

## **0. Информация о показателе**

### **0.a. Цель**

Цель 16: Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях.

### **0.b. Задача**

16.7. Обеспечить ответственное принятие решений репрезентативными органами на всех уровнях с участием всех слоев общества.

### **0.c. Показатель**

Показатель 16.7.1. Доля должностей в национальных и местных учреждениях, в том числе а) в законодательных собраниях; б) на государственной службе; в) в судебных органах, в сравнении с национальным распределением в разбивке по возрастной группе, полу, признаку инвалидности и группе населения.

### **0.d. Ряд**

Доля должностей на государственной службе в сравнении с национальным распределением (коэффициент)

### **0.e. Обновление данных**

2022-03-31

### **0.f. Связанные показатели**

Этот показатель может также использоваться для мониторинга задачи ЦУР 5.5 «Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни»<sup>21</sup>, которая не имеет показателя, ориентированного на процесс принятия решений *на государственной службе*, и задачу ЦУР 10.2 по продвижению «социальной, экономической и политической интеграции всех людей, независимо от возраста, пола, инвалидности, расы, национальности, происхождения, религии или экономического или иного статуса», которая имеет только один показатель, измеряющий *экономическое* отчуждение<sup>22</sup>.

### **0.g. Международные организации, ответственные за глобальный мониторинг**

Центр управления ПРООН в Осло

## **1. Данные представлены**

### **1.a. Организация**

---

Центр управления ПРООН в Осло

## **2. Определения, концепции и классификации**

---

<sup>21</sup> Показатели ЦУР 5.5.1 Доля мест, занимаемых женщинами в, а) национальных парламентах и б) местных органах власти; 5.5.2 Доля женщин на руководящих должностях

<sup>22</sup> Показатель ЦУР 10.2.1 Доля людей с доходом ниже 50 процентов медианного дохода в разбивке по полу, возрасту и признаку инвалидности

## 2.а. Определения и концепции

---

### Определение:

Эти метаданные ориентированы только на подкомпонент (b) показателя 16.7.1 - государственную службу. Он измеряет представительство на государственной службе в отношении пола, возраста, статуса инвалидности и статуса групп населения среди государственных служащих и оценивает, насколько они соответствуют доле этих групп в обществе в целом.

Более конкретно, этот показатель измеряет пропорциональное представительство различных демографических групп (женщин, молодежи, инвалидов и национально значимых групп населения) в различных профессиональных категориях, а также на двух административных уровнях (национальном и субнациональном).

### Основные понятия

Этот показатель основан на различных понятиях и терминах международных статистических стандартов и классификаций, а также нормативных основ:

- **Охватываемые институциональные единицы:** Понятия «сектор органов государственного управления» и «занятость в секторе государственного управления»<sup>23</sup>, которые содержится в Системе национальных счетов 2008 года (СНС), но с некоторыми незначительными изменениями<sup>24</sup> определяют границы институциональных единиц, охватываемых этим показателем.
- Должны быть включены следующие институциональные единицы: все единицы центрального и «государственного» (или эквивалентного субцентрального уровня) правительства, то есть все министерства, агентства, департаменты и некоммерческие учреждения, которые контролируются государственными органами.
- Следует исключить следующие институциональные единицы: органы местного самоуправления<sup>25</sup>, военный сектор, фонды социального обеспечения, государственные корпорации и квазикорпорации, которые находятся в собственности и под контролем государственных единиц.

<sup>23</sup> Важно отметить, что данные о занятости в секторе государственного управления отличаются от данных о «занятости в государственном секторе», рассчитанных Международной организацией труда (МОТ), которая включает занятость в государственных корпорациях (здесь исключение)

<sup>24</sup> Следующие типы государственных служащих включены в определение системы государственного управления в СНС, но исключены для целей данного показателя: единицы местного самоуправления (дополнительную информацию см. также в следующей сноске), фонды социального обеспечения, военный сектор.

<sup>25</sup> Данные о занятости от местных органов власти не должны собираться для отчетности по показателю 16.7.1. Хотя «единицы местного самоуправления», определенные в СНС 2008 года как «институциональные единицы, чья фискальная, законодательная и исполнительная власть распространяется на мельчайшие географические районы, выделенные для административных и политических целей», в принципе являются частью сектора государственного управления, эти метаданные не требуют отчетности о государственной занятости на этом административном уровне. Для того чтобы единицы местного самоуправления рассматривались как институциональные единицы, в СНС 2008 года указывается, что они «должны иметь право владеть активами, привлекать средства и брать на себя обязательства путем займа средств под собственную ответственность; также они должны иметь определенную свободу действий относительно того, как расходуются такие средства. Они также должны иметь возможность назначать своих сотрудников независимо от внешнего административного контроля. Поскольку это происходит не во всех странах, глобальная отчетность по этому показателю исключает этот административный уровень.

- **Административные уровни:** Как указано выше, данный показатель охватывает занятость как на центральном, так и на субцентральном уровнях управления (но исключает местное самоуправление). Поэтому данные о занятости будут собираться на двух уровнях:
  - Занятость в национальном/центральном правительстве; а также
  - Занятость в 'единицах государственного управления', описанных в СНС 2008 года как «институциональные подразделения, финансовая, законодательная и исполнительная власть которых распространяется только на отдельные «субъекты», на которые может быть разделена страна в целом»<sup>26</sup>.
  
- **Категории занятости на государственной службе:** Задача 16.7 требует обеспечить ответственное принятие решений репрезентативными органами на всех уровнях с участием всех слоев общества. Таким образом, отчетность по показателю 16.7.1 (b) должна составляться отдельно для различных уровней принятия решений. Поскольку не существует международного определения «должностей» государственной службы, и поэтому большинство стран имеют свои собственные национальные классификации должностей государственной службы, необходим согласованный набор профессиональных категорий в государственной службе для обеспечения сопоставимости данных, представленных по этому показателю.
  - Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-08) была использована для определения четырех 'основных' профессиональных категорий на государственной службе<sup>27</sup>, считающихся относительно типичным для каждого правительства, а именно руководители (Основная группа 1 МСКЗ-08), специалисты-профессионалы (Основная группа 2 МСКЗ-08), технические работники и младшие специалисты (Основная группа 3 МСКЗ-08) и работники офисного обслуживания (Основная группа 4 МСКЗ-08).
  - Более того, в обосновании этого показателя особый упор делается на «работников сферы обслуживания», которые часто взаимодействуют непосредственно с населением<sup>28</sup>, таких как сотрудники полиции,

<sup>26</sup> Такие 'субъекты' могут быть описаны разными терминами в разных странах. В некоторых странах, особенно в небольших, отдельные штаты/регионы и правительства штатов могут не существовать. Однако в крупных странах, особенно в тех, которые имеют федеральные конституции, значительные полномочия и обязанности могут быть возложены на правительства штатов.

