	Дети в возрасте 5-17 лет	Обследования по детскому труду по выборке д/х, ОРС с модулем детскому труду, обследования предприятий по месту работы детей, переписи, другие обследования населения с модулем по занятости
ABOL-2. Детский труд в опасных условиях (А)	Детский труд, опасные условия труда	Дети в возрасте 5-17 лет	
ABOL-3. Худшие форма детского труда, за исключением работы в опасных условиях (А)	Детский труд, опасные условия труда	Дети в возрасте 5-17 лет	Специальные обследования
ABOL-4. Принудительный труд (А)	Принудительный труд	Все занятые	Специальные обследования, модули по принудительному труду в обследованиях населения и в обследованиях бюджетов д/х, ОРС, обследования предприятий
ABOL-5. Принудительный труд среди возвращающихся мигрантов (А)	Принудительный труд, торговля людьми	Все работающие по найму	Обследования населения с модулем по принудительному труду, административные источники

Источник: ILO (2012a)

**Таблица 10. Доступность показателей группы «Труд, который должен быть упразднен» по странам СНГ**

Наименование показателя	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Таджикистан	Украина
ABOL-1. Детский труд (М) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓ ✓	✓			✓ ✓	✓ ✓	✓ (1) ✓ (1)		✓ ✓
ABOL-2. Детский труд в опасных условиях (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин						✓	✓ (1)		
ABOL-3. Худшие форма детского труда, за исключением работы в опасных условиях (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин						✓			
ABOL-4. Принудительный труд (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин						✓			
ABOL-5. Принудительный труд среди возвращающихся мигрантов (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин									

Примечание: Доступны в национальных обзорах достойного труда (Армения, Азербайджан, Молдова, Украина), на сайтах национальных статистических агентств, статистических сборниках, либо базах данных KILM, ILOSTAT Database. (1) – Методология не соответствует рекомендациям МОТ.

**Таблица 11. Группа индикаторов «Стабильность и защищенность работы»**

Наименование показателя	Используемые концепции	Охват	Предпочтительные источники данных
СТАВ-1. Неустойчивая занятость (М)	Занятое население, неустойчивая занятость	Занятое население	ОРС, другие обследования населения с модулем по занятости
СТАВ -2. Продолжительность стажа у текущего работодателя (А)	Занятое население, продолжительность стажа у текущего работодателя	Занятое население	ОРС, другие обследования населения с модулем по занятости
СТАВ -3. Занятость в домашнем хозяйстве (А)	Занятое население, самостоятельно занятые, занятость в домашнем хозяйстве	Занятое население	ОРС, другие обследования населения с модулем по занятости
СТАВ -4. Реальные заработки случайных работников (А)	Занятость, заработная плата, рабочее время, индекс потребительских цен	Занятое население	ОРС с модулем о длительности трудовых контрактов, другие обследования населения (с данными о занятости, заработках и рабочем времени).

Источник: ILO (2012a)

**Таблица 12. Доступность показателей группы «Стабильность и защищенность работы» по странам СНГ**

Наименование показателя	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Таджикистан	Украина
СТАВ-1. Неустойчивая занятость (М) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин		✓ ✓		✓ ✓		✓ ✓	✓		
СТАВ -2. Продолжительность стажа у текущего работодателя (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин						✓ ✓	✓		
СТАВ -3. Занятость в домашнем хозяйстве (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин		✓ ✓				✓ ✓	✓		
СТАВ -4. Реальные заработки случайных работников (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин									

Примечание: Доступны в национальных обзорах достойного труда (Армения, Азербайджан, Молдова, Украина), на сайтах национальных статистических агентств, статистических сборниках, либо базах данных KILM, ILOSTAT Database.

**Таблица 13. Группа индикаторов «Равенство возможностей и условий в занятости»**

Наименование показателя	Используемые концепции	Охват	Предпочтительные источники данных
EQUA-1. Гендерное разделение труда (М)	Занятое население, ISCO	Занятое население	ОРС, другие обследования населения с модулем по занятости, обследования предприятий, административные источники
EQUA-2. Доля женщин среди руководителей (М)	Занятое население, ISCO	Занятое население	ОРС, другие обследования населения с модулем по занятости, обследования предприятий, административные источники
EQUA-3. Гендерные различия в заработной плате (А)	Работающие по найму, заработная плата	Работающие по найму	ОРС, другие обследования населения с модулем по занятости по заработкам, обследования предприятий, административные источники
EQUA-4. Доля женщин среди наемных работников за пределами сельского хозяйства (А)	Работающие по найму, ISCO	Работающие по найму	ОРС, другие обследования населения с модулем по занятости, обследования предприятий, административные источники

Источник: ILO (2012a)

