



ИНСТИТУТ «ОТКРЫТОЕ ОБЩЕСТВО»  
ФОНД СОДЕЙСТВИЯ – ТАДЖИКИСТАН

# «Занятость населения в сфере строительства и добывающей отрасли Таджикистана»

Социально-экономическое  
исследование



**В рамках исследования перед командой были поставлены следующие цели, которые охватывали практику поведения работников и работодателей в рамках действующих трудовых отношений (формальных и неформальных):**

**01** цель

Анализ законодательства с точки зрения защиты трудовых прав, социальной защиты и условий труда в сфере строительства и добывающей отрасли Республики Таджикистан.

**02** цель

Оценка неформальной занятости в сфере строительства и добывающей отрасли.

**03** цель

Оценка обеспечения норм/мер безопасности на предприятиях и их соблюдение со стороны работников в целевых отраслях.

**04** цель

Оценка роли профсоюзов в защите прав работников в целевых отраслях.



# Глава 1

## Методологический ПОДХОД

Проведение кабинетного анализа вторичной информации. Разработка кабинетного отчёта



**Официальные** статистические данные, данные исследований

Разработка инструментария исследования совместно с экспертами: вопросников и гайдов



**78 вопросов** в анкете, разные модули/разделы тематик

Утверждение инструментария с экспертами рабочей группы со стороны Заказчика



**Три раунда** корректировок инструментария

Тестирование инструментария на таджикском языке



**20 пилотных интервью** с разными целевыми группами



Программирование  
анкеты  
количественного  
опроса в современной  
программе **Simple  
Forms**



Проведение  
тренинга в Душанбе  
и в областях  
*3-7 марта*



**Проведение  
полевых работ:**

**230** интервью на  
планшетах  
**4** фокус-группы  
**22** глубинных  
интервью  
*4-27 марта*

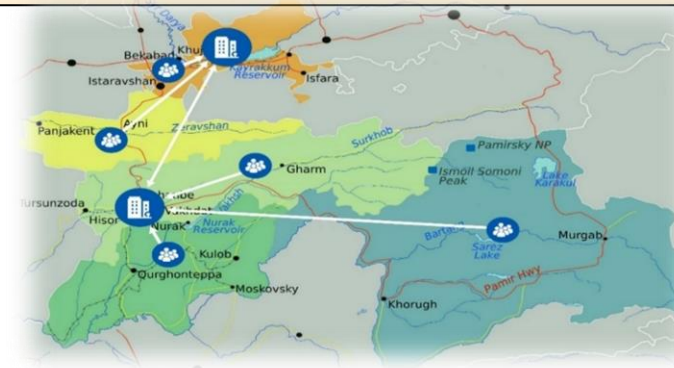


Проведение **100%**  
контроля полевых  
работ

Количественный опрос – **230 личных интервью**, позволили получить надёжные данные

Регионы	Строительная отрасль				Горнодобывающая отрасль			
	Формально занятые		Неформально занятые		Формально занятые		Неформально занятые	
	Наёмные занятые: с заключением письменного трудового договора	Самозанятые: имеет регистрацию ИП/получением патента и прибыль>400смн	Наёмные занятые: без заключения письменного трудового договора	Самозанятые: без официальной регистрации ИП или прибыль <400смн	Наёмные занятые: с заключением письменного трудового договора	Самозанятые: имеет регистрацию ИП/получением патента и прибыль>400смн	Наёмные занятые: без заключения письменного трудового договора	Самозанятые: без официальной регистрации ИП или прибыль <400смн
Душанбе	16	7	16	10	0	0	0	0
Согд	10	1	11	7	16	4	6	13
Хатлон	6	2	5	6	19	2	6	1
РРП	5	2	5	2	9	0	10	1
ГБАО	6	1	8	1	5	0	8	0
Итого:	43	13	45	26	49	6	30	18
<b>ВСЕГО:</b>	<b>230</b>							

- **4 Фокус групповые дискуссии:** 2 ФГД - с работниками СТО и 2 ФГД - с работниками ГДО
- **22 Глубинных интервью**, в том числе:
  - 7 GI с Руководителями/ Лицами, принимающими решения/Работодателями крупных и средних предприятий в целевых отраслях
  - 15 GI с ключевыми экспертами (КИ) в сфере трудовых отношений.



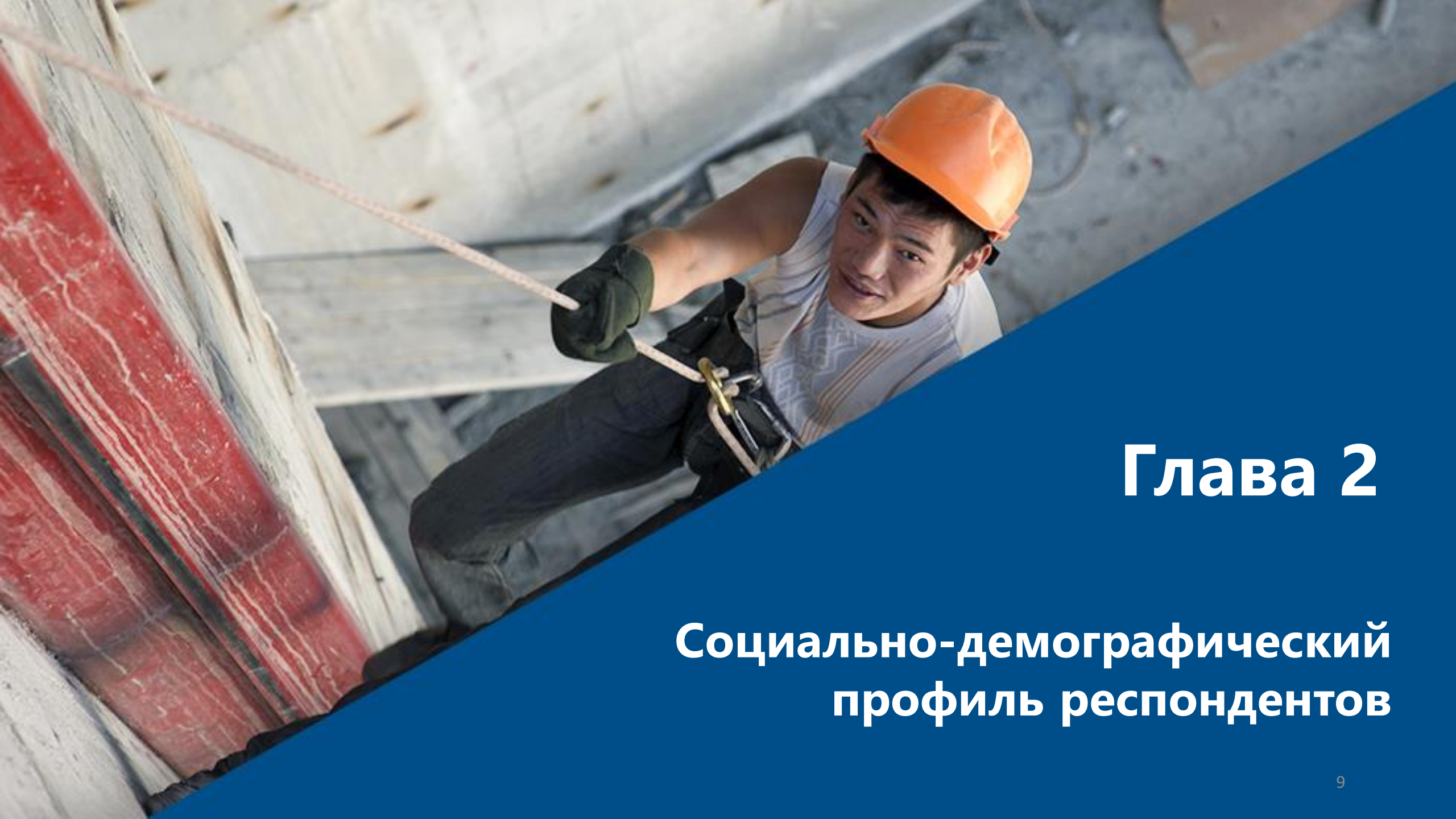
**Тренинг для интервьюеров перед  
началом полевых работ**