<sup>27</sup> МСКЗ-08 - это инструмент для организации рабочих мест в четко определенный набор групп в соответствии с задачами и обязанностями, взятыми на себя в работе. Это основа для многих национальных классификаций занятий и стандарт информации о труде во всем мире. Понятие работы определяется в МСКЗ-08 как «набор задач и обязанностей, выполняемых или предназначенных для выполнения одним человеком, в том числе для работодателя или для самостоятельной занятости». Род занятий относится к виду труда, выполняемого на работе. В частности, понятие занятости определяется в МСКЗ-08 как «набор рабочих мест, основные задачи и обязанности которых характеризуются высокой степенью сходства».

<sup>28</sup> Разнообразное представительство среди работников сферы услуг, работающих непосредственно с населением, имеет важное значение, так как было установлено, что оно помогает повысить качество государственных услуг путем улучшения понимания потребностей сообщества и улучшения социального диалога и общения с широким населением (ОЭСР (2009), «Содействие многообразию на государственной службе, государственное управление и

работники образования, сферы здравоохранения и работники служб, непосредственно работающих с клиентами. Хотя этот список передовых профессий на государственной службе не является исчерпывающим, эти четыре категории были выбраны, с учетом значительной части рабочих мест в государственных службах, которые они составляют, и частоты непосредственного взаимодействия этих государственных служащих с населением.

- **Назначенные/избранные должности:** для обеспечения последовательной отчетности важно различать должности, назначаемые (или избираемые) правительством или главой правительства, и карьерные должности государственного служащего, полученные на основе заслуг и стажа работы. Этот показатель учитывает только последние - то есть должности, занимаемые государственными служащими, работающими по найму, полученные на основе заслуг и стажа работы. NB: Данное рассмотрение, скорее всего, повлияет на должности профессиональной категории<sup>29</sup> 'руководители'.
- **Статус инвалидности:** Для дезагрегации данных государственных служащих по статусу инвалидности рекомендуется, чтобы страны использовали Краткий набор вопросов по инвалидности, разработанный Вашингтонской группой ([Short Set of Questions on Disability elaborated by the Washington Group](#))<sup>30</sup>.

## 2.b. Единица измерения

---

Соотношение

## 2.c. Классификации

---

Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ) – показатель рекомендует использовать классификацию для определения четырех требуемых категорий занятий в государственных службах.

Система национальных счетов (СНС) 2008 г. В показателе рекомендуется использовать определения институционального сектора экономики для выявления и сбора информации об институциональных единицах, охватываемых показателем.

территориальное управление - Система занятости и управления в государственных учреждениях).

<sup>29</sup> Это важное различие со значительными последствиями для отчетности. Например, назначение большего числа женщин (или большего числа лиц из определенной группы населения, находящейся в неблагоприятном положении) на руководящие должности, которые меняются с выборами, в корне отличается (и может быть сделано гораздо быстрее) от продвижения женщин (или группы населения, находящихся в неблагоприятном положении) через ряды в верхние позиции в государственной службе. Таким образом, если не было сделано различий между назначенными должностями и карьерными должностями государственного служащего, страны, решившие включить только назначенные должности, могут показаться более представительными, чем страны, сообщающие о карьерных должностях государственного служащего.

<sup>30</sup> В отчете ПРООН о включении лиц с ограниченными возможностями ([UNDP's Disability Based Inclusion Report](#)) подробно описывается пилотное исследование в партнерстве с Южно-Африканским статистическим управлением, посвященное подходу к использованию краткого набора функций Вашингтонской группы по функционированию для сбора данных о состоянии инвалидности персонала на государственной службе.

### 3. Тип источника данных и метод сбора данных

#### 3.а. Источники данных

---

На государственной службе отсутствуют международные наборы данных с уровнем дезагрегации, необходимым для этого показателя, т. е. сначала по административному уровню - национальный или субнациональный, затем по категории занятости и, в-третьих, по социально-демографическим характеристикам. Поэтому данные для этого показателя должны собираться на уровне страны.

Типы национальных источников данных, которые предоставляют информацию о государственной службе, включают:

- *Обследования:* очень немногие страны проводят периодические обследования занятости, специально ориентированные на государственную службу. Как правило, данные обследований занятости на государственной службе представляют собой подмножество более полных наборов данных о занятости, собранных с помощью других национальных обследований, таких как обследования рабочей силы, обследования домашних хозяйств, обследования/переписи экономических учреждений и т. д. Национальные переписи населения являются лучшим источником с точки зрения охвата и уровня дезагрегации, но их проводят только каждые десять лет. Учитывая уровень дезагрегации, требуемый для этого показателя, маловероятно, что существующих данных обследования будет достаточно для представления отчета по этому показателю<sup>31</sup>.
- *Административные записи:* централизованные реестры государственных служащих, как правило, более точны (т.е. не содержат ошибок выборки), более современны и лучше поддаются дезагрегации, чем статистика занятости на государственной службе, полученная в результате обследований.

В большинстве стран несколько национальных учреждений составляют административные документы о занятости на государственной службе. Как правило, они включают в себя:

- 1) Комиссия по государственной службе (или связанная с ней организация, такая как министерство государственного управления или министерство финансов), которая ведет централизованный реестр рабочей силы государственной службы *на национальном / центральном уровне;*

<sup>31</sup> Страны могут также обратиться к «Краткому руководству МОТ по источникам и статистике использования труда», в котором рассматриваются различные источники, которые могут использоваться для составления статистики труда, включая обследования рабочей силы и статистику национальных счетов. Что касается использования административных записей, то в Руководстве МОТ отмечается, что, хотя такие записи «не были предназначены для статистических целей, они обладают значительным базовым статистическим потенциалом и могут использоваться для получения статистики в качестве побочного продукта».

- 2) Другое учреждение, поддерживающее аналогичный реестр о государственной службе на *субнациональном уровне* (например, министерство местного самоуправления или муниципальных дел);
- 3) Комиссия полицейских служб или другая подобная служба, которая ведет централизованный реестр сотрудников полиции; а также
- 4) Национальный статистический орган (НСО), производящий статистику занятости в государственном секторе на основе данных обследований рабочей силы или административных данных, представленных вышеупомянутыми национальными учреждениями, которые ведут реестры государственной службы.

Наиболее распространенным и наиболее полным методом сбора данных о государственных служащих является Информационная система управления человеческими ресурсами (HRMIS), которая обычно поддерживается Комиссией по государственной службе (или связанным с ней учреждением, таким как Министерство государственного управления или Министерство финансов). Было обнаружено, что такие системы дают наиболее надежные данные и обладают наибольшим потенциалом для расширения по различным аспектам дезагрегации. Поскольку административные данные, созданные HRMIS, не считаются «официальными» данными в их необработанном виде, рекомендуется, чтобы национальное учреждение, поддерживающее HRMIS, сотрудничало с НСО, чтобы последние обеспечивали необходимый контроль качества данных, предоставляемых органом государственной службы

### **3.b. Метод сбора данных**

---

НСО должны координировать свою деятельность с основными производящими данные субъектами на национальном и субнациональном уровнях, чтобы заполнить Форму представления данных, разработанную для этого показателя:

- Комиссии по гражданской службе (или ответственные органы, предоставляющие данные о государственных служащих) должны заполнить все разделы, для которых они хранят данные, и представить заполненную форму в НСО. Если другое учреждение предоставляет данные о государственной службе на субнациональном уровне (например, министерство местного самоуправления или министерство по делам муниципалитетов), НСО также должно запросить это учреждение для заполнения соответствующих разделов формы представления данных и вернуть его в НСО.
- Аналогичным образом, если другое учреждение предоставляет данные о сотрудниках полиции (например, Комиссия по полицейской службе и т.п.), НСО также должно запросить это учреждение для заполнения соответствующих разделов Формы представления данных и передачи ее в НСО.