**Таблица 14. Доступность показателей группы «Равенство возможностей и условий в занятости» по странам СНГ**

Наименование показателя	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Таджикистан	Украина
EQUA-1. Гендерное разделение труда (М)				✓	✓	✓			✓
EQUA -2. Доля женщин среди руководителей (М)	✓	✓				✓	✓		✓
EQUA-3. Гендерные различия в заработной плате (А)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
EQUA-4. Доля женщин среди наемных работников за пределами сельского хозяйства (А)		✓		✓		✓		✓	

Примечание: Доступны в национальных обзорах достойного труда (Армения, Азербайджан, Молдова, Украина), на сайтах национальных статистических агентств, статистических сборниках, либо базах данных KILM, ILOSTAT Database



**Таблица 15. Группа индикаторов «Безопасные условия труда»**

Наименование показателя	Используемые концепции	Охват	Предпочтительные источники данных
SAFE-1. Производственный травматизм со смертельным исходом (М)	Производственный травматизм	Работники, охваченные мониторингом производственного травматизма	Национальные системы мониторинга производственного травматизма, административные источники, обследования населения, обследования предприятий
SAFE-2. Производственный травматизм, без смертельного исхода (А)			
SAFE-3. Потери рабочего времени по причине производственных травм (А)			
SAFE-4. Деятельность инспекций труда (численность инспекторов на 10000 занятых) (А)	Трудовая инспекция, занятость	Занятое население	Административные источники

Источник: ILO (2012a)

**Таблица 16. Доступность показателей группы «Безопасные условия труда» по странам СНГ**

Наименование показателя	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Таджикистан	Украина
SAFE-1. Производственный травматизм со смертельным исходом (М)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SAFE-2. Производственный травматизм без смертельного исхода (А)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SAFE-3. Потери рабочего времени по причине производственных травм (А)	✓		✓			✓	✓		✓
SAFE-4. Деятельность инспекций труда (численность инспекторов на 10000 занятых) (А)	✓	✓				✓			✓

Примечание: Доступны в национальных обзорах достойного труда (Армения, Азербайджан, Молдова, Украина), на сайтах национальных статистических агентств, статистических сборниках, либо базах данных KILM, ILOSTAT Database.

**Таблица 16. Группа индикаторов «Социальная защита»**

Наименование показателя	Используемые концепции	Охват	Предпочтительные источники данных
SECU-1. Доля населения старше трудоспособного возраста (старше 65 лет), получающего пенсии (М)	Пенсии по старости, трудоспособный возраст	Населения старше трудоспособного возраста	Административные источники, обследования населения, переписи
SECU -2. Расходы государства на социальную защиту (% ВВП) (М)	Расходы на социальную защиту	N/A	СНС, отчетность системы социальной защиты
SECU -3. Расходы на здравоохранение, кроме финансируемых частными домашними хозяйствами (А)	Расходы на здравоохранение, расходы домашних хозяйств	Все д/х	Отчетность системы здравоохранения, обследования населения по вопросам демографии и здоровья
SECU -4. Доля экономически активного населения, осуществляющего взносы в пенсионную систему (А)	Рабочая сила, пенсионное страхование, взносы	Рабочая сила	Административные данные, обследования населения

Источник: ILO (2012a)

**Таблица 17. Доступность показателей группы «Социальная защита» по странам СНГ**

Наименование показателя	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Таджикистан	Украина
SECU-1. Доля населения старше трудоспособного возраста (старше 65 лет), получающего пенсии (М) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин				✓		✓ ✓			✓
SECU -2. Расходы государства на социальную защиту (% ВВП) (М)	✓ (1)	✓	✓(1)	✓(1)	✓(1)	✓	✓	✓(1)	✓
SECU -3. Расходы на здравоохранение, кроме финансируемых частными домашними хозяйствами (А)	✓	✓				✓	✓		
SECU -4. Доля экономически активного населения, осуществляющего взносы в пенсионную систему (А) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓					✓ ✓			✓

Примечание: Доступны в национальных обзорах достойного труда (Армения, Азербайджан, Молдова, Украина), на сайтах национальных статистических агентств, статистических сборниках, либо базах данных KILM, ILOSTAT Database. (1) – отдельные виды расходов.

**Таблица 18. Группа индикаторов «Социальный диалог»**

Наименование показателя	Используемые концепции	Охват	Предпочтительные источники данных
DIAL-1. Членство в профсоюзах (М)	Профессиональные союзы, работающие по найму, занятость	Занятое население	ОРС с данными о членстве в профсоюзе, административные источники, обследования предприятий
DIAL-2. Доля предприятий, входящих в организации работодателей (М)	Организации работодателей	Работодатели	Регистры организаций, обследования предприятий
DIAL-3. Охват работников коллективными соглашениями (М)	Коллективные переговоры, коллективные соглашения, работающие по найму, занятость	Занятое население	ОРС, административные источники, обследования предприятий
DIAL-4. Число дней, неотработанных по причине забастовок (А)	Забастовка, локаут	Занятое население	ОРС, административные источники, обследования предприятий