**Фото с полевых работ (интервью)**



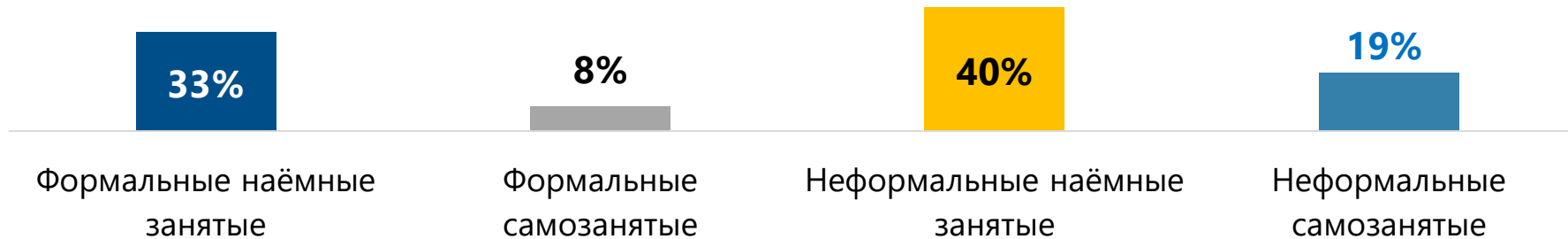


## Глава 2

### Социально-демографический профиль респондентов

# Социально-демографический профиль **выборки**

Всего, n=230



**52%**

Строительная отрасль



**48%**

Горнодобывающая отрасль



**73%**

Наемного работника за заработную плату/вознаграждение



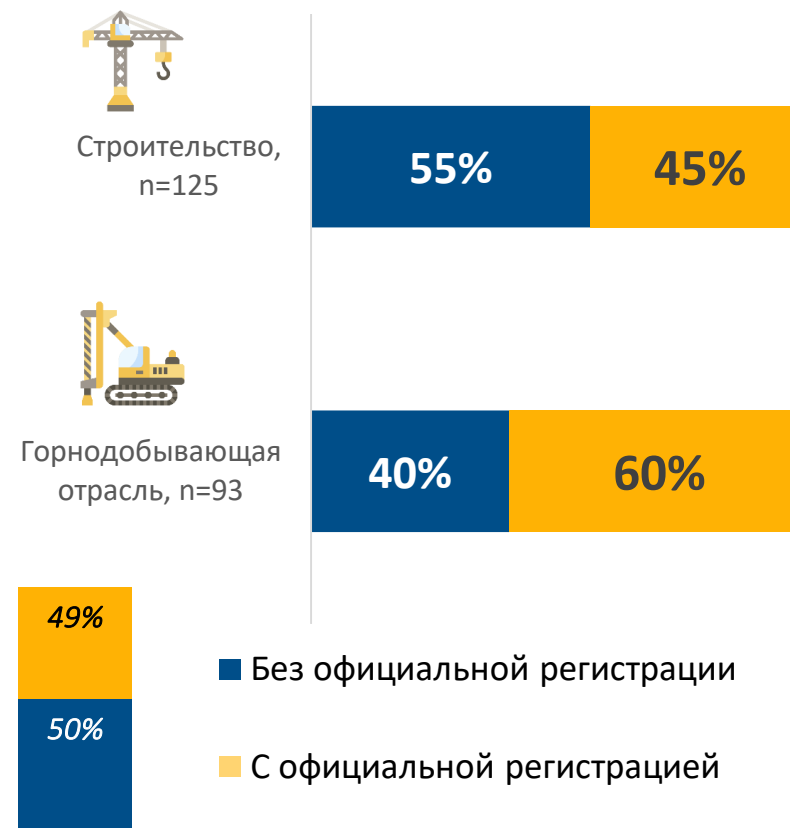
**27%**

Работающего за собственный счет /Собственное дело/ИП

# Сфера занятости и наличие офиц. статуса

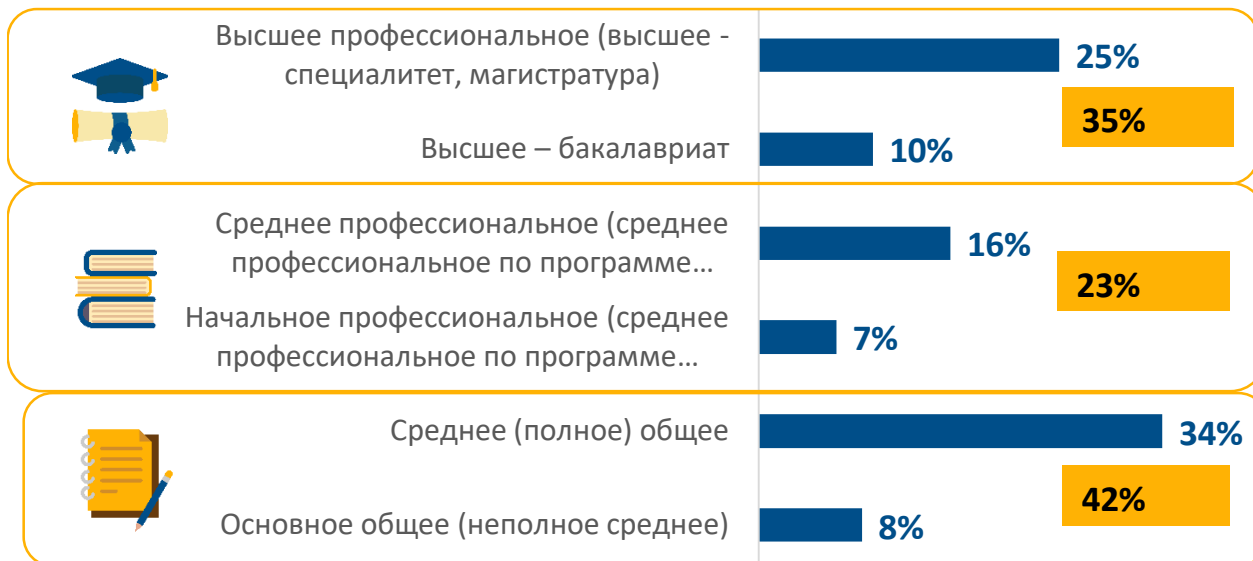


## Условия осуществления деятельности организации по мнению работников (%)

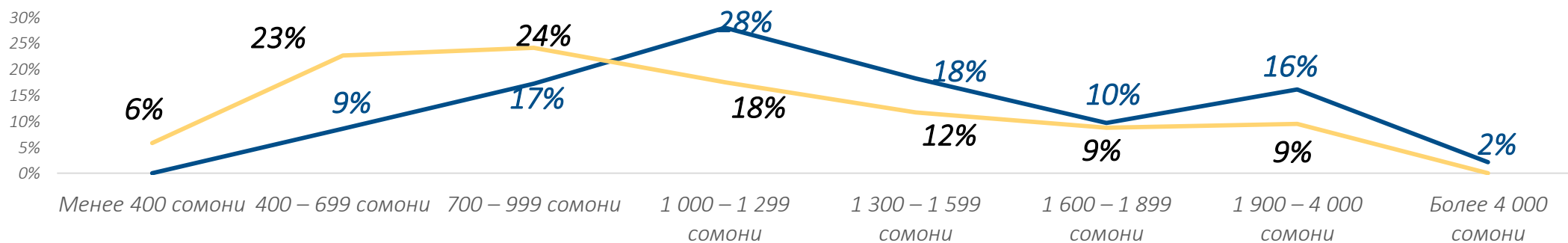


## Отрасль занятости респондентов по направлениям (%)

## Уровень образования



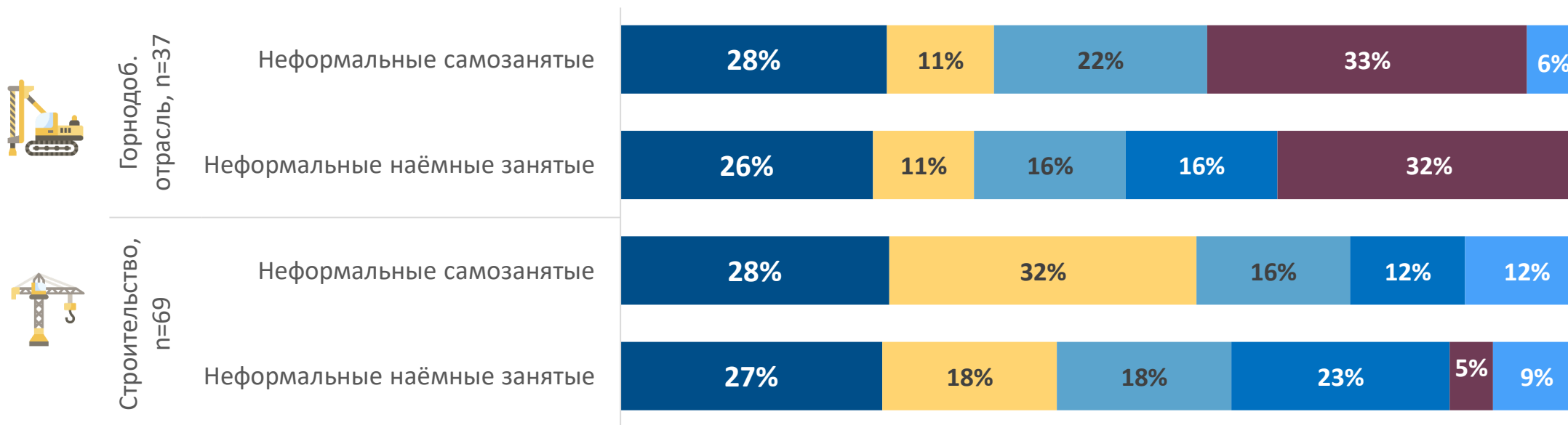
## Источники дохода



— Формально занятые

— Неформально занятые

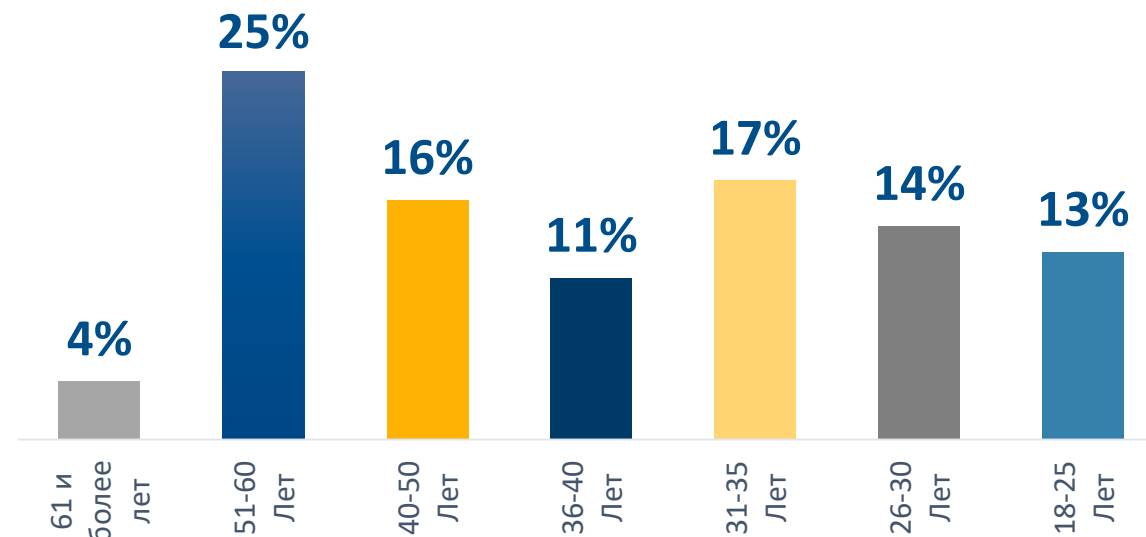
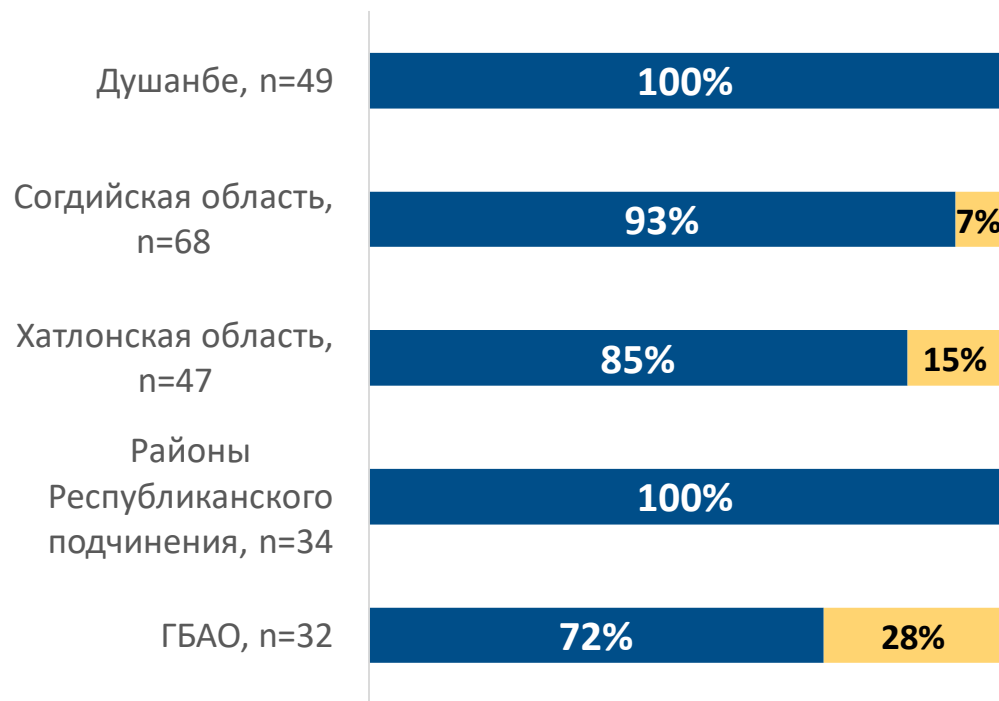
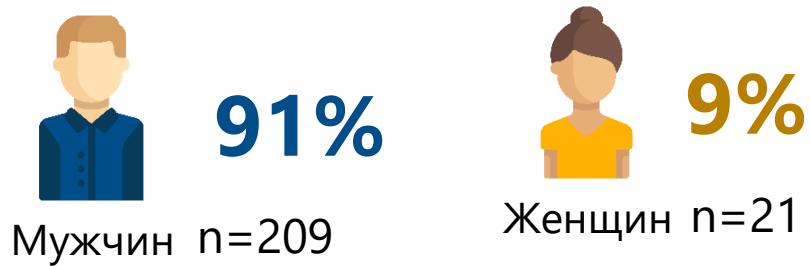
## Причины осуществления деятельности работодателя без официальной регистрации по мнению работников (N=106, %)



- Не знал, что нужно официально регистрировать
- Нет финансовых средств для регистрации
- Регистрировать – значит платить налоги, а руководство не хочет
- Нет потерь от того, что предприятие/собственное дело не имеет регистрации
- Не знаю процедуру регистрации
- Не нахожу время для регистрации

# Социально-демографический профиль

Всего, n=230



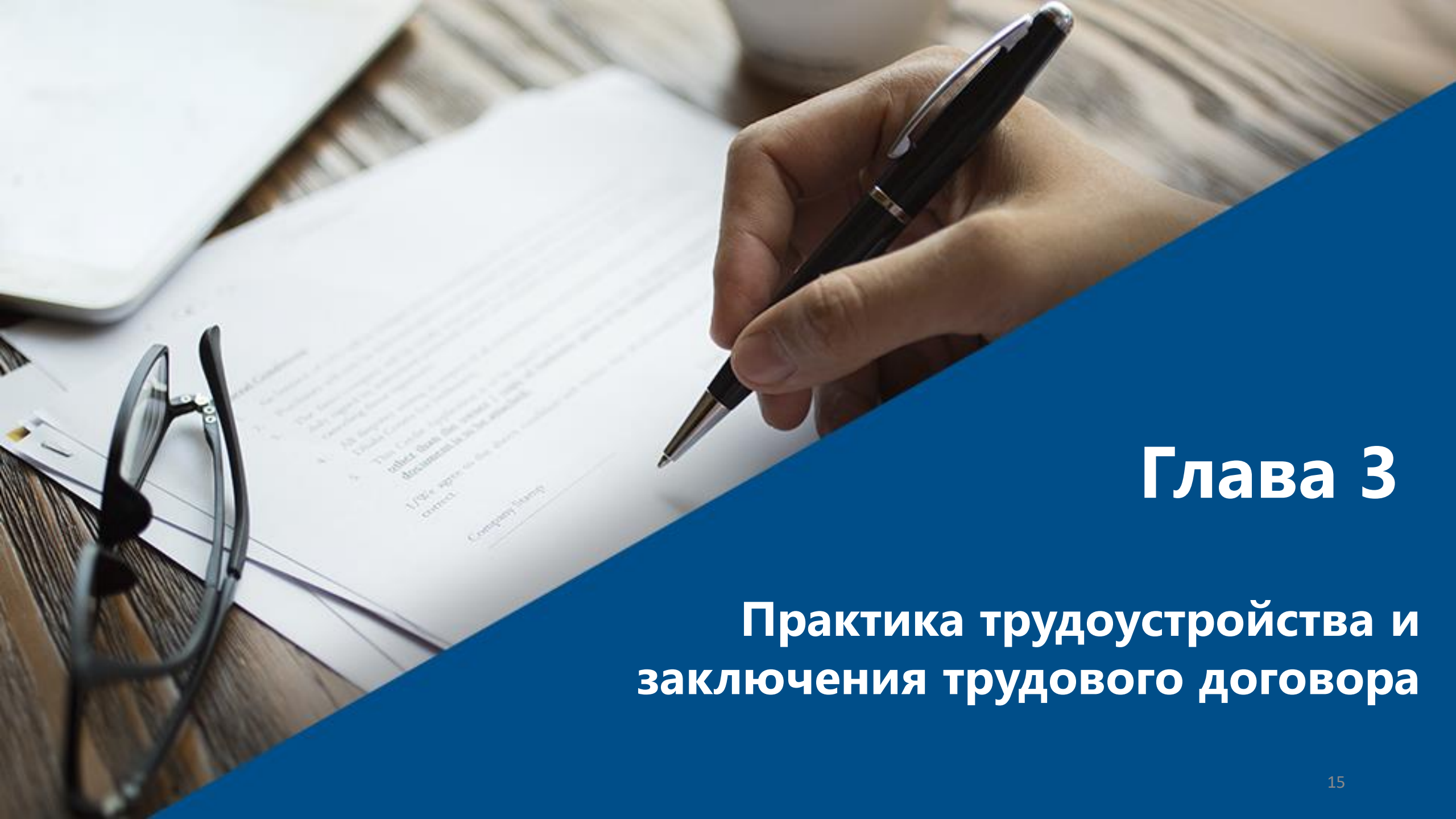
Строительство, n=127  
из них мужчин:

**98%**



Горнодобывающая  
отрасль, n=103, из  
них мужчин:

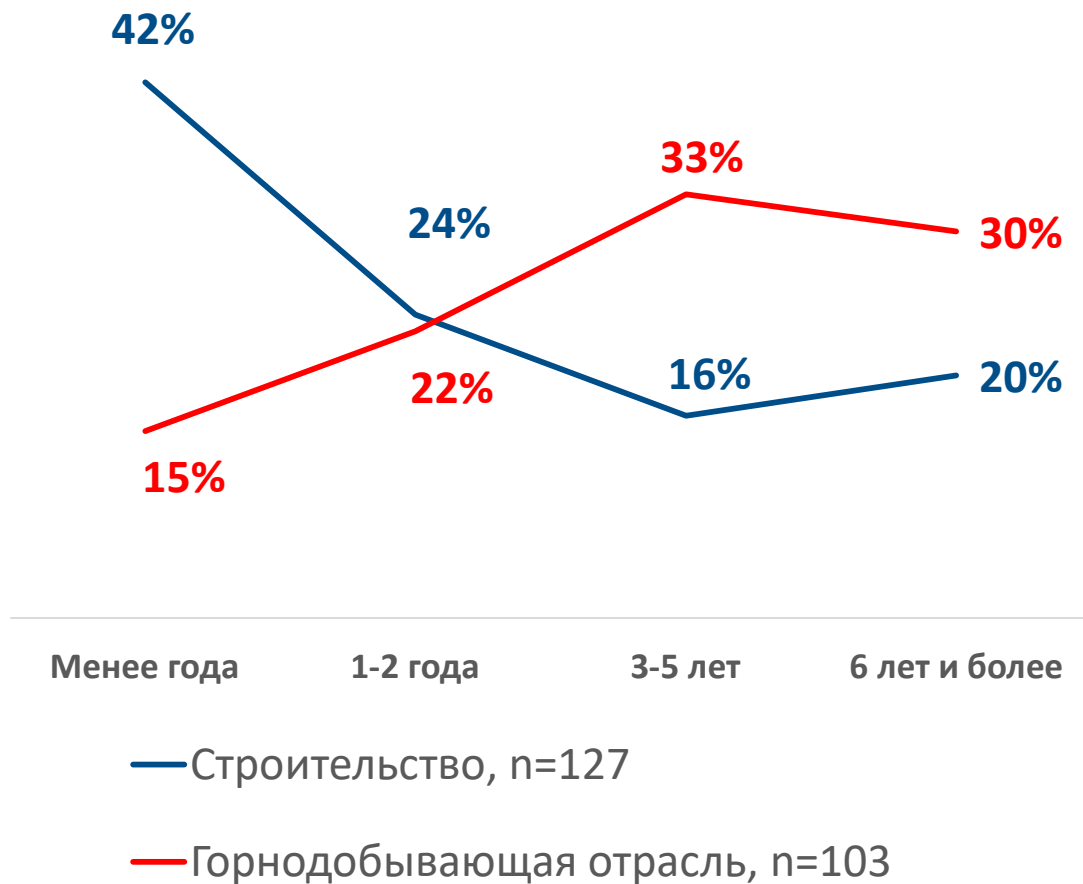
**83%**



## Глава 3

### Практика трудоустройства и заключения трудового договора

### Продолжительность работы на текущем основном месте работы (% , N=230)



### Практика прохождения наёмными работниками дополнительного обучения или переквалификации при трудоустройстве на основную работу (% , N=167)