- НСО, являясь главным координатором национальной статистической системы, должно обеспечивать качество содержания формы отчетности по данным, прежде чем представлять ее для отчетности по ЦУР на международном уровне.

### **3.c. Календарь сбора данных**

---

Данные следует передавать в агентство-куратор (ПРООН) не реже одного раза в два года и, по возможности, ежегодно. Это позволит своевременно фиксировать изменения в составе государственных органов.

ПРООН будет направлять НСО запрос на предоставление данных в январе каждого года, запрашивая данные, которые дают представление о ситуации по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

### **3.d. Календарь выпуска данных**

---

Данные будут сообщаться ПРООН на международный уровень в апреле каждого года и дадут представление о ситуации на 31 декабря предыдущего года.

Первый полный выпуск данных по показателю состоится в апреле 2020 года на основе данных на 31 декабря 2019 года.

### **3.e. Поставщики данных**

---

Национальные статистические органы с соответствующими органами по производству первичных данных на национальном и субнациональном уровнях.

### **3.f. Составители данных**

---

Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН)

### **3.g. Институциональный мандат**

---

ПРООН поддерживает реформы государственной службы в целях содействия инклюзивному и гибкому управлению и, в частности, возглавляет инициативы по поддержке реформы государственной службы в переходный период, продвигая новые и более инклюзивные социальные контракты. Участие ПРООН также включает поддержку продвижения равноправного участия женщин и принятия решений в политических процессах и учреждениях, содействие развитию, ориентированному на молодежь и возглавляемому молодежью, продвижение прав людей с ограниченными возможностями, сокращение неравенства и изоляцию коренных народов. Центру управления ПРООН в Осло было поручено оказывать странам поддержку в мониторинге прогресса в достижении ЦУР 16 и в подготовке статистики управления, которая включает представительство и участие в государственной службе.

## **4. Иные методологические соображения**

### **4.a. Обоснование**

---

Государственная служба является основой правительства - там, где происходит разработка и реализация государственной политики и программ, и где общество взаимодействует с правительством. В большинстве стран государственная служба также является крупнейшим работодателем. Именно в этом контексте ЦУР 16 в соответствии со своим целевым показателем 16.7 призывает страны обеспечить, чтобы государственная служба была представительной для людей, которым она служит «на всех уровнях».

Показатель 16.7.1 фокусируется на пропорциональном представительстве в государственных учреждениях; он измеряет степень, в которой государственные учреждения страны являются представительными для населения в целом. Пропорциональное представительство (также известное как «описательное представительство») на государственной службе связано со степенью, в которой состав государственной службы отражает различные социально-демографические группы среди населения страны. Основное предположение заключается в том, что, когда государственная служба отражает социальное разнообразие нации, это может привести к повышению легитимности государственной службы в глазах граждан, так как государственные служащие будут похожими на людей, которым они оказывают услуги.

Было установлено, что пропорциональное представительство связано с более высоким уровнем доверия к государственным институтам, поскольку люди воспринимают более инклюзивные процессы разработки политики, чтобы повысить качество и справедливость политических решений и помочь обуздать чрезмерное влияние корпоративных интересов на процесс принятия решений<sup>32</sup>.

#### 4.b. Комментарии и ограничения

---

- **Измерение представительства:** Значение «описательного» или «пропорционального» представительства оспаривается по-разному:
  - Возникает вопрос, почему следует быть внимательным к одним группам (женщинам, молодежи, меньшинствам и т.д.), а не к другим (бедным, ЛГБТ, «этническим» группам, которые могут быть официально не признаны и т.д.). Во-вторых, в странах, население которых представляет собой мозаику множества различных групп (некоторые из которых могут составлять менее 1 процента населения), точное отражение такого плюрализма в составе государственной службы было бы невозможным и ненужным в-третьих, у описательного представительства есть опасность в конечном итоге стать самоцелью. Опасения по поводу эффективного представительства не должны заканчиваться, когда на государственной службе будет определенное число государственных служащих, представляющих каждую группу меньшинств. Эти государственные служащие должны иметь возможность формулировать проблемы

<sup>32</sup> См. ОЭСР (2017), *Доверие и государственная политика: как более эффективное управление может помочь восстановить общественное доверие*.

меньшинств и иметь те же возможности, что и другие, оказывать определенное влияние на формирование и реализацию политики. Тем не менее, если на государственной службе отсутствуют или представлено очень небольшое число женщин, молодежи или меньшинств, это, вероятно, является тревожным признаком того, что интересы этих конкретных групп не учитываются.

- Возраст, пол, статус инвалидности и статус группы населения лиц, занимающих должности на различных уровнях принятия решений на государственной службе, на символическом уровне указывают на то, как власть распределяется в учреждении. Однако нет уверенности в том, что, если руководитель, является молодым (или пожилым), женщиной (или мужчиной) или относится к меньшинству, то он/она вынесет на первый план вопросы, представляющие интерес для групп того же социально-демографического профиля.
  - Отслеживание возраста государственных служащих предлагает некоторую меру представительства молодежи на государственной службе. Однако в большинстве министерств и ведомств по всему миру, руководящие должности, например, попадающие в категорию «Руководители», считаются ответственными постами, требующими значительного опыта, и присваиваются на основании выслуги лет. Это означает, что такие должности вряд ли будут занимать лица в более молодом возрасте. Таким образом, для должностей, подпадающих в категорию «Руководители», более актуальное понимание будет формироваться на основе дезагрегации по полу или дезагрегации на основе инвалидности или статуса группы населения.
  - Наконец, правительства используют различные способы предоставления государственных услуг, в том числе через ряд партнерских отношений с частным или некоммерческим сектором, и этот показатель не учитывает штатное расписание других таких организаций, с которыми правительство могло заключить контракт на оказание государственных услуг. В то время как в некоторых странах подавляющее большинство поставщиков медицинских услуг, учителей и работников служб неотложной помощи непосредственно работают в правительстве, в других действуют механизмы предоставления государственных и частных услуг, что означает, что многие из этих специалистов работают в организациях, которые не принадлежат государству или частным подрядчикам. Поскольку этот показатель не учитывает передачу государственных услуг государством на внешний подряд, он может не дать полной картины репрезентативности тех, кто предоставляет государственные услуги, независимо от того, кто является их работодателем. \_
- **Обоснование вычисления коэффициентов, а не пропорций:** Можно отметить, что приведенные ниже методы расчета приводят к коэффициентам, а не к

простым пропорциям. Обоснование этого простое: пока простая доля «молодых» государственных служащих не сопоставима на международном уровне. Например, 32% «молодых» государственных служащих (34 года или моложе) могут быть чрезмерно представлены молодежью в стране А, где только 20% населения страны (старше возраста, подходящего для работы на государственной службе) попадают в эту возрастную группу (коэффициент  $3 = 38/20 = 1,6$ ), но в стране В, где 40% населения страны составляет люди в возрасте 34 года или моложе (и выше возраста, подходящего для работы на государственной службе), те же 32% будут интерпретироваться как недопредставленность (коэффициент  $= 32/40 = 0,8$ ). В этом примере показатель 32% не сопоставим на международном уровне (это означает перепредставленность в одной стране и недопредставленность в другой), но коэффициенты 1.6 и 0.8 сопоставимы на международном уровне. Они помогают нам понять, является ли 32% государственных служащих в возрасте 34 лет или младше приближены к или далеки от пропорционального представительства этой возрастной группы в населении страны.