Источник: ILO (2012a)

**Таблица 19. Доступность показателей группы «Социальный диалог» по странам СНГ**

Наименование показателя	Азербайджан	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Молдова	РФ	Таджикистан	Украина
DIAL-1. Членство в профсоюзах (М) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓ ✓	✓ ✓		✓ ✓		✓ ✓			✓
DIAL-2. Доля предприятий, входящих в организации работодателей (М)	✓	✓							✓
DIAL-3. Охват работников коллективными соглашениями (М) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин		✓		✓ ✓		✓			✓
DIAL-4. Число дней, неотработанных по причине забастовок (А)							✓		✓

Примечание: Доступны в национальных обзорах достойного труда (Армения, Азербайджан, Молдова, Украина), на сайтах национальных статистических агентств, статистических сборниках, либо базах данных KILM, ILOSTAT Database.

**Таблица 20. Доступность показателей группы «Экономический и социальный контекст»  
по отдельным странам СНГ**

Наименование показателя	Азербайджан	Армения	Казахстан	Молдова	РФ	Украина
CONT-1. Дети, не посещающие школу (% от возрастной группы) в т.ч. отдельно для мальчиков и девочек		✓		✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓
CONT-2. Доля ВИЧ-инфицированных в численности населения в трудоспособном возрасте				✓		✓
CONT-3. Производительность труда (ВВП на одного занятого, уровень и темп роста)	✓	✓		✓	✓	✓
CONT-4. Неравенство доходов	✓	✓		✓	✓	✓
CONT-5. Уровень инфляции (ИПЦ)	✓	✓		✓	✓	✓
CONT-6. Отраслевая структура занятости		✓		✓	✓	✓
CONT-7. Образование взрослого населения (уровень грамотности, % имеющих среднее образование) в т.ч. отдельно для мужчин и женщин	✓	✓		✓ ✓		✓
CONT-8. Доля оплаты труда в ВВП	✓	✓		✓	✓	✓
CONT-9. Реальный ВВП на душу населения, долл. по ППС	✓	✓		✓		✓
CONT-10. Доля женщин в занятости, по отраслям	✓	✓		✓		
CONT-11. Дифференциация заработных плат						
CONT-12. Показатели бедности	✓			✓		✓

Примечание: Доступны в национальных докладах и бюллетенях достойного труда.

## Приложение 2.



Мемлекеттік статистика органдары қыпиялылығына  
комитеті кепілдік береді

Конфиденциальность гарантируется органами государственной  
национальной экономики Республики Казахстан от 8 декабря 2014

статистики  
года № 71

Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Статистика  
торағасының 2014 жылғы 8 желтоқсандағы № 71 бұйрығына 15-қосымша

Приложение 15 к приказу Председателя комитета по статистике Министерства

Жалпы мемлекеттік статистикалық байқаудың статистикалық нысаны  
Статистическая форма общегосударственного статистического наблюдения

Аумақтық органға тапсырылады / Представляется территориальному органу  
Статистикалық нысанды [www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz) сайтынан алуға болады

Статистическую форму можно получить на сайте  
Статистикалық нысан коды 1872104 / Код статистической формы 1872104

Индекс Т-004

**Жылдық**  
Годовая

15 және одан жоғары жастағы нй шаруашылығының мншелерінен сұралады

Опрашиваются члены домашних хозяйств в возрасте 15 лет и старше

Тапсыру мерзімі – қараша

Срок представления – ноябрь

1. Аумақтың (елді мекеннің) атауы / Наименование территории (населенного пункта)

2. ӘАОЖ бойынша елді мекеннің коды / Код населенного пункта по КАТО<sup>32</sup>.....

3. Елді мекен типінің коды (1 - қала, 2 – ауыл) / Код типа населенного пункта (1 - город, 2 - село).....

<sup>32</sup> Әкімшілік-аумақтық объектілер жіктеуіші ҚР ҰК 11-2009

Классификатор административно-территориальных объектов ГК РК 11-2009

Статистикалық нысанды толтыруға жұмсалған уақыт, сағатпен (қажеттісін қоршаңыз)					
Время, затраченное на заполнение статистической формы, в часах (нужное обвести)					
1 сағатқа дейін до 1 часа	1-2	2-4	4-8	8-40	40 сағаттан артық более 40 часов

[www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz)

**Лайықты еңбек**  
**Достойный труд**

Есепті кезең

Отчетный период

жыл

год

--	--	--	--


4. Даңғылы, көше, алаң, тпйық көше / Проспект, улица, площадь, переулок \_\_\_\_\_

--	--	--	--	--	--	--	--

5. Нйдің № / №  
дома.....

--	--	--	--	--	--	--	--

6. Пәтердің № / №  
квартиры.....


7. Нй шаруашылығы № / № домашнего хозяйства.....

8. Іріктеме коды / Код  
выборки.....


9. Интервьюер коды / Код  
интервьюера.....