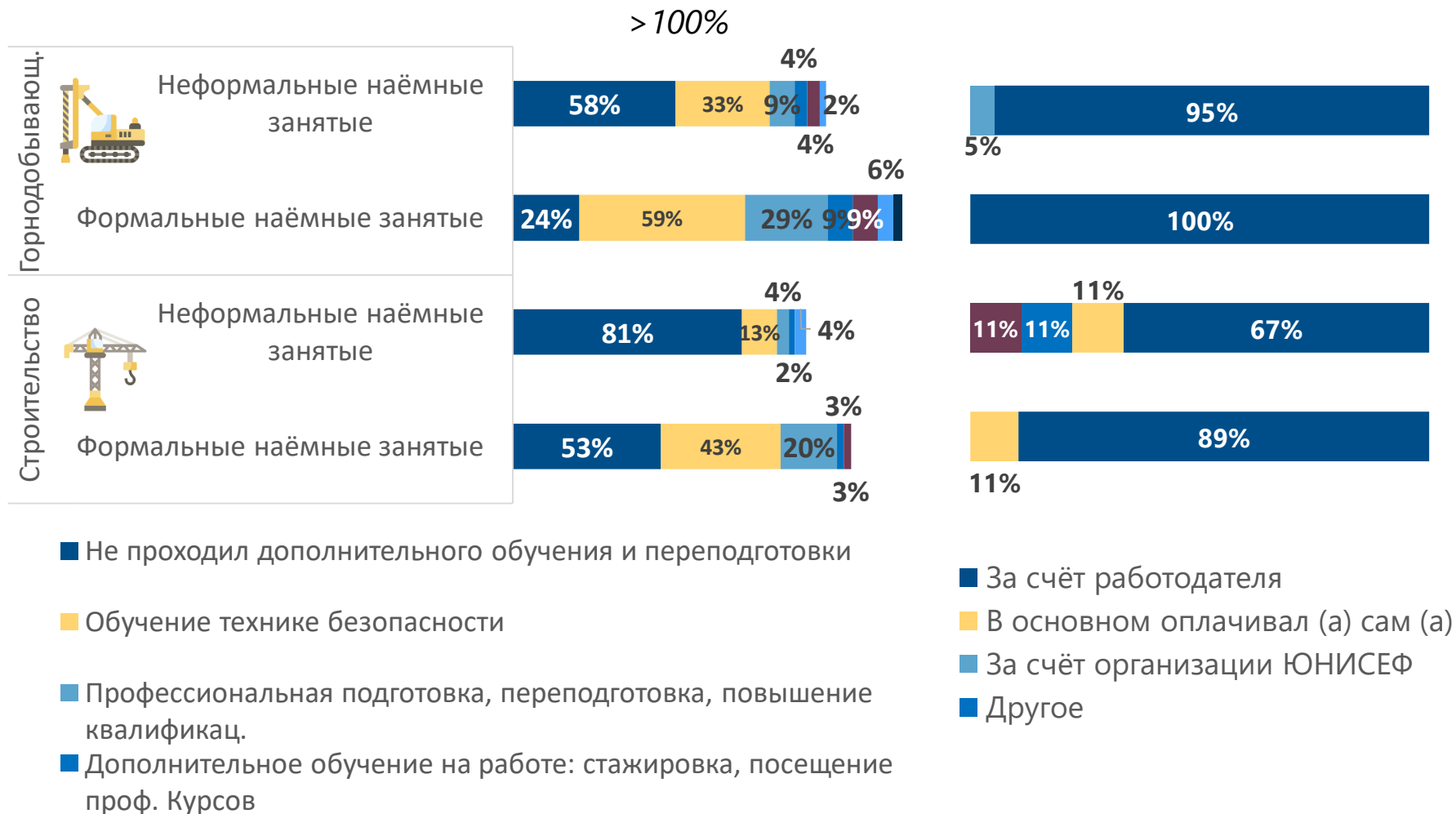


## Практика прохождения дополнительного обучения или переквалификации на основной работе и источники финансирования подготовки (% , N=167)

«Я прошла компьютерные курсы в Исфаре, также прошла курс 1С бухгалтерии за счет организации».  
Участница ФГД, г.Исфара (горнодобывающая промышленность)

«Нет, мы не проходили дополнительное обучение, мы сами все умели».  
Участник ФГД, г.Душанбе(отрасль строительства)

«Я работаю в частной фирме, но у нас, тем не менее, нет таких курсов».  
Участник ФГД, г.Душанбе(отрасль строительства)



# Договорённости с работодателем и их соблюдение

Доля работников, которые договаривались о следующих условиях труда и обеспечения с работодателем (N=167, %)

Условия труда и социального обеспечения (% тех, кто сказал, что договаривались)	ВСЕГО, n=167	Отрасль, в которой работает респондент					
		Строительс тво, n=88	Горнодобы вающая отрасль, n=79	Строительство		Горнодобывающая отрасль	
				Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора, n=40	Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора, n=48	Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора, n=34	Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора, n=45
1. Форма оплаты (наличными/безнал./ натурой)	95%	99%	91%	100%	98%	97%	87%
2. Размер заработной платы	95%	99%	90%	100%	98%	97%	84%
3. Место работы (Город/область, где буду работать)	94%	97%	91%	100%	94%	94%	89%
4. Содержание работы (Что делать / кем работать)	93%	93%	92%	100%	88%	91%	93%
5. Продолжительность рабочего дня	90%	91%	90%	95%	88%	97%	84%
6. Периодичность зарплаты	90%	92%	89%	95%	90%	100%	80%
7. Продолжительность рабочей недели	88%	86%	90%	93%	81%	100%	82%
8. Кто непосредственный начальник	87%	83%	92%	90%	77%	94%	91%
9. Наниматель/организацию (У кого работать)	86%	81%	91%	90%	73%	94%	89%
10. Безопасность рабочего процесса	86%	82%	90%	90%	75%	100%	82%
11. Питание на работе: место, время, стоимость	83%	90%	75%	90%	90%	91%	62%
12. С кем работать, кол-во, их квалификация	80%	75%	86%	93%	60%	94%	80%
13. Условия труда (одежда, защита, инструменты, и т.п.)	78%	80%	77%	90%	71%	94%	64%
14. Введение в рабочий процесс, материалы и др.	74%	76%	71%	83%	71%	94%	53%
15. Запись в трудовой книжке, формулировка	63%	45%	82%	83%	15%	100%	69%
16. Условия и место проживания	59%	49%	70%	48%	50%	88%	56%
17. Оплата сверхурочной раб/, d выходные и праздн. дни	54%	50%	59%	68%	35%	85%	40%
18. Наличие оплачиваемого отпуска по болезни	53%	39%	68%	63%	19%	82%	58%
19. Перспективы карьерного роста	51%	33%	71%	60%	10%	91%	56%
20. Период испытательного срока	50%	44%	56%	53%	38%	68%	47%
21. Наличие оплачиваемого отпуска	50%	33%	68%	58%	13%	85%	56%
22. Обучение в процессе либо вне раб. процесса	46%	28%	66%	48%	13%	74%	60%
23. Условия и размер штрафов	43%	36%	51%	60%	17%	59%	44%
24. Социальное страхование	42%	24%	62%	45%	6%	76%	51%
25. Условия увольнения / Выходное пособие	40%	28%	53%	50%	10%	71%	40%
26. Льготы при условии вредного производства	38%	16%	62%	33%	2%	82%	47%

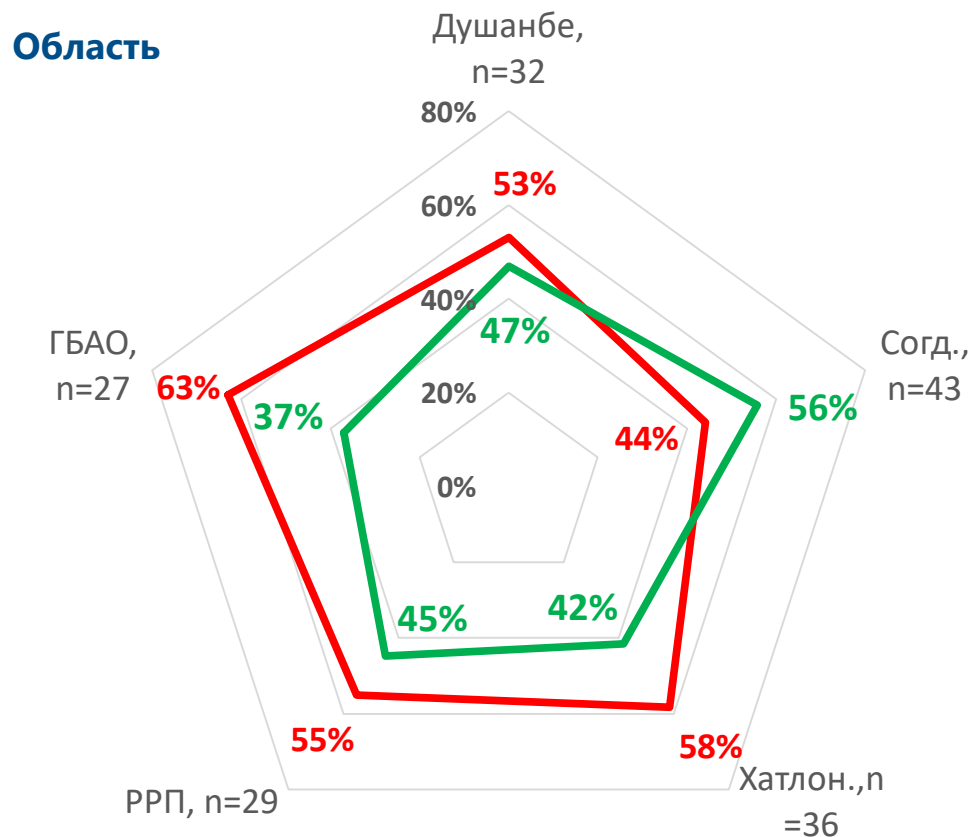
# Договорённости с работодателем и их соблюдение

Доля работников, которые договаривались об условиях труда с работодателем, но которые не были выполнены с его стороны (N=98, %)

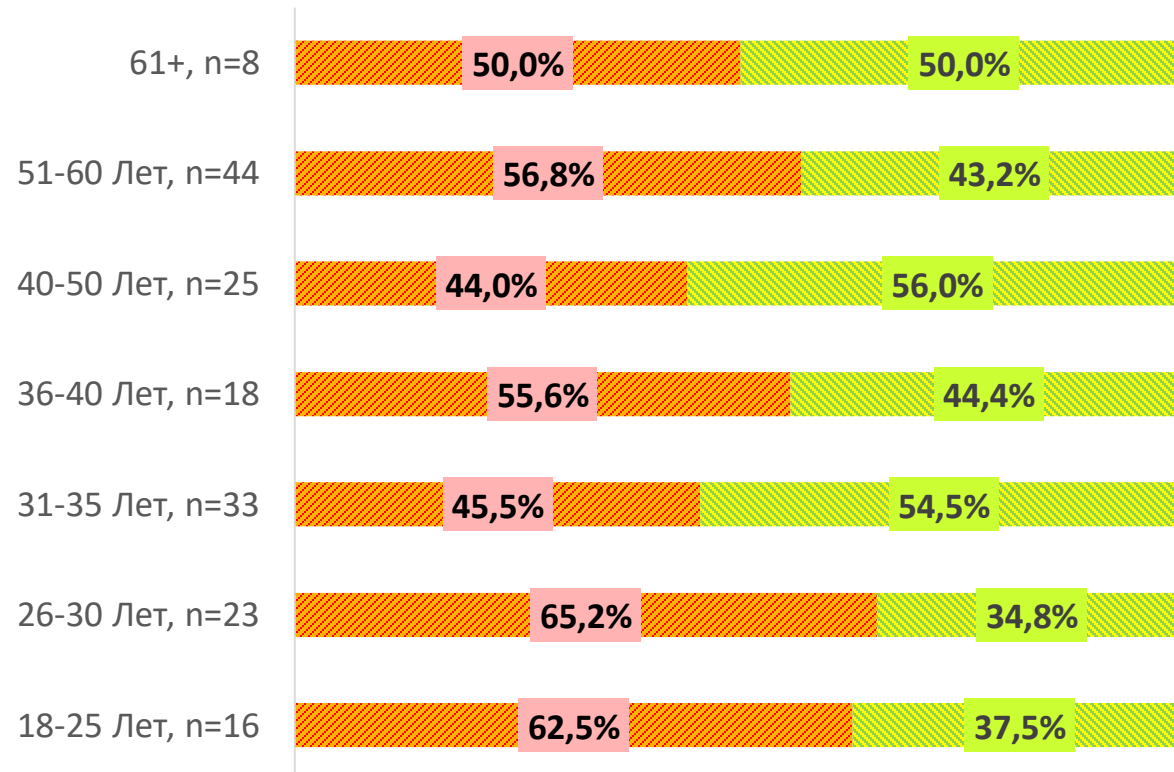
Условия труда и социального обеспечения (% тех, кто сказал, что договаривались)	Таджикистан, N=167		Отрасль, в которой работает респондент			
	Договаривались	Не выполнил. Было хуже, чем договаривались	Строительство		Горнодобывающая отрасль	
			Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора, n=19	Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора, n=24	Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора, n=30	Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора, n=25
1.Форма оплаты (наличными/безнал./ натурой)	95%	3%	5%	0%	3%	3%
2.Размер заработной платы	95%	6%	5%	9%	0%	11%
3.Место работы (Город/область, где буду работать)	94%	2%	5%	0%	0%	3%
4.Содержание работы (Что делать / кем работать)	93%	3%	8%	0%	0%	2%
5.Продолжительность рабочего дня	90%	7%	5%	7%	6%	11%
6.Периодичность зарплат	90%	4%	5%	5%	3%	3%
7.Продолжительность рабочей недели	88%	3%	5%	0%	6%	3%
8.Кто непосредственный начальник	87%	4%	6%	0%	3%	7%
9.Наниматель/организацию (У кого работать)	86%	3%	6%	3%	3%	0%
10.Безопасность рабочего процесса	86%	2%	6%	3%	0%	0%
11.Питание на работе: место, время, стоимость	83%	3%	6%	0%	3%	4%
12.С кем работать, кол-во, их квалификация	80%	4%	8%	3%	3%	0%
13.Условия труда (одежда, защита, инструменты и т.п.)	78%	4%	6%	3%	3%	3%
14.Введение в рабочий процесс, материалы и др.	74%	4%	9%	3%	3%	0%
15.Запись в трудовой книжке, формулировка	63%	2%	3%	14%	0%	0%
16.Условия и место проживания	59%	4%	11%	4%	3%	0%
17.Оплата сверхурочной и ночной работы	54%	8%	11%	24%	0%	0%
18.Наличие оплачиваемого отпуска по болезни	53%	5%	8%	11%	0%	4%
19.Перспективы карьерного роста	51%	6%	8%	0%	3%	8%
20.Период испытательного срока	50%	5%	0%	0%	0%	16%
21.Наличие оплачиваемого отпуска	50%	1%	5%	0%	0%	0%
22.Обучение в процессе либо вне раб. процесса	46%	4%	5%	17%	4%	0%
23.Условия и размер штрафов	43%	6%	8%	0%	10%	0%
24.Социальное страхование	42%	1%	6%	0%	0%	0%
25.Условия увольнения/ Выходное пособие	40%	3%	5%	20%	0%	0%
26.Льготы при условии вредного производства	38%	3%	0%	0%	4%	5%

Доля наёмных работников, заключивших трудовой договор в письменной форме (N=167, %).