- ***Чувствительность сбора данных о статусе инвалидности и группах населения на государственной службе:*** в определенных контекстах статус группы населения может оказаться чувствительной и имеющей политическую окраску переменной. Например, несколько стран активно ограничивают или запрещают идентификацию этнического или религиозного статуса в целях защиты уязвимых групп населения или предотвращения межэтнических конфликтов. Кроме того, определения групп, составляющих меньшинство, сильно различаются между странами. Более того, существует строгий принцип прав человека, согласно которому люди должны иметь возможность определять себя как членов меньшинства или нет. Органам государственной службы (или любому другому органу) было бы неуместно предполагать или присваивать государственным служащим определенную принадлежность к определенной группе населения. Таким образом, системы сбора административных данных на государственной службе должны позволять государственным служащим самостоятельно сообщать о членстве в национально значимых группах населения. Точно так же дискриминационное восприятие и скрытое предубеждение в отношении статуса инвалидности могут сделать сбор данных органами государственной службы по этой характеристике одинаково чувствительным. Отчасти это связано с тем, что государственные служащие с ограниченными возможностями, как и все остальные, имеют право на неприкосновенность частной жизни и, следовательно, не обязаны заявлять об инвалидности. Более того, во многих субъектах информация об инвалидности подпадает под действие данных о состоянии здоровья и поэтому является

конфиденциальной, что не позволяет органам государственной службы раскрывать эту информацию даже на анонимной основе.<sup>33</sup>

- **Нормативная база:** показатель предусматривает дезагрегацию должностей по возрасту, полу, национально значимым группам населения и статусу инвалидности. Следующие международные документы по правам человека содержат положения о расширении возможностей для участия отдельных лиц и групп, обладающих такими характеристиками:
  - *Право и возможность каждого участвовать в государственных делах:* в статье 25 Международного пакта о гражданских и политических правах (ICCPR) признается «право и возможность вне зависимости от каких-либо различий, таких как раса, цвет кожи, пол, язык, религия, политические или иные убеждения, национальное или социальное происхождение, собственность, рождение или иной статус, участвовать в ведении государственных дел непосредственно или через свободно избранных представителей». В Замечании общего порядка № 25 Комитета по правам человека уточняется, что доступ к трудоустройству на государственную службу должен основываться на равных возможностях и общих принципах заслуг, и что обеспечение надежных гарантий пребывания в должности должно гарантировать, что лица, занимающие должности на государственной службе, будут свободны от политического вмешательства или давления.
  - *Пол:* Резолюция Совета Безопасности 1325 2000 года и шесть поддерживающих резолюций 2000–2013 годов о женщинах, мире и безопасности настоятельно призывают государства-члены увеличить число женщин на всех уровнях органов, ответственных за принятие решений. Конвенция 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) обеспечивает основу для достижения равенства между женщинами и мужчинами посредством обеспечения равного доступа и равных возможностей для женщин в политической и общественной жизни, включая право участвовать в формировании государственной политики и ее реализации, а занимать государственные должности и выполнять все государственные функции на всех уровнях государственного управления (статья 7). Государства-участники соглашаются принять все надлежащие меры для преодоления исторической дискриминации в отношении женщин и препятствий для участия женщин в процессах принятия решений (статья 8), включая законодательство и временные специальные меры (статья 4). В Пекинской декларации и Платформе действий также содержится призыв к равному доступу женщин к работе на государственной службе,

<sup>33</sup> См., например, Общее положение ЕС о защите данных (GDPR, 2016/679), в котором представлено особенно широкое определение данных о состоянии здоровья и ряде ограничений на их обработку. GDPR вступил в силу во всех государствах-членах ЕС в мае 2018 года.

устанавливая целевой показатель как минимум 30 процентов женщин на руководящих должностях.

- *Возраст:* Резолюция Совета Безопасности 2250 от 2015 года настоятельно призывает государства-члены рассмотреть пути увеличения включения молодежи в процесс принятия решений на всех уровнях в местных, национальных, региональных и международных учреждениях и механизмах по предотвращению и урегулированию конфликтов и противодействию насильственному экстремизму.
  - *Статус группы населения:* Декларация о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам (1992 г.) и Декларация о правах коренных народов (2007 г.) предусматривают, что лица, принадлежащие к меньшинствам и коренным народам, имеют право участвовать в политической, экономической, социальной и культурной жизни государства.
  - *Статус инвалидности:* Конвенция Организации Объединенных Наций Правах инвалидов (2006 г.) призывает государства-участники обеспечить, чтобы инвалиды могли эффективно и в полной мере участвовать в политической и общественной жизни наравне с другими. В соответствии со статьей 31 Конвенции государства-участники обязуются собирать дезагрегированную информацию, включая статистические и исследовательские данные, для осуществления Конвенции, и берут на себя ответственность за распространение этих статистических данных.
- *Перенос из национальных классификаций должностей государственной службы в категории занятости на государственной службе, основанные на МСКЗ-08:* Предложенные выше для данного показателя категории занятости на основе МСКЗ-08 должны быть достаточно широкими, чтобы учитывать значительное разнообразие национальных классификаций. При переносе своих национальных классификаций страны должны стремиться соблюдать критерии, перечисленные для каждой профессиональной категории, и придерживаться ссылок на конкретные коды МСКЗ-08, при этом отмечая любые расхождения при представлении отчетности. Ниже приведен список конкретных критериев для руководства процессом переноса из национальных классификаций в категории занятости на государственной службе на основе МСКЗ-08, приоритетных для этого показателя.