--	--

айы / месяц

--	--

жылы / год

--	--	--	--	--	--

10. Спұхбат жнргізу кнні / Дата проведения интервью кнні / число

**Назар салыңыз: Сұрақнама “Халықтың жұмыспен қамтылуын іріктеп зерттеу сауалнамасы” (индексі Т-001, кезеңділігі тоқсанына бір рет) статистикалық нысанындағы 13-сұрақтың (Сіз заттай не ақшалай табыс табу үшін өткен аптада ең кемі 1 сағат болса да белгілі бір жұмыс атқардыңыз ба?) 1-кодына (иә) жауап берген респонденттерге толтырылады**

*Внимание: Вопросник заполняется на респондентов, ответивших в статистической форме “Анкета выборочного обследования занятости населения” (индекс Т-001, периодичность один раз в квартал) на вопрос 13 (Имел ли респондент на прошлой неделе работу или занятие хотя бы один час для получения дохода?) код 1(да)*

**Назар салыңыз: Интервьюер, “Халықтың жұмыспен қамтылуын іріктеп зерттеу сауалнамасы” статистикалық нысанына (индексі Т-001, кезеңділігі тоқсанына бір рет) сәйкес респонденттің нөмірін толтырыңыз**

*Внимание: Интервьюер, заполните номер респондента аналогично статистической форме “Анкета выборочного обследования занятости населения” (индекс Т-001, периодичность один раз в квартал)*

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Спұраққа  
көшу  
Переход к  
вопросу

**Назар салыңыз: I-сұрақты “Халықтың жұмыспен қамтылуын іріктеп зерттеу сауалнамасы” (индексі Т-001, кезеңділігі тоқсанына бір рет) статистикалық нысанының 22- сұрағы негізінде интервьюер толтырады**

*Внимание: Вопрос 1 заполняется интервьюером на основании вопроса 22 статистической формы “Анкета выборочного обследования занятости населения” (индекс Т-001, периодичность один раз в квартал)*

<b>1. Сіз негізі және қосымша жұмыста қанша сағат жұмыс істеп өтедіңіз?</b> 1. 40 сағат және одан аз 2. 41-49 сағат 3. 50-59 сағат 4. 60 сағат және одан көп <p align="right"><b>0155</b><sup>2</sup></p>	1	1	1	1	1	□3	<b>1. Сколько часов Вы отработали на основной и дополнительной работе?</b> 1. 40 часов и менее 2. 41-49 часов 3. 50-59 часов 4. 60 часов и более <p align="right"><b>0155</b></p>
<b>2. Сіз неге өткен аптада 40 сағаттан көп жұмыс істедіңіз, негізгі себебін атаңыз?</b> 1. Көп жалақы (табыс) табу құлшынысы 2. Әдетте жұмыс беруші белгілейтін талаптар 3. Туындаған әндірістік қажеттілікке байланысты 4. Қоғамдық міндеттерді орындау 5. Басқа (қосымша) жұмыс немесе кәсіп болмады 6. Басқа _____ (кәрсетіңіз) <b>0156</b>	1	1	1	1	1	□3	<b>2. Назовите основную причину, почему Вы работали на прошлой неделе больше 40 часов</b> 1. Желание иметь больший заработок (доход) 2. Требования, которые обычно установлены работодателем 3. В связи с возникшей производственной необходимостью 4. Выполнение общественных обязанностей 5. Не было другой (дополнительной) работы или занятия 6. Другое _____ (указать) <b>0156</b>

**2 Осы жерде және бұдан әрі сұрақтың коды**

Здесь и далее код вопроса

<b>3. Сіз қосымша жалақы, табыс әкелген жағдайда көп уақыт жұмыс істегіңіз келе ме және оған дайынсыз ба?</b> 1. Иә 2. Жоқ <p align="right"><b>0157</b></p>	1	1	1	1	1	□4	<b>3. Хотели бы Вы и готовы ли работать больше времени, при условии, что это принесет дополнительный заработок, доход?</b> 1. Да 2. Нет <p align="right"><b>0157</b></p>
--	---	---	---	---	---	----	---