Из 167 опрошенных наёмных работников, трудовой договор в письменном виде заключили 46% (n=77).



**Возраст**



- Трудовой договор/контракт не был заключен, либо был заключён в устной форме, n=90
- Трудовой договор/контракт был заключен в письменной форме, n=77

## Влияние заключения трудового договора на договорённости при трудоустройстве (%)



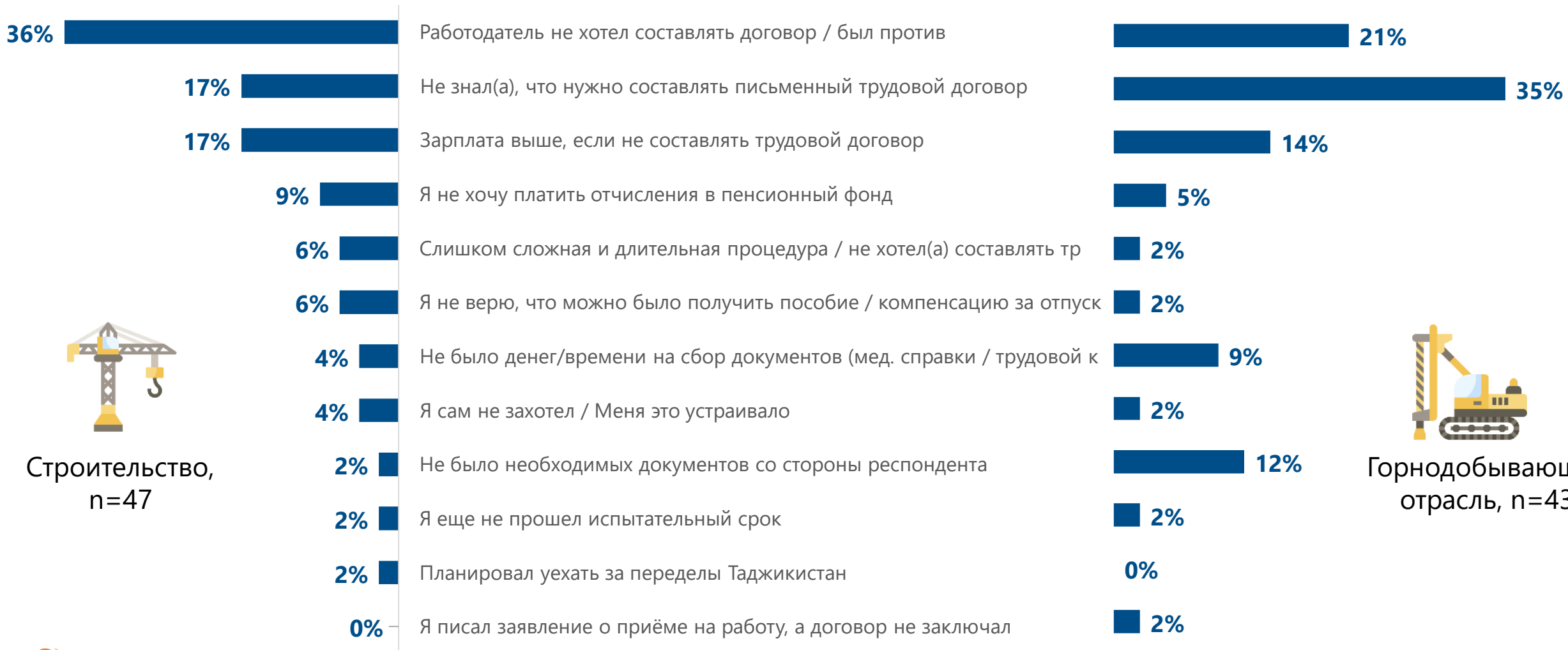
■ Трудовой договор/контракт не был заключен, либо был заключён в устной форме,

■ Трудовой договор/контракт был заключен в письменной форме

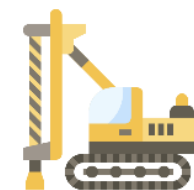
Доля респондентов, подтвердивших наличие пункта/условия в трудовом договоре (N=77, %)

Предусматривает ли Ваш трудовой договор право на:		Всего, n=77	Строительство, n=41 	Горно-добывающая отрасль, n=36 
Ежемесячную заработную плату 	Да	94%	95%	92%
	Нет	4%	2%	6%
	Не знаю	3%	2%	3%
Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск 	Да	70%	59%	83%
	Нет	27%	39%	14%
	Не знаю	3%	2%	3%
Оплачиваемый отпуск по болезни 	Да	78%	68%	89%
	Нет	19%	29%	8%
	Не знаю	3%	2%	3%
Оплачиваемый отпуск в случае получения производственной травмы 	Да	81%	73%	89%
	Нет	16%	24%	6%
	Не знаю	4%	2%	6%

## Причины, по которым не был заключен трудовой договор (%)



Строительство,  
n=47



Горнодобывающая  
отрасль, n=43

## Негативные стороны работы БЕЗ трудового договора (N=167, %)

(Работник мог выбрать несколько вариантов, поэтому сумма > 100%).

«Когда все оформлено, все легализовано, все законно, это дает определенную уверенность. Это правильно, так должно быть».

Участник ГИ с работодателями, г.Душанбе (отрасль строительства)

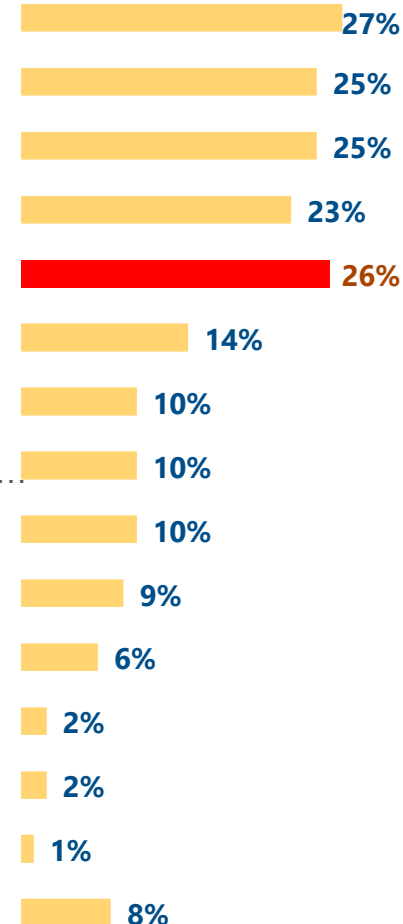
«Всегда нужно заключать договор, это, во-первых, порядок и ответственность за безопасность работников. Трудовые инспекции и ответственные органы должны контролировать эти процессы.».

Участник ГИ с работодателями, г.Душанбе (отрасль строительства)

### Формально занятые, n=74



### Неформально занятые, n=93





## Среднемесячная заработная плата (N=230, сомони)

### Группы респондентов

### Сомони в месяц, среднее



**Наёмные занятые  
(n=167)**



**Самозанятые  
(n=63)**



Строительство



**1962**



**1603**



Горнодобывающая  
отрасль



**1295**



**1122**

# Начисление заработной платы: размер, форма и периодичность

Столько наёмных работников получают заработную плату ...



по официальной ведомости



наличными в конверте



получают оклад через банк (на карточку)

Выплаты с использованием ведомости



горнодобывающая отрасль

**76%**



отрасль строительства

**44%**

Получают оклад неофициально, в конверте



**43%**

отрасль строительства



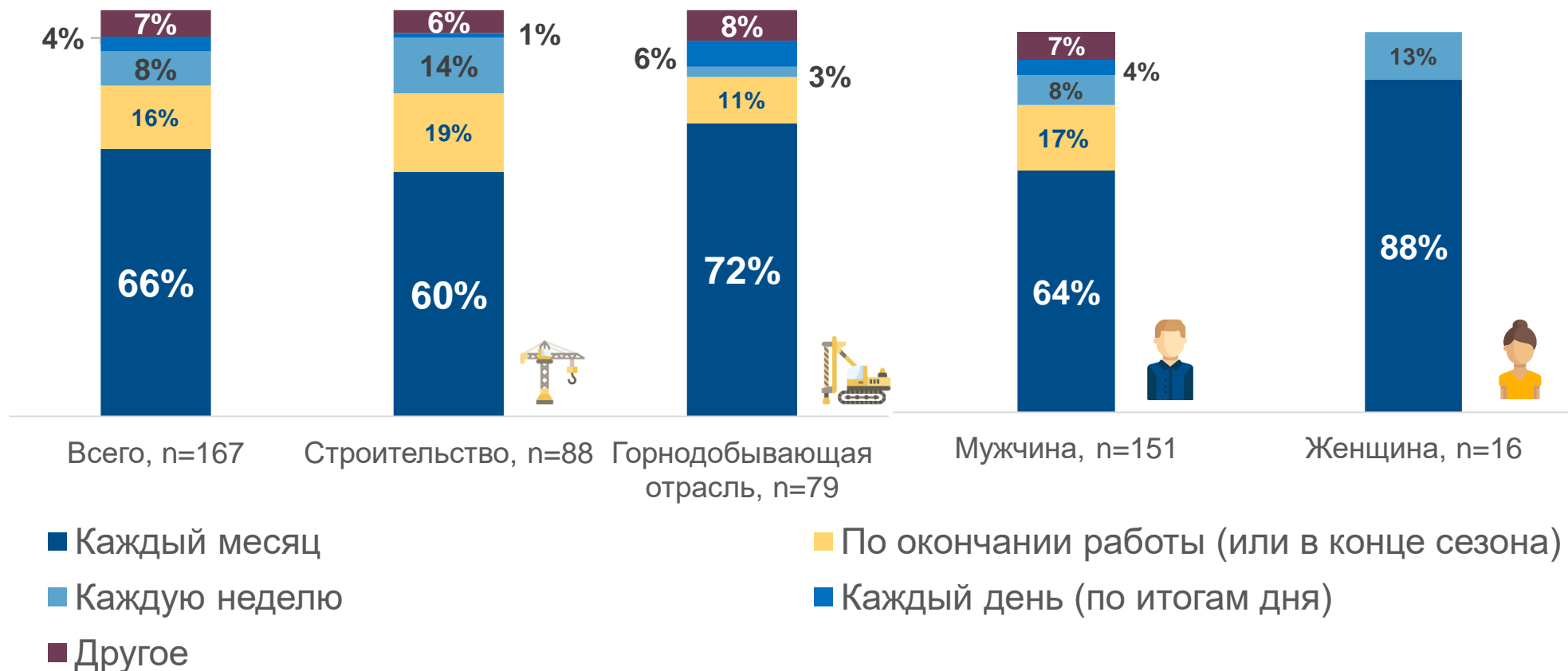
**18%**

горнодобывающая отрасль

Средний процент от заработной платы, которые работники получают **НЕОФИЦИАЛЬНО** (N=167, %)



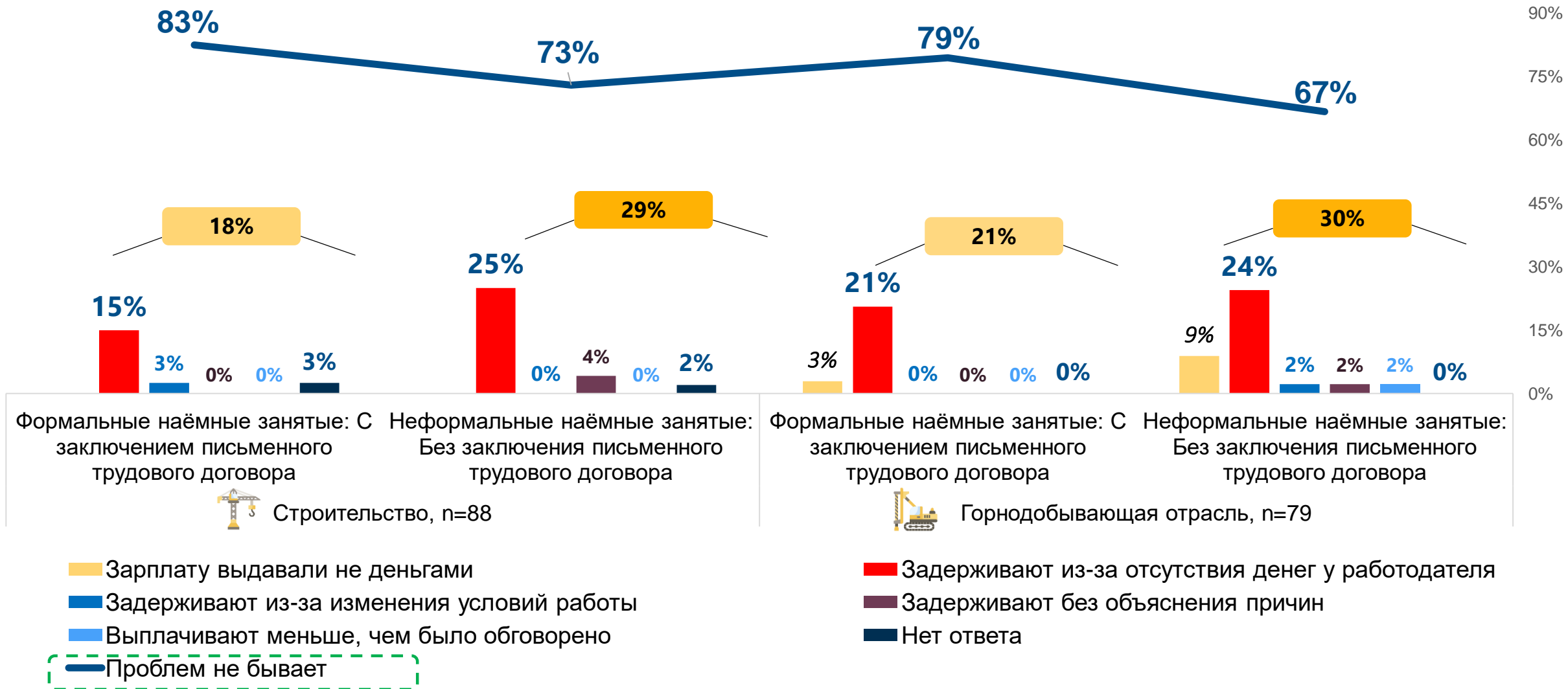
## Периодичность выплаты заработной платы (N=167, %)