**Таблица 1: Перевод из национальной классификации в категории занятости на основе МСКЗ-08 для бюрократических должностей на государственной службе**

КЛАССИФИКАЦИЯ	Соответствующие коды МСКЗ-08	КРИТЕРИЙ
---------------	------------------------------	----------

*Бюрократические должности на государственной службе*

Руководители	1112, 1120, 121	<ul style="list-style-type: none"><li>• Они являются профессиональными государственными служащими, которые постепенно продвинулись вверх по служебной лестнице. Они НЕ назначаются правительством или главой правительства.</li><li>• В эту категорию входят высшие государственные служащие (иногда называемые генеральными директорами) чуть ниже должности министра или госсекретаря, но не входящие в состав кабинета министров/совета министров, а также руководители более низкого уровня.</li><li>• Обязанности руководителей высокого уровня варьируются от осуществления общего руководства министерством или специального управления/подразделения и надзора за толкованием и реализацией политики правительства для определения целей, стратегий и программ для конкретного административного подразделения / департамента под их руководством. Руководители более низкого уровня управляют и оценивают реализацию этих ведомственных программ, включая функции управления бюджетом. Они также контролируют отбор специалистов, работающих в их отделе, и оценивают их эффективность их деятельности.</li></ul>
Специалисты-профессионалы	В основном 242, возможно 21, 25, 26	<ul style="list-style-type: none"><li>• На центральном / национальном уровне специалисты государственной службы выполняют аналитические, концептуальные и практические задачи для поддержки государственной политики и операций по предоставлению услуг.</li><li>• Они, как правило, обладают некоторым уровнем ответственности своей сфере деятельности или различных проектах.</li><li>• Среди прочих задач специалисты, работающие на центральном уровне и в министерствах, анализируют существующую политику и законодательство с целью выявления аномалий и устаревших положений, формулируют и анализируют варианты политики и дают рекомендации для изменений политики. Они также готовят финансовые отчеты и проводят аудиты; разрабатывают и пересматривают финансовые планы и стратегии; или разрабатывают, внедряют и оценивают процесс набора персонала.</li></ul>

Технические работники и младшие специалисты	В основном 33, возможно 31, 34, 35	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Технические работники и младшие (ассоциированные) специалисты на государственной службе выполняют технические задачи, связанные с государственными постановлениями и деятельностью.</li> <li>• Среди прочих задач они выполняют в основном технические задачи, связанные с применением и соблюдением государственных правил, финансовым учетом, развитием кадрового потенциала, специальными секретарскими задачами и т.д.</li> </ul>
Работники офисного обслуживания	41	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Их иногда называют офисные служащие.</li> <li>• Как правило, они не обязаны иметь высшее образование, хотя могут.</li> <li>• Они выполняют широкий спектр канцелярских и административных задач, таких как организация поездок, подготовка отчетов и корреспонденции, операции с денежными средствами, запросы о предоставлении информации и назначение встреч.</li> <li>• Определенная помощь в подготовке бюджетов, мониторинге расходов, составлении контрактов и заказов на покупку или приобретение.</li> </ul>

**Таблица 2: Перевод из национальной классификации в категории занятости на основе МСКЗ-08 для работников сферы обслуживания на государственной службе**

<i>Работники сферы обслуживания на государственной службе</i>		
<b>ПРИМЕРЫ</b>		
Сотрудники полиции	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководители: 1112, 121,134</li> <li>• Специалисты-профессионалы: 241-242,25</li> <li>• Технические работники и младшие специалисты 3355,5412,5413, 334</li> <li>• Работники офисного обслуживания: 41</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководители (то есть карьерный государственный служащий - НЕ назначенные): например, генеральный инспектор полиции. начальник полиции, комиссар полиции, генеральный инспектор полиции, начальник полиции, финансовый менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по политике и планированию (в полицейском участке)</li> <li>• Специалисты-профессионалы: например, специалисты в области финансов, администраторы, специалисты в сфере информационных и коммуникационных технологий</li> <li>• Технические работники и младшие специалисты: например, констебль*, полицейский, полицейский патруль, полицейский инспектор и детектив, тюремный охранник</li> <li>• Работники офисного обслуживания: например,</li> </ul>

		офисные служащие (в полицейском участке)
Работники образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководители: 121, 1345</li> <li>• Специалисты-профессионалы: 231-35,241-242</li> <li>• Технические работники и младшие специалисты: 531,334</li> <li>• Работники офисного обслуживания: 41</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководители (т.е. карьерные государственные служащие - НЕ назначенные): например, декан университета, директор колледжа, директор школы, руководитель центра по уходу за детьми, финансовый менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по политике и планированию (в учебном заведении)</li> <li>• Специалисты - профессионалы: например, преподаватели университетов и высших учебных заведений, учителя профессионально-технического образования, учителя начальных и средних школ, учителя начальных классов и дошкольных учреждений</li> <li>• Технические работники и младшие (ассоциированные) специалисты: например, работники по уходу за детьми и помощники учителей</li> <li>• Работники офисного обслуживания: например, офисные служащие (в образовательном учреждении)</li> </ul>
Медицинские работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководители: 121, 1342,1343</li> <li>• Специалисты-профессионалы: 22, 241-242</li> <li>• Технические работники и младшие специалисты: 32, 532,3344</li> <li>• Работники офисного обслуживания: 41</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководители (т.е. карьерные государственные служащие - НЕ назначенные): например, директор больницы, администратор медицинского учреждения, директор по клинической работе, координатор общественного здравоохранения, менеджер службы ухода за престарелыми, финансовый менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по политике и планированию (в медицинском учреждении)</li> <li>• Специалисты-профессионалы: например, врачи, медсестры и акушерки, ветеринары, стоматологи, фармацевты</li> <li>• Технические работники и младшие (ассоциированные) специалисты: например, медицинские работники, специалисты скорой помощи, работники по индивидуальному уходу в службах здравоохранения, медицинские секретари</li> <li>• Работники офисного обслуживания: например, офисные служащие (в медицинском учреждении)</li> </ul>
Работники административных служб, непосредственно работающих с клиентами.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководители: 112 121</li> <li>• Специалисты - профессионалы: 241-242,25</li> <li>• Технические работники и младшие специалисты: 334,335</li> <li>• Работники офисного обслуживания: 41</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководители (т.е. карьерные государственные служащие - НЕ назначенные): например, директор государственного учреждения, предоставляющего широкий спектр административных услуг, включая регистрационные услуги (например, доставку документов, удостоверяющих личность, различные типы лицензий, разрешения на строительство/бизнес и т.д.), налогообложение, социальные льготы, таможенный и пограничный контроль и т. д.; финансовый менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по политике и планированию (в государственном учреждении)</li> <li>• Специалисты-профессионалы: например, специалисты в области финансов, администраторы, специалисты в области информационных и коммуникационных технологий (в государственном учреждении)</li> <li>• Технические работники и младшие (ассоциированные) специалисты: например, таможенные и пограничные инспекторы,</li> </ul>

		государственные налоговые и акцизные чиновники, государственные чиновники по социальным выплатам, государственные чиновники • Работники офисного обслуживания: например, офисные служащие (в государственном учреждении)
--	--	---

#### 4.с. Метод расчета

Показатель 16.7.1(b) нацелен на сравнение доли разных демографических групп (по полу, возрасту, статусу инвалидности и группе населения) представленных на государственной службе, относительно доли этих же групп населения страны. В частности, пропорциональное представительство этих демографических групп оценивается по различным категориям занятости, а также по двум административным уровням.

При расчете этих пропорций следует учитывать все аспекты, подробно изложенные выше в разделе «основные понятия и определения», в том числе в отношении охватываемых институциональных единиц, административных уровней, категорий занятости и назначаемых/избираемых должностей.