<p><b>4. Сіз жұмыс аптасының ұзақтығынан басқа қосымша қанша сағат жұмыс істеуді қалайсыз және істей алар едіңіз?</b></p> <p style="text-align: right;"><b>0158</b></p>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> 5	<p><b>4. Сколько часов Вы бы хотели и могли работать дополнительно, помимо имеющейся продолжительности рабочей недели?</b></p> <p style="text-align: right;"><b>0158</b></p>
<p><b>5. Сіз тиісті қосымша ақы үшін қайда қосымша жұмыс істеуді қалайсыз және істей алар ма едіңіз?</b></p> <p>1. Осы негізгі жұмыс орным бойынша</p> <p>2. Осы қосымша жұмыс орным бойынша</p> <p>3. Жұмыс уақытының кәп ұзақтығымен басқа жұмыста</p> <p>4. Осы жұмысқа қосымша толықтырып істейтін жұмыстың болуы</p> <p style="text-align: right;"><b>0159</b></p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p><input type="checkbox"/>6</p> <p><input type="checkbox"/>6</p> <p><input type="checkbox"/>6</p> <p><input type="checkbox"/>6</p>	<p><b>5. Где бы Вы хотели и могли бы работать дополнительно за соответствующую дополнительную оплату?</b></p> <p>1. По месту настоящей основной работы</p> <p>2. По месту настоящей дополнительной работы</p> <p>3. На другой работе с большей продолжительностью рабочего времени</p> <p>4. Иметь дополнительную работу, подработки в дополнение к настоящей занятости</p> <p style="text-align: right;"><b>0159</b></p>
<p><b>6. Сіз осы жұмысыңызды (кәсібіңізді) ауыстырғанды қалар ма едіңіз?</b></p> <p>1. Иә</p> <p>2. Жоқ</p> <p style="text-align: right;"><b>0160</b></p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p><input type="checkbox"/>7</p> <p><input type="checkbox"/>8</p>	<p><b>6. Хотели ли бы Вы сменить свою настоящую работу (занятие)?</b></p> <p>1. Да</p> <p>2. Нет</p> <p style="text-align: right;"><b>0160</b></p>
<p><b>7. Сіз негізгі жұмысыңызды (кәсібіңізді) ауыстыру немесе қосымша жұмыс табуы қалаудың негізгі себебін атаңыз</b></p> <p>1. Кәсіпорында күтілетін қайта ұйымдастыру немесе тарату, штат санының қысқаруы</p> <p>2. Шарт (келісімшарт) мерзімінің аяқталуы</p> <p>3. Еңбекақының немесе табыстың төмен деңгейі</p> <p>4. Қолайсыз еңбек жағдайы</p> <p>5. Алынған біліктілікке сәйкес мамандық бойынша жұмыс істеуді қалау</p> <p>6. Әлеуметтік қорғаудың жоқ болуы немесе жеткіліксіздігі</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>	<p><input type="checkbox"/>8</p> <p><input type="checkbox"/>8</p> <p><input type="checkbox"/>8</p> <p><input type="checkbox"/>8</p> <p><input type="checkbox"/>8</p> <p><input type="checkbox"/>8</p>	<p><b>7. Назовите основную причину Вашего желания сменить основную работу (занятие) или иметь дополнительную</b></p> <p>1. Ожидаемая реорганизация или ликвидация предприятия, сокращение штатов</p> <p>2. Окончание срока договора (контракта)</p> <p>3. Низкий уровень оплаты труда или дохода</p> <p>4. Неблагоприятные условия труда</p> <p>5. Желание работать по специальности, в соответствии с полученной квалификацией</p> <p>6. Отсутствие или недостаточность социальной защиты</p>



7. Жұмыс орнына дейін жету ұзақ немесе ыңғайсыз	7	7	7	7	7	□8	7. Далеко или неудобно добираться к месту работы
8. Жеке бастың немесе отбасы жағдайы	8	8	8	8	8	□8	8. Личные или семейные обстоятельства
9. Еңбекақыны тиісінше жоғарылатумен кәп сағат жұмыс істеуді қалау	9	9	9	9	9	□8	9. Желание работать больше часов с соответствующим повышением оплаты труда
10. Еңбекақыны тиісінше төмендетумен аз сағат жұмыс істеуді қалау	10	10	10	10	10	□8	10. Желание работать меньше часов с соответствующим понижением оплаты труда
<b>0161</b>							<b>0161</b>
<b>8. Сіз осы немесе табысты қызметіңізді таяудағы 12 айда жоғалтып алмауыңызға қаншалықты сенімдісіз?</b>							<b>8. Насколько Вы уверены в том, что не потеряете настоящую работу или прибыльное занятие в ближайшие 12 месяцев?</b>
1. Жұмысымнан айырылып қалмайтыныма сенімдімін	1	1	1	1	1	□9	1. Уверен, что не потеряю работу
2. Жұмысты сақтап қаламын деп үміттенемін	2	2	2	2	2	□9	2. Надеюсь, что мне удастся сохранить работу
3. Жұмысымнан айырылып қаламын деп ойлаймын	3	3	3	3	3	□9	3. Думаю, я потеряю работу
4. Жұмысымнан айырылып қалатыныма сенімдімін	4	4	4	4	4	□9	4. Уверен, что потеряю работу
5. Білмеймін	5	5	5	5	5	□9	5. Не знаю
<b>0162</b>							<b>0162</b>
<i>Назар аударыңыз: 9-16- сұрақтарға “Халықтың жұмыспен қамтылуын іріктеп зерттеу сауалнамасы” статистикалық нысанының (индексі Т-001, кезеңділігі тоқсанына бір рет) 25- сұрағының 1-3-кодын белгілеген респонденттер жауап береді</i>							
<i>Внимание: На вопросы 9-16 отвечают респонденты, отметившие коды 1-3 в вопросе 25 статистической формы “Анкета выборочного обследования занятости населения” (индекс Т-001, периодичность один раз в квартал)</i>							
<b>9. Сіздің жұмыс берушіңіз қандай да бір әлеуметтік төлемдер (материалдық көмек, медициналық қызметтерге ақы төлеу, мәдени шараларды ұйымдастыру) төлей ме?</b>							<b>9. Выплачивает ли Ваш работодатель Вам какие-либо социальные выплаты (материальная помощь, оплата медицинских услуг, организация культурных мероприятий)?</b>
1. Иә	1	1	1	1	1	□10	1. Да
2. Жоқ	2	2	2	2	2	□10	2. Нет
3. Білмеймін	3	3	3	3	3	□10	3. Не знаю
<b>0163</b>							<b>0163</b>
<b>10. Сіз қалай ойлайсыз, сіздің тарапыңыздан ешқандай бұзушылық болмаса да кінәпеген жерден (жұмыстан шығару туралы ескертусіз) шығарып жібере ме?</b>							<b>10. Как Вы считаете, могли бы Вы быть уволены неожиданно (без предупреждения об увольнении), при отсутствии каких-либо нарушений с вашей стороны?</b>