## Доля респондентов, получающих от работодателя дополнительные блага (N=167, %)

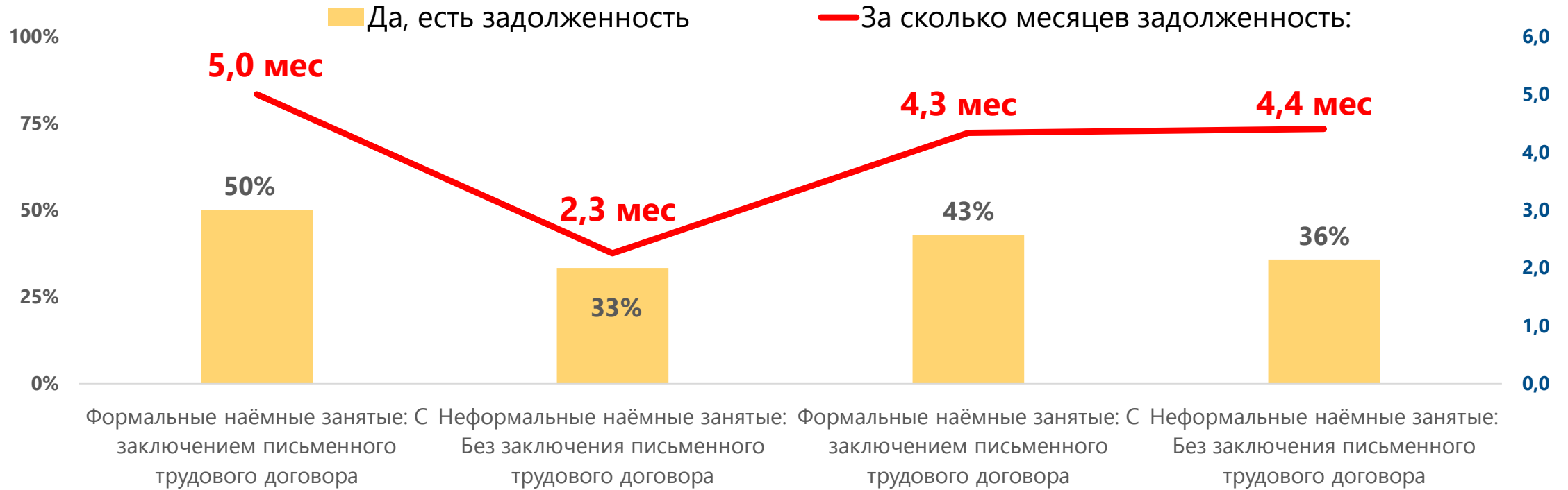
Дополнительные блага, получаемые от работодателя	Строительство, n=88	Горнодобывающая отрасль, n=79	Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора, n=74	Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора, n=93
Ничего больше не получаю	72%	44%	46%	69%
Транспорт до работы от дома/обратно	7%	19%	24%	3%
Переподготовку	10%	13%	15%	9%
Премии/подарки по праздникам	8%	11%	12%	8%
Продукты питания, еду	5%	13%	9%	8%
Медицинские услуги	3%	10%	11%	3%
Продукцию производства	0%	8%	1%	5%
<b>Всего (N=167)</b>	<b>88</b>	<b>79</b>	<b>74</b>	<b>93</b>

## Какие проблемы возникают у Вас при получении зарплаты? (N=167, %)



# Проблемы выплаты заработной платы

Доля работников, подтвердивших наличие задолженности на момент опроса и за какое количество месяцев задолжали заработную плату (%)



**Строительная отрасль, n=18**

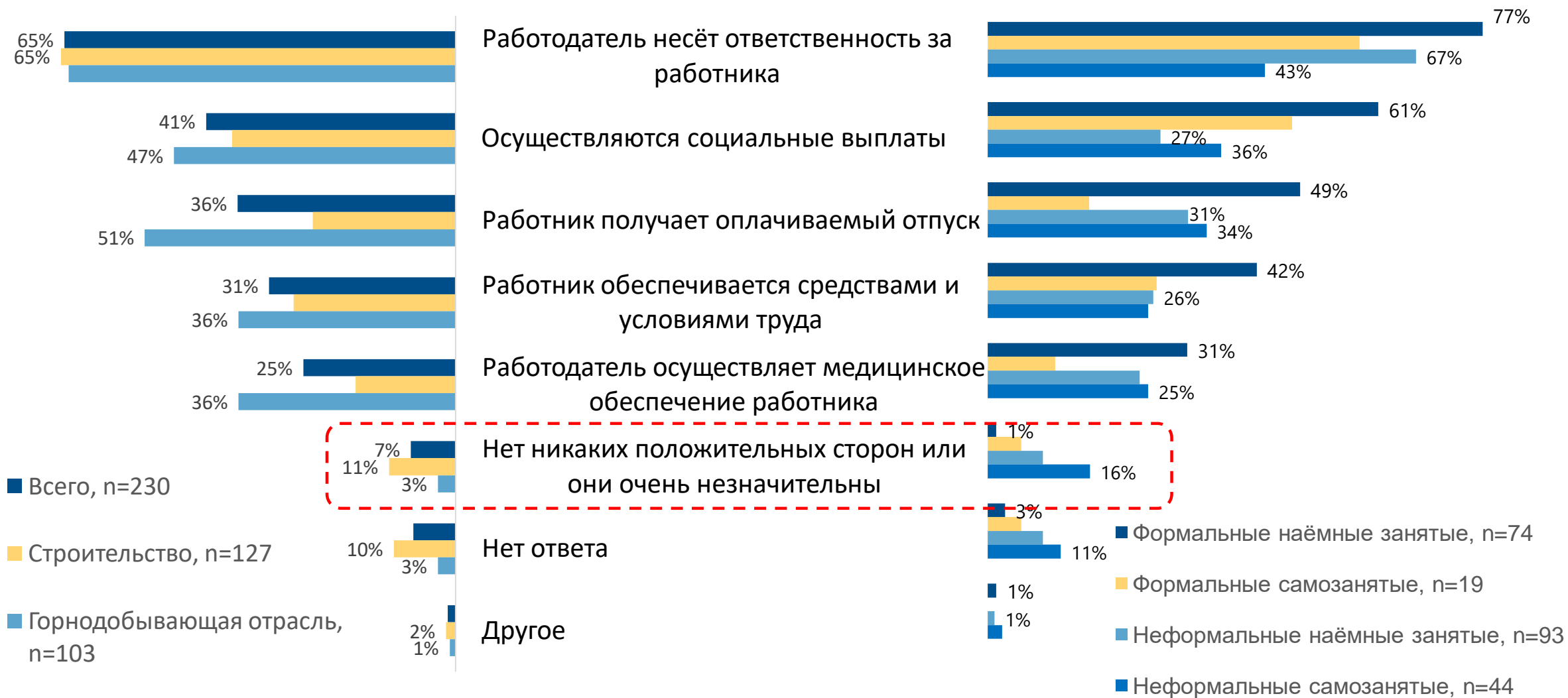


**Горнодобывающая отрасль, n=21**

*«Я думаю, что во всех организациях такое наблюдается, что задерживают зарплату, но не на длинные сроки - на 5 дней, максимум на 15 дней».*  
 Участник ФГД, г.Такоб (горнодобывающая промышленность)

# Плюсы и минусы формальной и неформальной занятости

Перечислите **ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ** формальной занятости/трудоустройства (с составлением письменного трудового договора). (N=230, %)



Какое ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ влияние на работников оказывает НЕФОРМАЛЬНАЯ занятость (N=230, %)

Категории работников	Никакого положительного влияния	Улучшение материального положения семьи	Семья может приобрести необходимые вещи \ услуги \ имущество	Есть возможность «пробиться», получить хороший деловой и проф. опыт	Всего n=230
<b>Всего, n=230</b>	<b>60%</b>	<b>15%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>230</b>
Строительство, n=127	61%	16%	2%	6%	127
Горнодобывающая отрасль, n=103	59%	15%	10%	8%	103
Формальные наёмные занятые, n=74	64%	15%	3%	7%	74
Формальные самозанятые, n=19	68%	5%	11%	5%	19
Неформальные наёмные занятые, n=93	62%	15%	3%	5%	93
Неформальные самозанятые, n=44	45%	20%	11%	11%	44



## Какое ОТРИЦАТЕЛЬНОЕ влияние на работников оказывает НЕФОРМАЛЬНАЯ занятость (N=230, %)

Категории респондентов	Никакого отрицательного влияния	Ухудшаются семейные отношения / приводит к распаду семей	Ухудшается здоровье т.к. условия работы тяжёлые, без защиты и безо	В итоге можно потратить больше денег, чем заработать (на проверки,	Есть риск остаться «на улице» без работы в любой момент	Не будет пенсии в старости / не делаются отчисления	Работодатель не будет заинтересован в своём сотруднике, в его работе	Всего
Таджикистан, n=230	<b>26%</b>	4%	10%	3%	23%	20%	6%	<b>230</b>
Строительство, n=127	<b>28%</b>	3%	8%	2%	28%	18%	3%	<b>127</b>
Горнодобывающая отрасль, n=103	<b>23%</b>	5%	14%	4%	17%	22%	9%	<b>103</b>
Формальные наёмные занятые, n=74	<b>15%</b>	4%	9%	3%	32%	18%	7%	<b>74</b>
Формальные самозанятые, n=19	<b>11%</b>	5%	16%	11%	42%	11%	0%	<b>19</b>
Неформальные наёмные занятые, n=93	<b>35%</b>	4%	6%	0%	13%	27%	6%	<b>93</b>
Неформальные самозанятые, n=44	<b>32%</b>	2%	18%	5%	18%	14%	5%	<b>44</b>

## Категории респондентов с рискованным поведением (N=230, %)

**Глубина  
восприятия**

**Всего (N=230)**

Нет никаких  
положительных  
сторон формальной  
занятости

**7%**

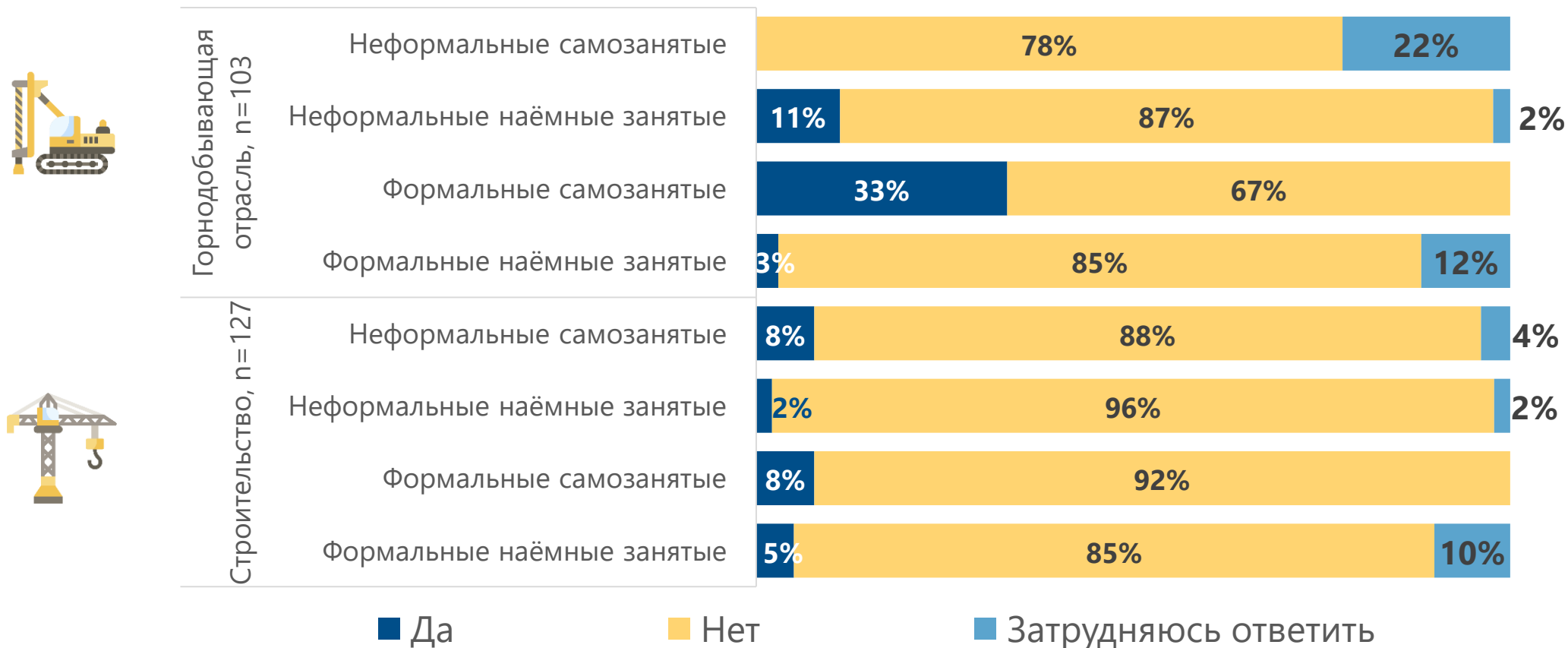
Никакого  
отрицательного  
влияния не оказывает  
неформальная  
занятость

**26%**

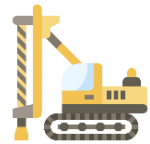
Смогли указать хотя бы  
одно положительное  
влияние неформальной  
занятости

**40%**

**Нужна ли Вам сейчас, либо была нужна ранее какая-либо информация для защиты трудовых прав работников. (N=230, %)**



Какая именно информация вам была нужна для защиты трудовых прав работников. (N=14, %)