- Агентство-куратор ПРООН разработало *онлайн платформу для представления данных ЦУР 16* (<https://sdg16reporting.undp.org> - будет запущена в апреле 2020 года) для оказания странам помощи в представлении отчетности по этому показателю как на уровне национального, так и субнационального правительства, на основании пола, местоположения (город/село), квинтилей доходов или расходов, возрастных групп, национально значимых групп населения и статуса инвалидности. Странам следует использовать онлайн-формы данных и сопроводительное руководство, предоставляемое к этой платформе, для составления отчетов по этому показателю.
- *Странам рекомендуется представлять имеющиеся данные*, с учетом того, что дезагрегированные данные по государственным служащим по статусу инвалидности и национальным группам населения в настоящее время могут быть недоступны во многих юрисдикциях. Странам рекомендуется создавать дополнительные возможности для дезагрегации данных по этим демографическим группам.
- *Информация для должностей с частичной занятостью должна предоставляться в эквиваленте полной занятости* и учитываться только для фактически заполненных постоянных должностей. Важно учитывать статус должностей с частичной занятостью или с полной занятостью, чтобы учесть риск того, что некоторые целевые группы могут быть заняты неполный рабочий

день и данные по ним могут быть завышены (например, если женщины чаще получают должности с частичной занятостью, чем должности с полной занятостью, может сложиться ложное впечатление, что женщины одинаково представлены на этих должностях, когда на самом деле они работают меньше, чем их коллеги-мужчины из-за их статуса неполного рабочего дня).

Глобальная отчетность по показателю 16.7.1 (b) может предоставляться в три этапа:

**Этап 1.** На этом этапе требуется, чтобы производители данных собирали необработанные данные о численности персонала на государственной службе с разбивкой по административному уровню, категориям занятости и различным демографическим характеристикам. В приведенной ниже таблице показано, как эти «необработанные» данные могут быть скомпилированы. (NB: для удобства представления эта таблица исключает «итоговые» столбцы и строки, которые производители данных могут пожелать включить)







**Этап 2:** На данном этапе требуется вычисление простых долей женщин, «молодежи», людей с ограниченными возможностями и конкретных групп населения по каждой категории занятости на государственной службе, как на национальном, так и на субнациональном уровнях управления.

Занятость на государственной службе на НАЦИОНАЛЬНОМ/ЦЕНТРАЛЬНОМ уровне

(Те же доли могут рассчитываться для занятости на государственной службе на субнациональном уровне, в отдельной таблице)

Основанные на МСКЗ-08 категории занятости на государственной службе	Доля <u>женщин-государственных служащих</u>	Доля <u>«молодых» государственных служащих в возрасте 34 лет и младше</u>	Доля <u>инвалидов государственных служащих</u>	Доля государственных служащих в <u>группе населения А (и В, С, D и т.д.)</u>
<i>Категории занятости МСКЗ-08 для бюрократических должностей</i>				
Руководители	Пример расчета: Женщины-руководители на национальном уровне /  Все руководители на национальном уровне			
Специалисты-профессионалы	...	...	...	...
Технические работники и младшие специалисты	...	...	...	...
Работники офисного обслуживания	...	...	...	...
<i>Категории занятости МСКЗ-08 для должностей сферы обслуживания</i>				
Сотрудники полиции	...	...	...	...
Работники образования	...	...	...	...
Медицинские работники	...	...	...	...
Работники служб, непосредственно	...	...	...	...

работающих с клиентами				
<i>Всего (по всем категориям занятости)</i>	...	...	...	...

**Этап 3:** На данном этапе требуется формирование коэффициентов, сравнивающих долю женщин, «молодежи», людей с ограниченными возможностями и конкретных групп населения на государственной службе с долей тех же групп в населении страны по каждой категории занятости как на национальном, так субнациональном уровнях управления.

База данных «Мировые демографические перспективы», публикуемая Отделом народонаселения Организации Объединенных Наций, содержит официальные статистические данные, собранные в более чем 230 национальных статистических управлениях, с разбивкой по численности населения по возрасту (группам) и полу. Эти статистические данные необходимы для расчета знаменателей соотношения пола и возраста.

Следует отметить, что при сравнении соотношений определенных групп на государственной службе с соответствующими долями тех же групп в национальном населении важно использовать трудоспособное население этой группы в национальном населении в качестве компаратора, т.е. минимальный возраст, необходимый для подачи заявки на работу государственного служащего, и ниже обязательного пенсионного возраста для государственных служащих<sup>34</sup>. Эти нижние и верхние возрастные границы будут варьироваться в зависимости от страны и должны быть определены каждой страной в приведенной ниже формуле. Например, если минимальный возраст для получения права на государственную службу в данной стране составляет 18 лет, а обязательный возраст выхода на пенсию для государственных служащих составляет 65 лет, то сравнивают государственных служащих, принадлежащих к определенной группе населения (скажем, определенной этнической группы) с соответствующей долей этой этнической группы в

<sup>34</sup> В случае, если для государственной службы не был установлен обязательный возраст выхода на пенсию (MRA), в качестве альтернативы можно использовать «возраст выхода на пенсию по умолчанию» (DRA). DRA применяется ко всей занятости в данной стране, и «это минимальный возраст, в котором работодатели могут (если они захотят) установить обязательный возраст выхода на пенсию, требующий от работников ухода на пенсию». Если в стране не существует ни MRA, ни DRA, предлагается использовать возраст 65 лет в качестве верхнего предела, который является общим MRA в разных странах.

национальном населении, тогда важно сосредоточиться только на тех представителях этой этнической группы в возрасте от 18 до 65 лет.

Полученные соотношения можно интерпретировать следующим образом:

- 0, когда нет никакого представительства в соответствующей подкатегории государственной службы
- $<1$ , когда представительство в соответствующей подкатегории на государственной службе ниже, чем среди населения трудоспособного возраста
- $= 1$ , когда представительство в соответствующей подкатегории одинаково для всей государственной службы и населения трудоспособного возраста
- $>1$ , когда представительство в соответствующей подкатегории выше на государственной службе, чем среди населения трудоспособного возраста

Занятость на государственной службе на НАЦИОНАЛЬНОМ / ЦЕНТРАЛЬНОМ уровне

(Те же самые коэффициенты могут рассчитываться для занятости на государственной службе на субнациональном уровне, в отдельной таблице)

<b>Основанные на МСКЗ-08 категории занятости для государственной службы</b>	<b>Коэффициенты представительства женщин:</b> Доля государственных служащих-женщин в [категории занятости x] / Доля женщин среди трудоспособного населения	<b>Коэффициенты представительства молодежи:</b> Доля «молодых» государственных служащих в возрасте 34 лет и младше в [категории занятости x] / Доля трудоспособного населения выше возраста,	<b>Коэффициенты представительства инвалидов:</b> Доля государственных служащих-инвалидов в [категории занятости x] / Доля инвалидов среди трудоспособного населения	<b>Коэффициенты представительства населения группы А:</b> Доля государственных служащих, принадлежащих к группе населения А в [категории занятости x] / Доля населения группы А
---	---	---	--	--