1. Иә	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 11	1. Да
2. Жоқ	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 11	2. Нет
3. Білмеймін	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> 11	3. Не знаю
4. Мүмкін	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> 11	4. Возможно
<b>0164</b>							<b>0164</b>
<b>11. Жұмыстан шығарылған жағдайда Сіздің еңбек заңнамасында көзделген жәрдемақы немесе өтемақы алуға құқығыңыз бар ма?</b>							<b>11. В случае увольнения, имеете ли Вы право на льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством?</b>
1. Иә	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 12	1. Да
2. Жоқ	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 12	2. Нет
3. Білмеймін	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> 12	3. Не знаю
4. Мүмкін	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> 12	4. Возможно
<b>0165</b>							<b>0165</b>
<b>12. Сіз негізгі жұмыс орныңыз (кәсібіңіз) бойынша кәсіподақтың мүшесі болып табыласыз ба?</b>							<b>12. Являетесь ли Вы членом профсоюза по месту основной работы (занятия)?</b>
1. Иә	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 13	1. Да
2. Жоқ	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 14	2. Нет
3. Білмеймін	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> 14	3. Не знаю
<b>0166</b>							<b>0166</b>
<b>13. Сіз кәсіподақ жарнасын тұрақты төлейсіз бе?</b>							<b>13. Платите ли Вы регулярно профсоюзные взносы?</b>
1. Иә	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 14	1. Да
2. Жоқ	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 14	2. Нет
<b>0167</b>							<b>0167</b>
<b>14. Сіз еңбекақы мәселелерін реттейтін еңбек құжымдық шартымен қамтылдығыз ба?</b>							<b>14. Охвачены ли Вы трудовым коллективным договором, который регулирует вопросы оплаты труда?</b>
1. Иә	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 15	1. Да
2. Жоқ	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 15	2. Нет
3. Білмеймін	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> 15	3. Не знаю
<b>0168</b>							<b>0168</b>
<b>15. Сіз соңғы нш ай ішінде жалақы алдыңыз ба?</b>							<b>15. Получали ли Вы заработную плату в течение последних трех месяцев?</b>

1. Толық кәлемде алдым	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 17	1. Получал в полном объеме
2. Жартылай алдым	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 17	2. Получал, но частично
3. Мүлдем алмадым	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> 16	3. Вообще не получал
4. 3 айдан аз уақыт жұмыс істедім	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> 17	4. Работал меньше 3 месяцев
<b>0169</b>							<b>0169</b>
<b>16. Қай уақыттан бері жалақы алмайсыз? (ай)</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> 17	<b>16. В течение какого периода Вы не получали заработную плату? (месяцев)</b>
<b>0170</b>							<b>0170</b>
<i>Назар аударыңыз: 17-26-сұрақтарға барлық респонденттер жауап береді <b>Внимание:</b> На вопросы 17-26 отвечают все респонденты</i>							
<b>17. Соңғы 12 ай ішінде кәсіптік оқытудан (даярлау, қайта даярлау, біліктілікті арттырудан) өттіңіз бе?</b>							<b>17. В течение последних 12 месяцев проходили ли Вы профессиональное обучение (подготовку, переподготовку, повышение квалификации)?</b>
1. Иә	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 18	1. Да
2. Жоқ	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 20	2. Нет
<b>0171</b>							<b>0171</b>
<b>18. Сіз оқытуды (даярлауды, қайта даярлауды, біліктілікті арттыруды) өз жұмыс орныңыз бойынша өттіңіз бе?</b>							<b>18. Обучение (подготовку, переподготовку, повышение квалификации) Вы проходили по месту своей работы?</b>
1. Иә	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 19	1. Да
2. Жоқ	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 19	2. Нет
<b>0172</b>							<b>0172</b>
<b>19. Сіздің жұмыс берушіңізбен, басқа кәсіпорынмен, мекемемен оқытуға (даярлауға, қайта даярлауға немесе біліктілікті арттыруға) ақы (толық немесе ішінара) төленді ме?</b>							<b>19. Было ли обучение (профессиональная подготовка, переподготовка или повышение квалификации) оплачено (полностью или частично) Вашим работодателем, другим предприятием, учреждением?</b>
1. Толық тәледі	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 20	1. Полностью оплачено
2. Ішінара тәледі	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 20	2. Частично оплачено
3. Толықтай жеке есебімнен оқыдым	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> 20	3. Обучался полностью за собственный счет
<b>0173</b>							<b>0173</b>