Горнодобывающая  
отрасль, n=103

Неформальные самозанятые

Неформальные наёмные занятые

Формальные самозанятые

Формальные наёмные занятые



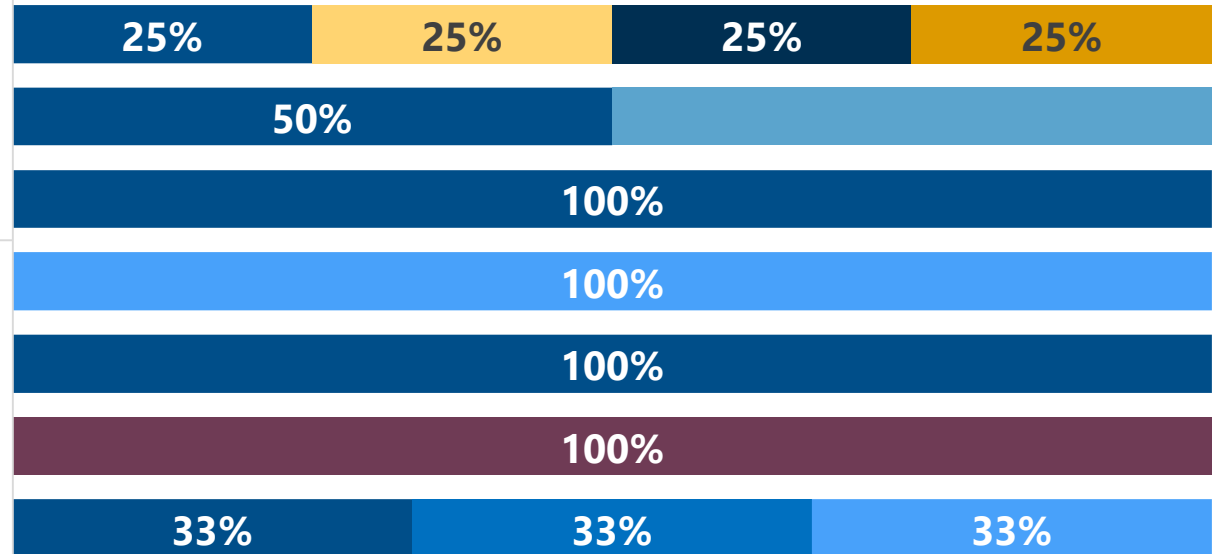
Строительство,  
n=127

Неформальные самозанятые

Неформальные наёмные занятые

Формальные самозанятые

Формальные наёмные занятые



- Хотел узнать, куда именно обратиться по поводу защиты своих трудовых прав
- О финансовой поддержке при затруднительном финансовом положении
- О политике лицензирования
- О пенсионных выплатах
- О Нормативных актах поддержки предпринимателей
- О невыплаченной заработной плате
- О заработной плате и больничных листах
- О безопасности труда

## Источники получения информации о защите прав трудящихся (N=230, %)

Категории респондентов	Передачи на ТВ	Передачи на радио	Публикации в газетах, журналах	Листовки, брошюры, буклеты профсоюза	Социальная реклама в СМИ	Интернет, социальные сети	Никогда не видел	От друзей знакомых	З/О
Таджикистан, n=230	25%	7%	7%	2%	6%	22%	<b>54%</b>	1%	3%
Строительство, n=127	24%	7%	4%	1%	1%	18%	<b>60%</b>	2%	3%
Горнодобывающая отрасль, n=103	26%	7%	12%	3%	13%	26%	<b>47%</b>	1%	4%

# Информированность и готовность к формальной занятости

**В ближайшие два года, вы скорее всего предпочтёте работать формально или неформально (N=230, %)**

«Если у человека есть формальный контракт, этот человек уже на **50%** защищен, т.е. защищен от злоупотребления, ущемления его прав.

А неформально занятый человек не предъявит ничего. На **90%** у работодателя есть основания сказать, что этот работник только сегодня пришел и он только с ним обсуждал работу и показал ему его рабочее место. Т.е. нет формального документа, соответственно никаких прав. Это аксиома. Это общепризнанное правило!».

Фокус группа

Категории респондентов		Не формально / Без регистрации / Без трудового договора	Формально / С регистрацией / С письменным трудовым договором	Не могу точно сказать / как получится	Всего
 Строитель- ство, n=127	Формальные наёмные занятые	3%	78%	20%	40
	Формальные самозанятые	0%	85%	15%	13
	Неформальные наёмные занятые	10%	46%	44%	48
	Неформальные самозанятые	31%	31%	38%	26
 Горно- добываю- щая отрасль, n=103	Формальные наёмные занятые	0%	71%	29%	34
	Формальные самозанятые	17%	50%	33%	6
	Неформальные наёмные занятые	7%	53%	40%	45
	Неформальные самозанятые	33%	33%	33%	18



## **Глава 4**

### **Трудовые гарантии и обеспечение безопасности наёмных работников в целевых отраслях**

# Трудовые гарантии наемных работников

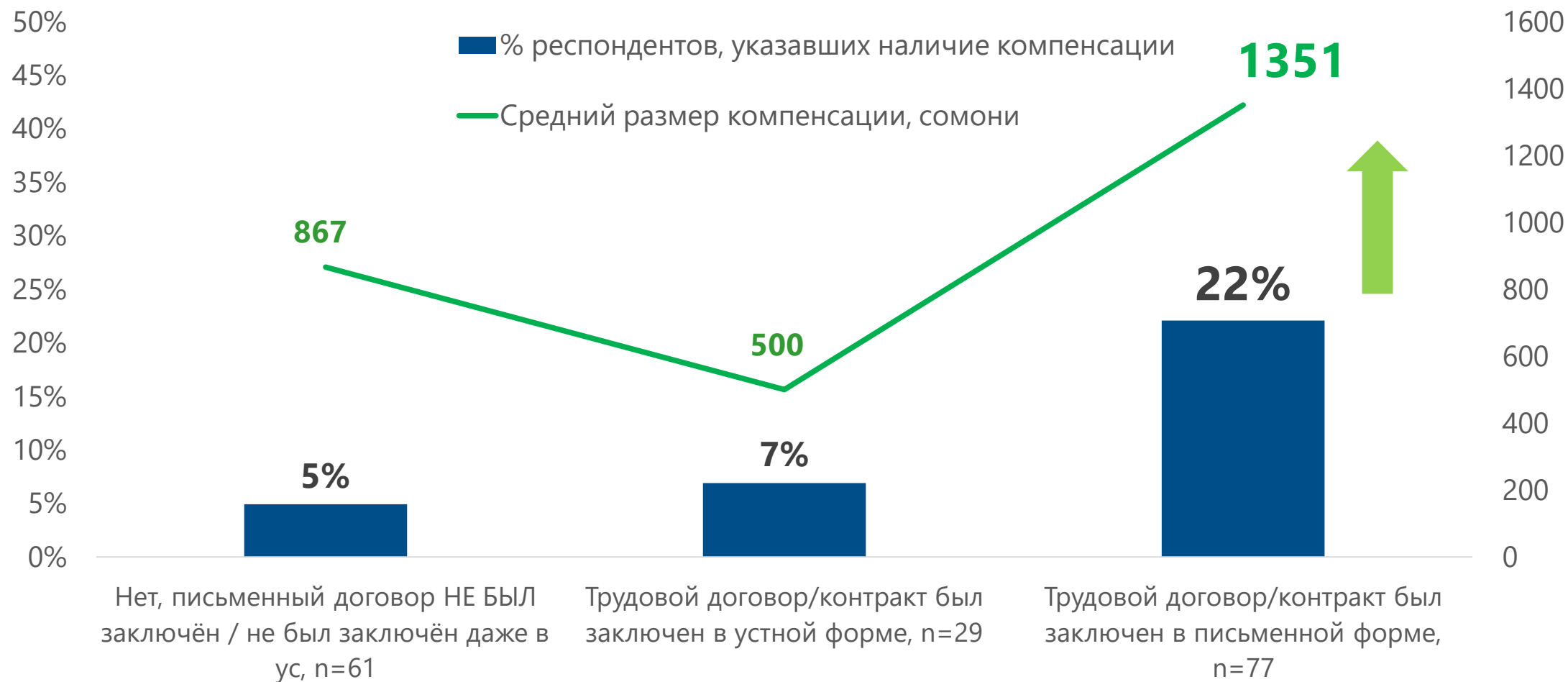
Уверенность в компенсации со стороны работодателя при увольнении (N=167, %, сомони)

Категории работников		Компенсация не предусмотрена	Нет ответа	Компенсация предусмотрена	Средний размер компенсации, сомони	Всего (n)
<b>Строительство, n=88</b> 	<b>Формальные</b> наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора	65%	25%	<b>10%</b>	<b>1 619,5</b>	40,0
	<b>Неформальные</b> наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора	85%	15%	<b>0%</b>	<b>n/a</b>	48
<b>Горно-добывающая отрасль, n=79</b> 	<b>Формальные</b> наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора	59%	6%	<b>35%</b>	<b>1 327,5</b>	34
	<b>Неформальные</b> наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора	76%	11%	<b>13%</b>	<b>693,3</b>	45



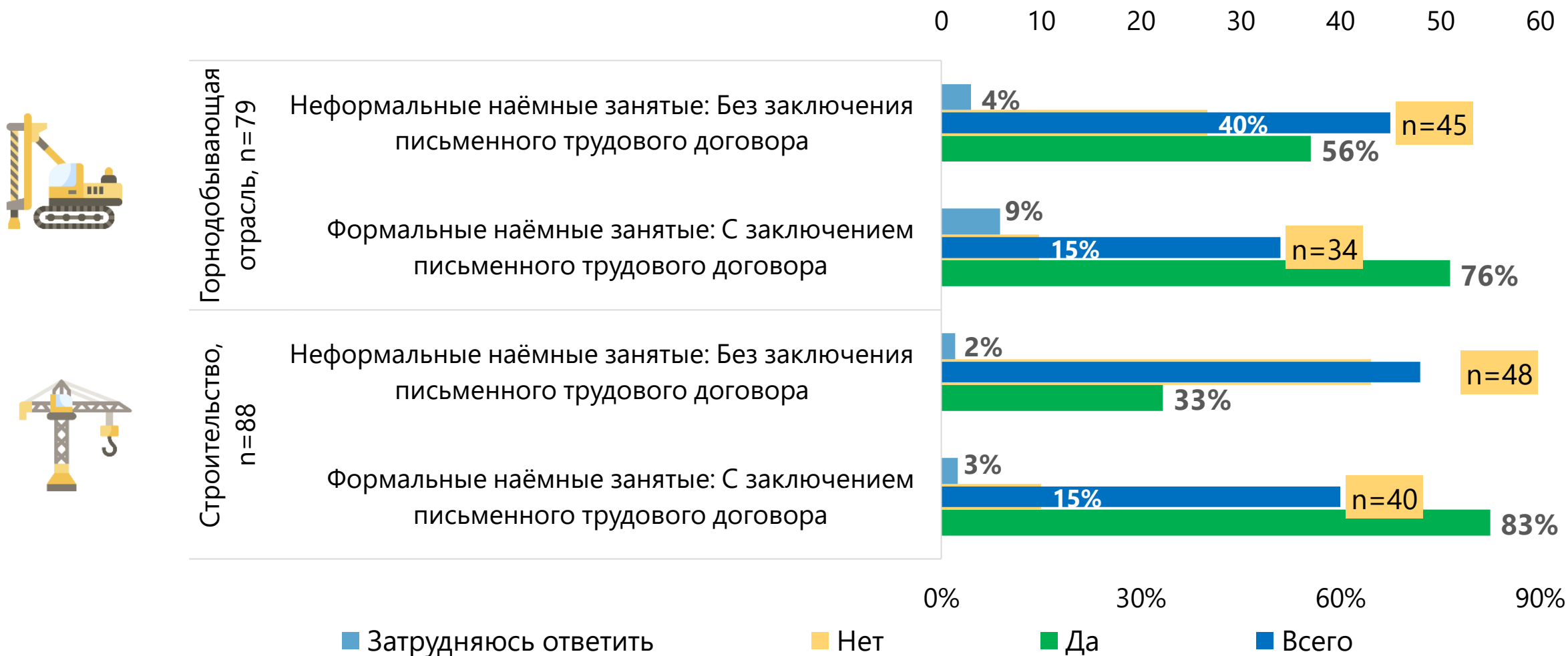
# Трудовые гарантии наемных работников

Если на вашем основном рабочем месте предусмотрена компенсация при увольнении, то назовите размер компенсации в сомони (N=167, %, **сомони**)



# Трудовые гарантии наемных работников

При болезни или в случае нетрудоспособности, вызванной производственной травмой, будете ли Вы требовать от работодателя компенсацию (N=167, %)



# Трудовые гарантии наемных работников

Предоставлялся ли Вам за прошлый год (2019) оплачиваемый ежегодный отпуск или компенсировался ранее неиспользованный отпуск (N=167, %)

Категории наёмных работников	Да	Нет	Нет ответа
Всего, n=167	37%	57%	6%
 Строительство, n=88	20%	76%	3%
 Горнодобывающая отрасль, n=79	54%	37%	9%
<b>Формальные наёмные занятые:</b> С заключением письменного трудового договора, n=74	<b>58%</b>	39%	3%
<b>Неформальные наёмные занятые:</b> Без заключения письменного трудового договора, n=93	<b>19%</b>	72%	9%