		подходящего для работы на государственной службе и ниже 35 лет		среди трудоспособного населения возраста
<i>Категории занятости МСКЗ-08 для бюрократических должностей</i>				
Руководители	[Приоритетный коэффициент 1a]	...	...	...
Специалисты-профессионалы	...	...	Пример расчета: 3% специалистов-профессионалов с ограниченными возможностями / 9% инвалидов среди трудоспособного населения = 0,33 → <i>Недостаточное представительство (&lt;1)</i>	...
Технические работники и младшие специалисты	...	...	...	...
Работники офисного обслуживания	...	...	...	...
<i>Категории занятости МСКЗ-08 для должностей сферы обслуживания</i>				
Сотрудники полиции	...	...	...	...
Работники образования	...	...	...	...
Медицинские работники	...	...	...	...
Работники служб, непосредственно работающих с клиентами	...	...	...	...
<i>Всего (по всем категориям занятости)</i>	[Приоритетный коэффициент 1b]	[Приоритетный коэффициент 2]	[Приоритетный коэффициент 3]	[Приоритетный коэффициент 4]

**Приоритетность:**

Ожидается, что страны заполнят вышеприведенную таблицу в меру своих возможностей и сообщат о максимально возможном числе показателей представительства для женщин, молодежи, инвалидов и конкретных групп населения по всем категориям занятости на национальном и субнациональном уровнях.

Между тем, глобальная отчетность по показателю 16.7.1 (b) будет сосредоточена на 4 «приоритетных коэффициентах» (см. выделенные зеленым ячейки в таблице выше), а именно:

- **Коэффициенты 1a) и b):** Представительство государственных служащих-женщин в целом (по всем категориям занятости) и представительство женщин

**в категории «руководители»** (*отдельные коэффициенты для национального и субнационального уровней*): эти два коэффициента важны, поскольку женщины по-прежнему значительно недопредставлены на государственной службе во всех регионах, как на государственной службе в целом, так и на высших уровнях государственной службы (ПРООН, Гендерное равенство в государственном управлении – GERA, 2014). Цель по достижению минимум 30 процентов женщин на руководящих должностях, первоначально утвержденных ЭКОСОС в 1990 году и подтвержденных в Пекинской платформе действий в 1995 году, остается невыполненной в большинстве стран. Например, согласно Всемирному индексу женщин, занимающих руководящие должности в государственном секторе, разработанному Ernst & Young<sup>35</sup>, во всех основных экономиках стран G20 женщины составляют менее 20 процентов руководства в государственном секторе.

- **Коэффициент 2: Представительство «молодых» государственных служащих в возрасте 34 лет и младше по всем категориям занятости** (*отдельные коэффициенты для национального и субнационального уровней*): этот коэффициент важен, потому что в некоторых странах существует значительный возрастной разрыв между теми, кто находится на государственной службе, и людьми, которых они обслуживают (ПРООН, Гендерное равенство в государственном управлении – GERA, 2014), что, как было установлено, подрывает доверие молодежи к государственным учреждениям (ОЭСР, 2017). Чтобы исправить эту ситуацию, Совет Безопасности ООН призвал государства-члены «рассмотреть пути увеличения инклюзивной представленности молодежи в процессе принятия решений на всех уровнях в местных, национальных, региональных и международных учреждениях» (Резолюция СБ ООН 2250 (2015)).
- **Коэффициент 3: Представительство государственных служащих с ограниченными возможностями во всех профессиональных категориях** (*отдельные коэффициенты для национального и субнационального уровней*): этот коэффициент важен, поскольку инвалиды по-прежнему значительно недопредставлены на государственной службе и в соответствии со статьей 31 Конвенции ООН о правах инвалидов (2006 год), государства-участники взяли на себя обязательство собирать дезагрегированную информацию, чтобы выполнить призыв Конвенции обеспечить возможность для инвалидов эффективно и в полной мере участвовать в общественной жизни наравне с другими.
- **Коэффициент 4: Представительство государственных служащих, принадлежащих к группе населения А (В, С, D и т.д.), во всех профессиональных категориях** (*отдельные коэффициенты для национального и субнационального уровней*): этот коэффициент важен, поскольку данные показывают, что когда государственные служащие похожи на людей, которым они

<sup>35</sup> См. Earnst and Young, Всемирный индекс женщин, занимающих руководящие должности в государственном секторе (2014) [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY\\_-\\_Worldwide\\_Index\\_of\\_Women\\_as\\_Public\\_Sector\\_Leaders/\\$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_Worldwide_Index_of_Women_as_Public_Sector_Leaders/$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf)

оказывают услуги в отношении их этнической, языковой или религиозной принадлежности или статуса коренного населения, граждане считают государственную службу более легитимной. Пропорциональное представительство национально значимых групп населения на государственной службе связано с более высоким уровнем общественного доверия к государственным учреждениям.

#### 4.d. Валидация

---

Странам предлагается ввести показатель в платформу отчетности, которая предоставляет отдельные поля для метаданных и статистики. Предоставляя метаданные и статистику, куратор может выявить возможные несоответствия и провести дальнейшие консультации с национальным партнером для проверки предоставленной статистики. Поля, используемые для понимания и проверки, относятся к: первичному источнику информации; исключенным единицам <sup>36</sup> и государственным служащим <sup>37</sup>; соответствующие градации и уровни в случае стран, не внедривших МСКЗ-08; включение/исключение назначенных государственных служащих в отчетную статистику; информация и источники дезагрегации по полу, возрасту и инвалидности. Кроме того, платформа отчетности запрашивает любые дополнительные методологические отклонения, которые могут существовать между собранной статистикой и рекомендациями, представленными в метаданных. В дополнение к метаданным странам предлагается вводить числитель и знаменатель отдельно, а также дезагрегированные статистические данные, что позволяет собирать информацию на уточненном уровне.

#### 4.e. Корректировки

---

Не применимо.

#### 4.f. Обработка отсутствующих значений (i) на уровне страны и (ii) на региональном уровне

---

- На уровне страны

Вменение отсутствующих значений не производится.

- На региональном и глобальном уровнях

Вменение отсутствующих значений не производится.

#### 4.g. Региональное агрегирование

---

Простое среднее значение каждого из коэффициентов приоритета будет предоставлено для каждого региона и в глобальном масштабе.

#### 4.h. Доступные странам методы для сбора данных на национальном уровне

Методы и рекомендации, доступные странам для сбора данных на национальном уровне:

---

<sup>36</sup> Рекомендуется исключить единицы местного самоуправления, военные и государственные корпорации, а также квазикорпорации, принадлежащие и контролируемые государственными единицами.

<sup>37</sup> Рекомендуется исключить назначенных старших менеджеров и других менеджеров.

Для разбивки результатов опроса по статусу инвалидности странам рекомендуется использовать [Краткий набор вопросов об инвалидности, разработанный Вашингтонской группой](#).

Дополнительные рекомендации можно найти на платформе отчетности, которая предоставляет дополнительную информацию в запрошенных полях.