<p><b>20. Қалай ойлайсыз, Сіздің жұмысыңыздың (кәсібіңіздің) еңбек шарттары қаншалықты қауіпсіз болып табылады?</b></p> <p>1. Қауіпсіз 2. Қолайсыз 3. Қауіпті 4. Жауап беруге қиналамын</p> <p style="text-align: right;"><b>0174</b></p>	1	1	1	1	1	□22	<p><b>20. Как Вы считаете, насколько безопасными являются условия Вашей работы (занятия)?</b></p> <p>1. Безопасные 2. Неблагоприятные 3. Опасные 4. Затрудняюсь ответить</p> <p style="text-align: right;"><b>0174</b></p>
<p><b>21. Неге Сіз өз жұмыс жағдайыңызды қолайсыз немесе қауіпті деп санайсыз? (барлық мүмкін нұсқаларды белгілеген жән)</b></p> <p>1. Химиялық заттардың қауіпті концентрациясы 2. Қауіпті механизмдермен жұмыс 3. Лазерлік немесе ультракүлгін сәулеленудің жоғары деңгейі 4. Қолайсыз температуралық режим 5. Шу, дірілдің жоғары деңгейі 6. ЖБК-дан (жол берілген шекті концентрациясы) асатын жұмыс аймағындағы ауаның газдануы мен шаңдануы, ылғалдылығы 7. Иондаушы радиация (радиациялық немесе биологиялық фактор)</p>	1	1	1	1	1	□22	<p><b>21. Почему Вы считаете условия своей работы неблагоприятными или опасными? (следует отметить все возможные варианты)</b></p> <p>1. Опасная концентрация химических веществ 2. Работа с опасными механизмами 3. Повышенный уровень лазерного или ультрафиолетового излучения 4. Неблагоприятный температурный режим 5. Повышенный уровень шума, вибрации 6. Запыленность, загазованность, влажность воздуха рабочей зоны, превышающая ПДК (предельно допустимую концентрацию) 7. Ионизирующая радиация (радиационный или биологический фактор)</p>
<p>8. Электрлік, магниттік, электромагниттік толқындардың, радиожилілік кернеулігінің жоғары деңгейі 9. Биіктіктегі жұмыс 10. Компьютерлік сәулелену 11. Еңбектің шамадан тыс бір қалыптылығы 12. Қолайлы жұмыс орнының жоқтығы 13. Даладағы жұмыс 14. Ауыр, қауырт, дене еңбегі 15. Қауырт ой еңбегі</p>	8	8	8	8	8	□22	<p>8. Повышенный уровень напряженности электрических, магнитных, электромагнитных волн, радиочастот 9. Работа на высоте 10. Компьютерное излучение 11. Чрезмерная монотонность труда 12. Отсутствие благоустроенного рабочего места 13. Работа на улице 14. Тяжелая, напряженная физическая работа 15. Напряженная умственная деятельность</p>