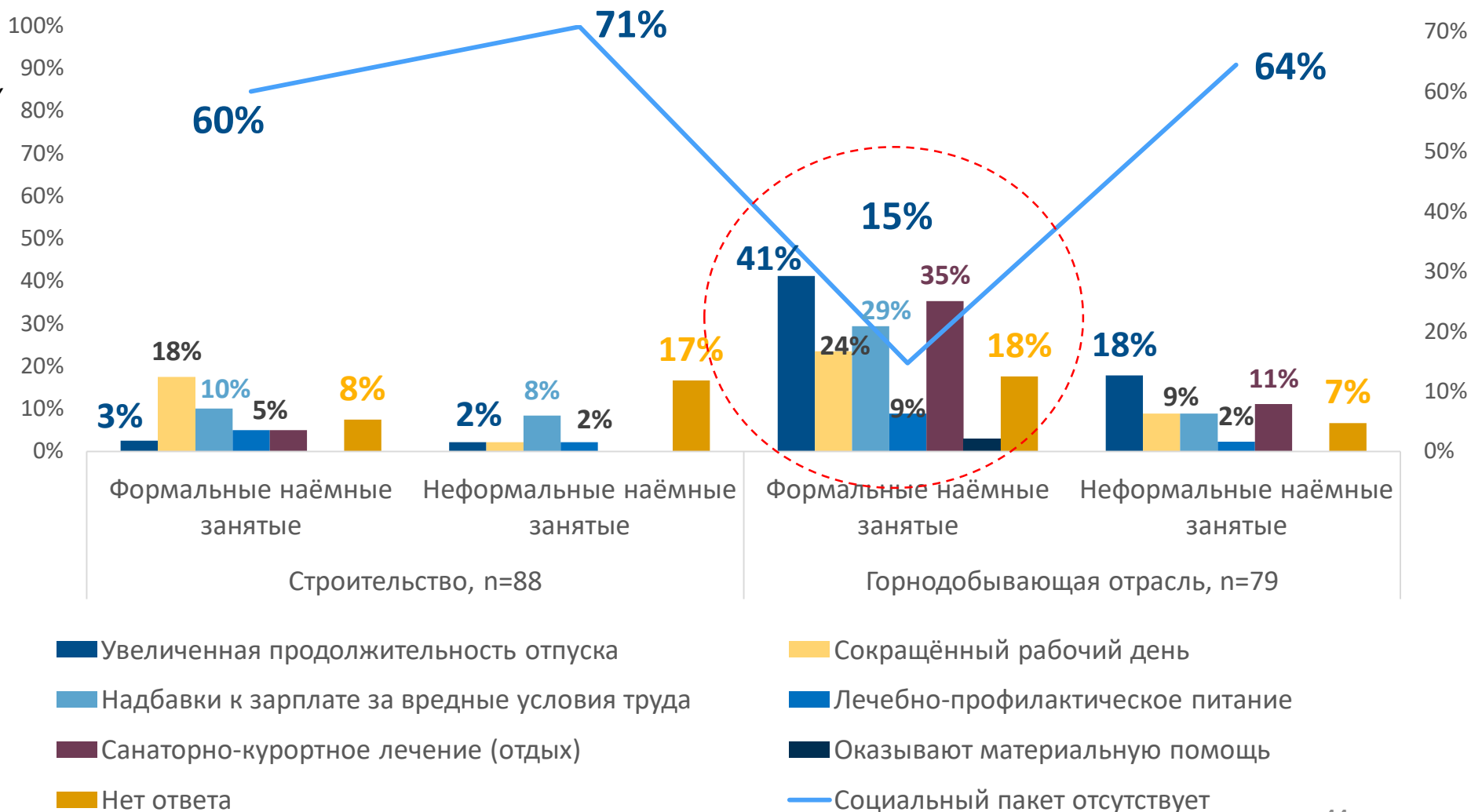
## Какой социальный пакет предоставляется Вам на Вашей основной работе (N=167, % сумма >100%)

«Я хочу сказать, подобный процесс наблюдается во всех устойчивых организациях. Это один из основных элементов развития организации. Поэтому я думаю соц пакеты нужны, чтобы человек дорожил своей работой».

Участник ГИ с работодателями, г.Душанбе (горнодобывающая промышленность)

«Относительно питания, каждому сотруднику выделяется определенная сумма, которую он может получить наличными в день зарплаты».

Участник ГИ с работодателями, г.Душанбе (отрасль строительства)



## Средняя продолжительность рабочей недели (Раб. часов, N=167)



# Условия труда: соблюдения и нарушения

Приходилось ли Вам за последние два года работать в следующих условиях (N=167, %)

Иногда

Очень часто



60% 50% 40% 30% 20% 10% 0%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

# Условия труда: соблюдения и нарушения

Что, по Вашему мнению в первую очередь, может повысить безопасность вашей работы в первую очередь  
(N=167,% по столбцу)

Мероприятия по повышению техники безопасности и охраны труда	Всего, n=167	Строитель- ство	Горнодобывающая отрасль
Возможность открыто высказывать свое мнение, давать предложения	<b>24%</b>	18%	30%
Использование более современного и безопасного оборудования	<b>37%</b>	35%	38%
Более четкие и понятные инструкции	3%	1%	5%
Более правильная организация работы	4%	6%	3%
Больше наглядной информации по вопросам охраны труда	1%	2%	%
Более качественные инструктажи и обучение	6%	6%	6%
Более серьезное отношение к безопасности со стороны самих работодателей	7%	6%	8%
Наличие системы поощрений за соблюдение требований охраны труда	3%	5%	1%
Более внимательное отношение самих работников к своей безопасности	<b>10%</b>	14%	5%
Более жёсткий контроль со стороны проверяющих органов	3%	6%	%
<b>Всего:</b>	<b>100,0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Как давно проводилась в Вашей организации аттестация рабочих мест или специальная оценка условий труда для определения вредных условий (N=167, %)

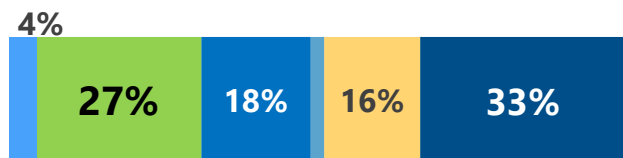
Категории работников	Никогда не проводилась / Не слышал о таком	Очень давно (5 и более лет назад)	Давно (от 3 до 5 лет назад)	Некоторое время назад (от 1 до 3 лет назад)	Недавно (менее 1 года назад)	3/0	Всего
Таджикистан, n=167	<b>35%</b>	5%	2%	8%	<b>40%</b>	<b>10%</b>	167
Строительство, n=88	<b>45%</b>	1%	2%	5%	<b>31%</b>	<b>16%</b>	88
Горнодобывающая отрасль, n=79	<b>24%</b>	9%	3%	11%	<b>51%</b>	<b>3%</b>	79

«Насколько мне известно, на всех предприятиях есть специалисты, которые отвечают за технику безопасности. Они проводят инструктажи, ведут журнал с подписями. Но сами рабочие тоже должны соблюдать ТБ. Одевать спецодежду, защитные средства использовать, оборудование должно быть исправным. Иногда люди работают в опасных условиях, лишь бы не потерять в зарплате, чтобы не было простоя. Надо стараться ликвидировать такие моменты».  
Участница ГИ с экспертами, г.Хорог (горнодобывающая промышленность)

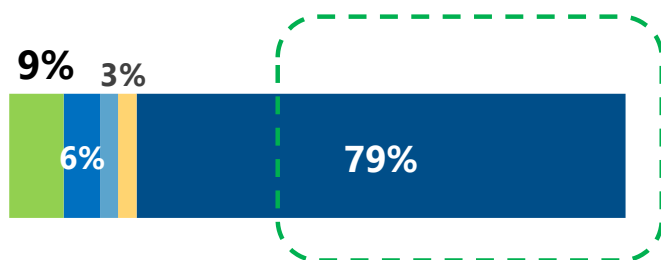
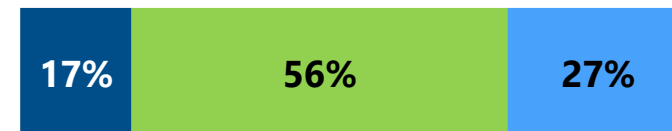


# Охрана труда и практика техники безопасности

Как давно проводились в Вашей организации обучение / тренинги для сотрудников по безопасности труда (N=167, %)



Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора



Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора

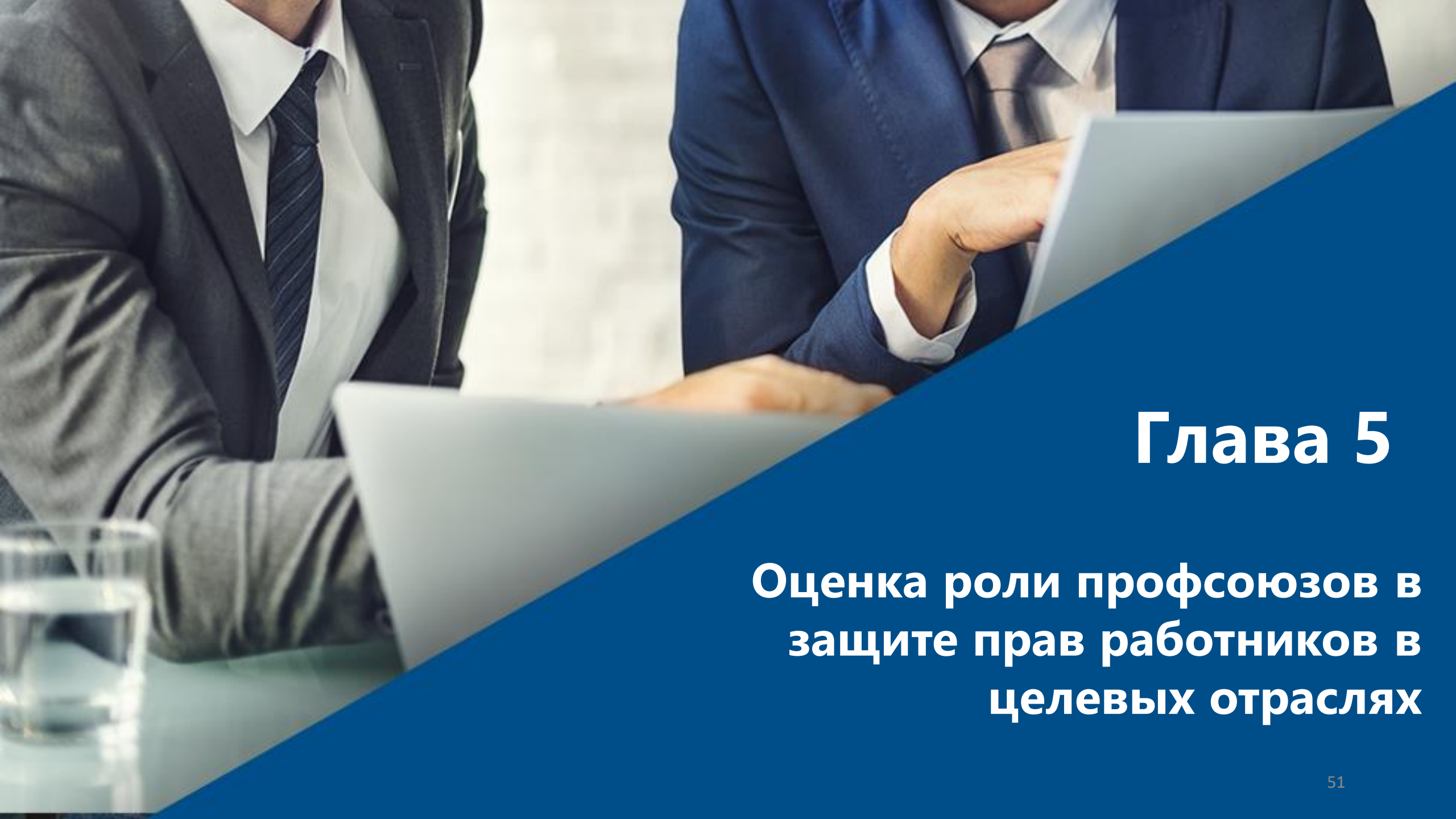


- Недавно (менее 1 года назад)
- Давно (от 3 до 5 лет назад)
- Никогда не проводились / Не слышал о таком
- Некоторое время назад (от 1 до 3 лет назад)
- Очень давно (5 и более лет назад)
- Затрудняюсь ответить

# Охрана труда и практика техники безопасности

Куда обращаются и есть ли мед учреждение по месту работы наёмных работников (N=167, %)





## Глава 5

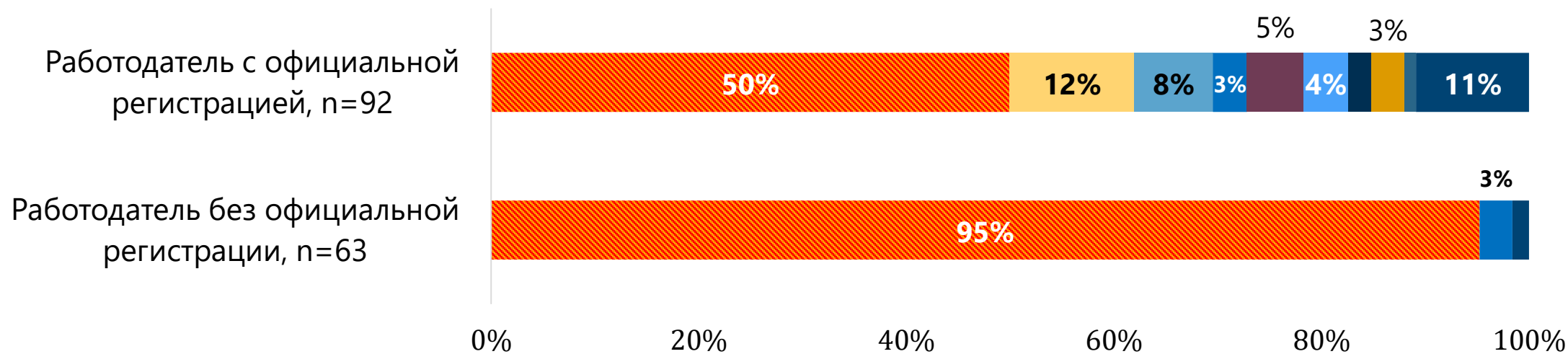
### Оценка роли профсоюзов в защите прав работников в целевых отраслях

# Опыт обращения работников в профсоюзы

Если Вы состоите в профсоюзе по основному месту работы, то что повлияло на ваше решение стать членом профсоюза (укажите мотив) (N=167, %)

Категории работников		Не состою в профсоюзе	Может пригодиться в будущем	Из солидарности с др. работн.	Расширения проф. кругозора	Состою из привычки	Из-за доверия профсоюзному лидеру	Меня вынудили	Для само-реализации	Другой	3/0
Всего, n=167		66%	8%	6%	4%	3%	2%	2%	2%	1%	7%
Отрасль, в которой работает респондент	Строительство, n=88	84%	3%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	9%
	Горнодобывающая отрасль, n=79	47%	13%	13%	8%	6%	4%	4%	3%	0%	4%