#### 4.i. Управление качеством

---

Статистика по этому показателю вводится в платформу отчетности (<https://sdg16reporting.undp.org/login>). ПРООН выделила сотрудников для проверки собранных данных и поддержания связи с сотрудниками по данным в агентстве в странах.

#### 4.j. Гарантия качества

---

Рекомендуется, чтобы НСО были основным контактным лицом для сбора необходимых данных для представления отчета по показателю 16.7.1 (b) в тесной координации с соответствующими органами государственной службы в стране. Это должно улучшить и в дальнейшем усилить важную роль в обеспечении качества, которую играют НСО в рассмотрении и «проверке» данных, полученных другими частями национальной статистической системы. Было доказано, что официальные данные, полученные от НСО, как правило, оказывают большее влияние на анализ политики и принятие решений на национальном уровне, чем другие источники, которые не прошли через соответствующие процессы проверки и обеспечения качества, которыми управляют НСО<sup>38</sup>.

#### 4.k. Оценка качества

---

Оценка качества проводится на основе информации, предоставленной в платформе отчетности при оценке предоставленных метаданных и статистических данных. При необходимости и по просьбе страны агентство может оказать поддержку в разработке протокола для оценки соответствия подготовленных данных потребностям пользователей, соответствия руководящим принципам с точки зрения вычислений, своевременности подготовки данных, доступности подготовленных статистических данных, последовательного использования методологии как с точки зрения географического представительства, так и с течением времени, согласованность с точки зрения производства данных и архитектуры производства данных.

### 5. Доступность и дезагрегирование данных

---

Доступность данных:

В большинстве стран уже существует Информационная система управления человеческими ресурсами (HRMIS) для отслеживания состава государственной службы. Однако каждая система управления персоналом создает разные типы данных, используя разные определения и разные форматы. Этот файл метаданных, а также дополнительные руководящие материалы, предоставленные агентством-куратором (ПРООН), призваны облегчить согласованную отчетность по этому показателю.

<sup>38</sup> Статистический отдел ООН (2017): [Guiding Principles of Data Reporting and Data Sharing for the Global Monitoring of the 2030 Agenda for Sustainable Development](#)

Временные ряды:

Разбивка:

Как уже упоминалось выше, рекомендуется трехсторонняя дезагрегация данных по следующим кумулятивным уровням:

1. Административный уровень (*центральный уровень; «государственный» уровень или эквивалент*)
2. Категории занятости (*четыре категории, основанные на МСКЗ, и выбор из категорий «должностей сферы обслуживания»*)
3. Различные демографические характеристики:
  - Пол (*мужской/женский*)
  - Возраст (*до 35 лет; 35-44; 45-54; 55-64; 65 и выше*)
  - Статус инвалидности (*инвалид/не инвалид*)
  - Подгруппа населения (*для конкретных стран*<sup>39</sup>)

## **6. Сопоставимость / отклонение от международных стандартов**

---

Для этого показателя отсутствуют международные оценочные данные.

## **7. Ссылки и документы**

---

Arnesen and Peters, «Легитимность представительства: как описательное, формальное и оперативное представительство влияет на приемлемость политических решений», *Comparative Political Studies* 2018, Vol. 51(7) 868–899.

Bird, «Сравнение политического представительства этнических меньшинств в странах с развитой демократией. Ежегодное собрание Канадской ассоциации политических наук Виннипег» (2003)

Eelbode, «Политическое представительство этнических меньшинств: основа для сравнительного анализа представительства этнических меньшинств» (2010).

EIGE База данных гендерной статистики: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Ernst & Young, Разработан всемирный индекс женщин-руководителей государственного сектора: <https://mb.cision.com/Public/1179/9413414/af807359d5bcbc53.pdf>

<sup>39</sup> Население страны представляет собой мозаику различных групп населения, которые можно идентифицировать по расовому, этническому, языковому, коренному или миграционному статусу, религиозной принадлежности или сексуальной ориентации, а также среди других характеристик. Для целей этого показателя особое внимание уделяется меньшинствам. Группы меньшинств - это группы, которые в численном отношении уступают остальной части населения государства и занимают доминирующее положение, и их члены, являющиеся гражданами государства, обладают этническими, религиозными или языковыми характеристиками, отличающимися от характеристик остальной части населения, и показать, хотя бы неявно, чувство солидарности, направленное на сохранение своей культуры, традиций, религии или языка. Несмотря на то, что критерий гражданства, включенный в приведенное выше определение, часто оспаривается, требование оставаться в доминирующей позиции остается важным (United Nations, 2010). Сбор данных о государственных служащих, дезагрегированных по группам населения, должен регулироваться законностью сбора таких данных в конкретном национальном контексте и тщательной оценкой потенциальных рисков сбора таких данных для безопасности респондентов).

Hague, Harrop, McCormick, “Сравнительное управление и политика: введение”, 10<sup>th</sup> Edition, Palgrave, London (2016).

Heywood, «Политика», 4-е издание, Palgrave Macmillan, Basingstoke (2013).

База статистических данных МОТ: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--end/index.htm>

Международная стандартная классификация занятий (ISCO-08), [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf)

Международный республиканский институт (IRI), 2016 г., Расширение прав и возможностей женщин в политической сфере, их представительство и влияние в Африке: экспериментальное исследование лидерства женщин в процессе принятия политических решений: [https://www.iri.org/sites/default/files/wysiwyg/womens\\_political\\_index\\_0.pdf](https://www.iri.org/sites/default/files/wysiwyg/womens_political_index_0.pdf)

Krook & O'Brien, «Политика группового представительства: квоты для женщин и меньшинств во всем мире» (2010), *Comparative Politics*, 42 (3), 253–272.

Лури, «Класс и представительство в Латинской Америке» (2015), *Swiss Political Science Review* 21(2): 229–236.

ОЭСР (2017), Взгляд на правительство, [http://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2017/employment-in-general-government\\_gov\\_glance-2017-24-en](http://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2017/employment-in-general-government_gov_glance-2017-24-en)

ОЭСР (2017 г.), Доверие и государственная политика: как лучшее управление может помочь восстановить общественное доверие, *Обзоры государственного управления ОЭСР*, Издательство ОЭСР, Париж, <https://doi.org/10.1787/9789264268920-en>.

System of National Accounts: <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>

ПРООН, Инклюзивное развитие инвалидов в ПРООН: рекомендации и отправные точки (2018): [http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Human%20Rights/UNDP-Disability\\_Inclusive\\_Development\\_accessible.pdf](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Human%20Rights/UNDP-Disability_Inclusive_Development_accessible.pdf)

ПРООН «Гендерное равенство в государственном управлении» (GEPA): [http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/public\\_administration/gepa.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/public_administration/gepa.html)

«ООН-женщины», Методологическая записка по показателю ЦУР 5.5.1b «Доля мест, занимаемых женщинами в местных органах власти» (октябрь 2017 г.). См. <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/>

Zhanarstanova & Nechayeva, «Современные принципы политического представительства этнических групп» (2015): <https://pdf.sciencedirectassets.com/282136/1-s2.0-S2212567116X00068/1-s2.0-S221256711630243X/main.pdf>