16. Жүйке жүйесіне жоғары жүктеме	16	16	16	16	16	<input type="checkbox"/> 22	16. Повышенное нервное напряжение
17. Көзге шамадан тыс жүктеме	17	17	17	17	17	<input type="checkbox"/> 22	17. Чрезмерное напряжение зрения
18. Жұмыс орнына жарықтың жеткіліксіз (шамадан тыс) түсуі	18	18	18	18	18	<input type="checkbox"/> 22	18. Недостаточное (или чрезмерное) освещение рабочего места
19. Жұмыс әмір үшін қауіпті факторлармен байланысты	19	19	19	19	19	<input type="checkbox"/> 22	19. Работа сопряжена с факторами, опасными для жизни
<b>0175</b>							<b>0175</b>
<b>22. Сіздің өндірісте орын алатын жазатайым оқиғадан сақтандыру полисіңіз бар ма? (өндірістік жарақаттану)</b>							<b>22. Имеете ли Вы личный страховой полис от несчастного случая на производстве (производственного травматизма)?</b>
1. Иә	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 23	1. Да
2. Жоқ	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 24	2. Нет
<b>0176</b>							<b>0176</b>
<b>23. Көрсетілген сақтандыруды кім төлейді?</b>							<b>23. Кто оплачивает указанную страховку?</b>
1. Жұмыс беруші (кәсіпорын, мекеме, ұйым)	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 24	1. Работодатель (предприятие, учреждение, организация)
2. Өзім немесе басқа адам	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 24	2. Лично, или другое лицо
<b>0177</b>							<b>0177</b>
<b>24. Сіз жұмыс орныңызға (нйге) қалай жетесіз?</b>							<b>24. Каким образом Вы добираетесь до места работы (домой)?</b>
1. Қызметтік кәлікте	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 25	1. Служебным транспортом
2. Қоғамдық кәлікте	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 25	2. Общественным транспортом
3. Жеке кәлікте	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> 25	3. Личным транспортом
4. Жаяу	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> 25	4. Пешком
<b>0178</b>							<b>0178</b>
<b>25. Сіз күнделікті жұмыс орныңызға дейін жолға қанша уақыт жұмсайсыз (орта мәнді көрсетіңіз)?</b>							<b>25. Сколько времени ежедневно Вы затрачиваете на дорогу до места работы (укажите среднее значение)?</b>
1. 10 минутқа дейін	1	1	1	1	1	<input type="checkbox"/> 26	1. До 10 мин
2. 10 минуттан 30 минутқа дейін	2	2	2	2	2	<input type="checkbox"/> 26	2. От 10 до 30 мин
3. 30 минуттан 1 сағатқа дейін	3	3	3	3	3	<input type="checkbox"/> 26	3. От 30 мин до 1 часа
4. 1 сағаттан 2 сағатқа дейін	4	4	4	4	4	<input type="checkbox"/> 26	4. От 1 часа до 2 часов
5. 2 сағат және одан көп	5	5	5	5	5	<input type="checkbox"/> 26	5. 2 часа и более
<b>0179</b>							<b>0179</b>

<p><b>26. Сізге еңбек қызметі мен нй (отбасы) міндеттерін орындауды қоса атқару қаншалықты мүмкін болады?</b></p> <p>1. Жеңіл 2. Салыстырмалы жеңіл 3. Сәл қиындау 4. Қиын 5. Мүмкін емес 6. Айналыспаймын</p> <p style="text-align: right;"><b>0180</b></p>	1	1	1	1	1	□27	<p><b>26. Насколько Вам удастся совмещать трудовую деятельность и выполнение домашних (семейных) обязанностей?</b></p> <p>1. Легко 2. Сравнительно легко 3. Несколько сложно 4. Сложно 5. Не удается 6. Не занимаюсь</p> <p style="text-align: right;"><b>0180</b></p>
<p><i>Назар салыңыз: 27-28-ші сұрақтарға тек 49 жасқа дейінгі(49 жасты қосқанда) әйелдер жауап береді. Внимание: на вопросы 27-28 отвечают только женщины в возрасте до 49 лет (включительно)</i></p>							
<p><b>27. Мектеп жасына дейінгі балаларыңыз бар ма? (0 – ден 6 жасқа дейінгіні қоса)</b></p> <p>1. Иә 2. Жоқ</p> <p style="text-align: right;"><b>0181</b></p>	1	1	1	1	1	□28	<p><b>27. Имеете ли Вы детей дошкольного возраста? (от 0 до 6 лет включительно)</b></p> <p>1. Да 2. Нет</p> <p style="text-align: right;"><b>0181</b></p>
<p><b>28. Әдетте Сіздің 6 жастағы балаңызға (балаларыңызға) кім күтім жасайды?</b></p> <p>1. Сіз әзіңіз 2. Сіздің отбасыңыздың (шаруашылықтың) басқа мүшелері 3. Сіздің туыстарыңыз 4. Тәрбиеші (бала бағушы) 5. Бала тәрбиелеу мекемелері 6. Бәтен адам (кәршілер, таныстар) 7. Бұл адамға қатысты емес</p> <p style="text-align: right;"><b>0182</b></p>	1	1	1	1	1		<p><b>28. Кто обычно осуществляет уход за Вашим ребенком (детьми) в возрасте до 6 лет включительно?</b></p> <p>1. Вы лично 2. Другие члены Вашей семьи (хозяйства) 3. Ваши родственники 4. Воспитательница (няня) 5. Детские воспитательные учреждения 6. Посторонние лица (соседи, знакомые) 7. К данному лицу не относится</p> <p style="text-align: right;"><b>0182</b></p>

**ТҢСІНІСТІК ПЕН ЫНТЫМАҚТАСТЫҒЫҢЫЗ ҒІШІН АЛҒЫС АЙТАМЫЗ!**  
БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА ПОНИМАНИЕ И СОТРУДНИЧЕСТВО!