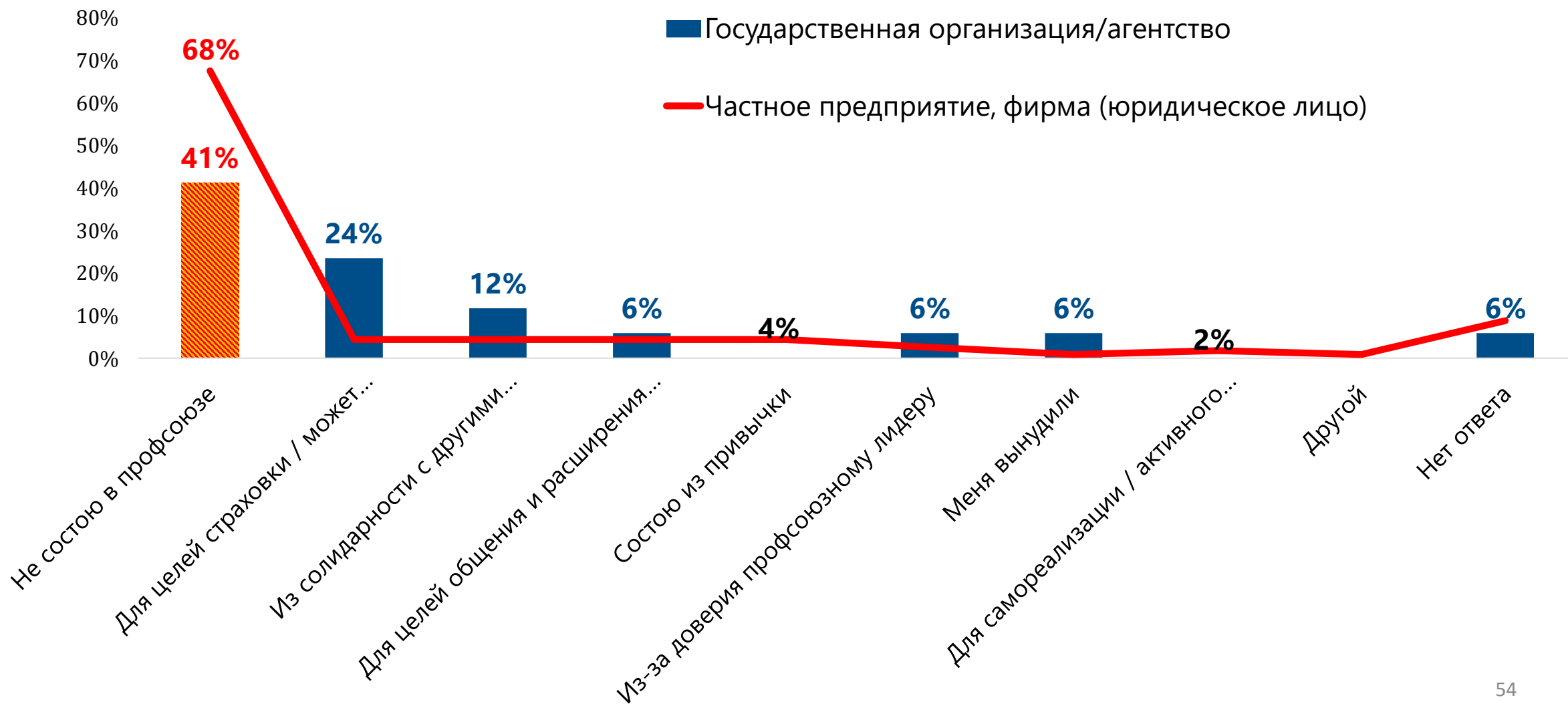
Доля участников профсоюза по статусу регистрации работодателя (N=167, %)



- Не состою в профсоюзе
- Для целей страховки / может пригодиться в будущем
- Из солидарности с другими работниками
- Для целей общения и расширения профессионального кругозора
- Состою из привычки
- Из-за доверия профсоюзному лидеру
- Меня вынудили
- Для самореализации / активного участия в работе профсоюза
- Другой
- Нет ответа

# Опыт обращения работников в профсоюзы

Доля участников профсоюза по типу работодателя (N=167, %)



# Опыт обращения работников в профсоюзы

## Почему Вы не состоите в профсоюзе (N=111, %)

Причины, по которым не состоят в профсоюзе:	Всего, n=111	Строительство, n=74		Горнодобывающая отрасль, n=37	
		Формал. занятые	Неформал. занятые	Формал. занятые	Неформал. занятые
<b>Недостаток информации о деятельности профсоюза (Никогда не слышал)</b>	<b>34%</b>	26%	45%	45%	19%
Опасение/ Страх перед работодателем	2%	0%	2%	9%	0%
Прямой запрет работодателя	2%	0%	4%	0%	0%
<b>Не хочу, нет никакой пользы</b>	<b>21%</b>	15%	17%	27%	31%
Нет желания работников в профсоюзной работе / нет активности с их стороны	5%	4%	2%	9%	8%
Нет желания платить профсоюзные взносы	5%	4%	4%	9%	8%
<b>Нет понимания как создать профсоюз / как зарегистрировать</b>	<b>11%</b>	19%	9%	9%	8%
У нас частное предприятие	1%	0%	2%	0%	0%
Система плохо работает	1%	4%	0%	0%	0%
Если бы у нас был профсоюз, я бы стал его членом	1%	4%	0%	0%	0%
Нет ответа	26%	33%	21%	18%	31%

# Опыт обращения работников в профсоюзы

В какой деятельности профсоюза вашей организации вы принимали личное участие (N=167, %)



*Опыт показывает, что проблемы, в основном, заключаются в недопонимании между сотрудником и работодателем, увольнение без уважительных проблем, проблемах со своевременной или полной (частичной) оплатой работника.*

Участник ГИ с экспертами, г.Душанбе (горнодобывающая промышленность)



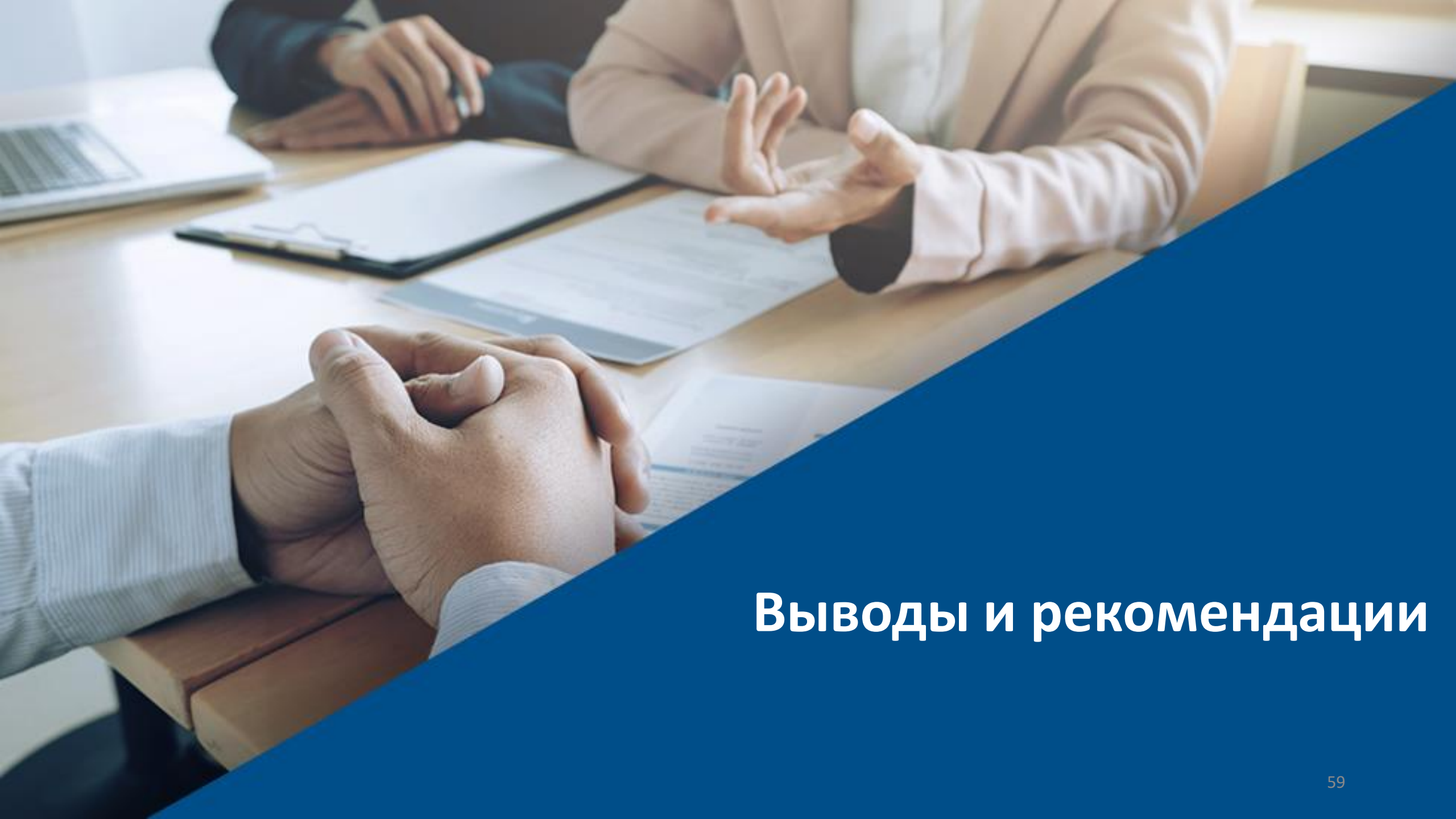
## Как вы оцениваете деятельность профсоюза?

Категории респондентов		Успешно	Отчасти успешно	Неуспешно	Не применимо	Нет ответа	Всего	
Всего, n=49		55%	14%	4%	2%	24%	100%	49
Отрасль, в которой работает респондент	Строительство, n=12	25%	0%	0%	8%	67%	100%	12
	Горнодобывающая отрасль, n=37	65%	19%	5%	0%	11%	100%	37

Эксперты, работодатели и участники фокус-групповых дискуссий, являющиеся членами профсоюзов, при проведении глубинных интервью и дискуссии показали, что одной из **самых слабых сторон работы профсоюзов является отсутствие тесного сотрудничества между самими профсоюзами и предприятиями**, отсутствие стремления профсоюзов к созданию конкретной рекламы, показывающей наглядно, в чем заключается успех и результативность функционирования профсоюзных организаций.

## Из каких источников Вы получаете информацию о деятельности профсоюза(ов) по Вашей основной работе (N=49, %)

Категории респондентов	От председателя профсоюзной организации	Из газет / журналов	Из листовок и другой агитационной литературы	Из ТВ, радио	Из интернета	Из неформального общения;	От коллег по работе.	Другое
Таджикистан, n=49	<b>31%</b>	<b>22%</b>	4%	10%	12%	2%	<b>16%</b>	27%
Строительство, n=12	8%	0%	0%	25%	8%	0%	8%	<b>50%</b>
Горнодобывающая отрасль, n=37	38%	30%	5%	5%	14%	3%	19%	19%



## Выводы и рекомендации

Проведённый выше анализ показывает, что одним из важных факторов, способствующих расширению неформальной занятости, является характерной для Таджикистана с советских времён **трудоизбыточность экономики**. Поэтому, призывы по созданию дополнительных рабочих мест не привели к существенным результатам, ибо рабочие места не создаются ради обеспечения занятости ресурсов труда, а создаются в случае наличия или формирования спроса на труд.

Другим фактором, препятствующим развитию формальной занятости, является **низкий уровень заработной платы в экономике в целом и в формальном секторе особенно** (из-за сравнительно больших издержек сохранения формального рабочего места). Более того, исследование показало, что именно в отраслях, где имеется высокий уровень заработной платы, работники соглашались на относительно социально незащищённый труд, из-за высокой заработной платы. В этом контексте, обосновано также, что низкий уровень трудовой пенсии, порождая недоверие занятых лиц к системе пенсионного обеспечения, свойственной формальной занятости, не способствует её расширению.

Ещё одним фактором, препятствующим развитию формальной занятости, является **неэффективная налоговая политика**, препятствующая расширению формального сектора экономики.

**Эти факторы относятся к макро уровню** и меры, направленные к обеспечению их позитивного влияния на расширения формальной занятости, скорее имеют государственный характер и должны быть реализованы в рамках государственных комплексных стратегических программ национального уровня.

## Выводы и рекомендации

Исследование выявило также ряд, препятствующих к расширению формальной занятости, в частности в целевых отраслях. **факторов мезоуровня.**

Одним из таких факторов является **уровень качества образования** (подготовки кадров) во всех его ступенях. О низком качестве образования на всех его уровнях речь идёт во многих государственных стратегических документах. В работе по сокращению неформальной занятости в стране, расширению зоны достойного труда особое место должно занять повышение качества, как общего, так и профессионального образования (особенно для сельской молодежи).

Необходима также регулярная и периодическая работа по **выявлению профессиональной структуры потребности экономики** на кадры, а также её количественных и качественных показателей в разрезе каждой профессии.

Другим, довольно важным и ключевым фактором, препятствующим расширению формальной занятости, является довольно **низкий уровень правовой и экономической грамотности населения**, в частности работников и работодателей.

Следующим аспектом является **неэффективность** существующего **механизма государственного, так и общественного надзора в сфере труда и трудовых отношений**. Об этом свидетельствует, в частности, довольно широкое распространение несоблюдения требований законодательных и нормативно-правовых норм в области трудовых отношений со стороны работодателей, нарушение условий ОТ и ТБ.

Довольно **слабый общественный «авторитет» и организационный потенциал профессиональных союзов** также приводит к неэффективности общественного контроля в сфере труда и трудовых отношений, порождающего в последствии расширению неформальной занятости.

На основе вышеизложенного предложим следующие рекомендации по сокращению воздействия этих мезофакторов на расширения формальной занятости:

- Поддержать (или инициировать) формирования механизма выявления профессиональной структуры потребности экономики на кадры, а также её количественных и качественных показателей в разрезе каждой профессии. Данное мероприятие можно осуществлять в сотрудничестве с Министерством труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан.
- Поддержать конкретные меры по повышению качества образования в конкретных учебных заведениях начального и среднего профессионального образования.
- Содействовать повышению уровня правовой и экономической грамотности населения, в частности работников и работодателей. Включение в образовательную программу курсы профессионального обучения/развития основ трудового права.
- Поддержать инициатив по повышению результативности существующего механизма государственного надзора в сфере труда, способствующих расширению формальной занятости, в частности, путём ужесточения административных мер по отношению к работодателям за нарушение требований Трудового кодекса в сфере трудовых отношений.
- Содействовать улучшению межведомственного взаимодействия и налаживание информационного обмена между структурами, имеющими возможность выявлять нарушения в сфере регистрации трудовых отношений, уплаты страховых и налоговых платежей (Минтруд, Служба госнадзора в сфере труда, Налоговый комитет, местные органы исполнительной власти и т.д.).
- Поддержать разработку законодательных и нормативных правовых актов (подзаконных актов), способствующих расширению формальной занятости и улучшению качества трудовых отношений.
- Содействовать развитию потенциала работодателей по вопросам делопроизводства в сфере трудовых отношений и кадровой политики.
- Поддержать инициатив по созданию Реестра организаций, использующих неформальную или теневую занятость, по разработке механизма последствий включения «неблагоприятных» организаций, а также исключения из списка.
- Поддержать меры по повышению роли профессиональных союзов в организации общественного контроля в сфере трудовых отношений, пересмотреть систему профсоюзного движения, поднять его авторитет.



**Спасибо за внимание!**