



ИНСТИТУТ «ОТКРЫТОЕ ОБЩЕСТВО»
ФОНД СОДЕЙСТВИЯ – ТАДЖИКИСТАН

«Занятость населения в сфере строительства и добывающей отрасли Таджикистана»



Социально-экономическое исследование
Аналитический отчет

Подготовлено:



Душанбе 2020

Содержание

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ	4
КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ И АББРЕВИАТУРА	5
ВВЕДЕНИЕ.....	6
МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	7
КРАТКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	13
ГЛАВА 1. КРАТКИЙ ОБЗОР НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА И ДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН	17
1.1. Правоприменительная практика, ситуация в исследуемых отраслях.....	17
1.2. Социальная защита занятых. Проблемы получения.	19
1.3. Основные проблемы, вызывающие рост неформальной занятости и нарушений трудовых прав.....	20
ГЛАВА 2. ОЦЕНКА НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА И ДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ.....	22
2.1. Понятие неформальной и формальной занятости	22
2.2. Рынок труда: предпосылки расширения неформальной занятости	24
2.3. Показатели ФЗ и НФЗ в экономике и в целевых отраслях.....	27
2.4. Социально-демографические характеристики формальных и неформальных работников, участвующих в исследовании.....	30
2.4.1. Описание формально и неформально занятых.....	30
2.4.2. Социально-демографические характеристики работников и их домохозяйств	34
2.5. Государственное видение проблемы неформальной занятости.....	36
ГЛАВА 3. ПРАКТИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	37
3.1. Практика подготовки к выполнению основной работы.....	37
3.2. Формальная и неформальная занятость среди наёмных работников и работающих за собственный счёт	40
3.2.1. Практика трудоустройства за последние 2 года	40
3.2.2. Договорённости с работодателем и их соблюдение	42
3.2.3. Трудовой договор	45

3.3. Заработная плата формально и неформально заняты.....	54
3.3.1. Начисление заработной платы: размер, форма и периодичность.....	54
3.3.2. Проблемы выплаты заработной платы.....	57
3.4. Отношение к неформальной занятости.....	60
3.4.1. Плюсы и минусы формальной и неформальной занятости.....	60
3.4.2. Информированность и готовность к формальной занятости.....	64
3.4.3. Дальнейшие перспективы занятости.....	67
ГЛАВА 4. ОЦЕНКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ЕЁ СОБЛЮДЕНИЕ СО СТОРОНЫ НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ЦЕЛЕВЫХ ОТРАСЛЯХ.....	69
4.1. Описание основных норм безопасности, а также условий труда по видам работ в целевых отраслях.....	69
4.2. Официальная статистика выявленных случаев нарушения мер/норм безопасности на предприятиях в целевых отраслях.....	71
4.3. Трудовые гарантии наёмных работников по результатам исследования.....	75
4.4. Условия труда: практика соблюдения и нарушений.....	80
4.5. Охрана труда и практика поддержания техники безопасности.....	87
ГЛАВА 5. ОЦЕНКА РОЛИ ПРОФСОЮЗОВ В ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЕВЫХ ОТРАСЛЯХ.....	92
5.1. Оценка роли профсоюзов в защите прав работников в целевых отраслях.....	92
5.2. Изучение мнения и опыта обращения работников в профсоюзы по защите прав.....	100
5.3. Выявление проблем, барьеров, существующих трудностей в работе профсоюзов.....	107
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ.....	112
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	114
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ НФЗ.....	132
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ТАБЛИЧНЫЙ ОТЧЁТ. МЕСТА ПРЕДЫДУЩЕЙ РАБОТЫ.....	136
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 ДРУГИЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ: НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ, САНИТАРИЯ, ПИТАНИЕ И ТРАНСПОРТ.....	137

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Данное исследование проведено компанией «М-Вектор» по заказу Института «Открытое общество» - Фонд Содействия в Таджикистане в 2020 году.

Авторы исследования благодарят кураторов проекта со стороны OSIAF: **Илхома Абдуллоева, Нигору Абиджанову и Георгия Гридильяна** за консультативную и координационную поддержку исследования, за предоставление полных и своевременных ответов на возникающие вопросы. Мы благодарим за поддержку в реализации проекта экспертов в области трудового права и занятости, в частности **Дильшода Алимова и Субхона Ашурова** за помощь в подготовке инструментария данного исследовательского проекта, а также за помощь в написании аналитического отчета по результатам опроса работников, работодателей и экспертов исследуемых отраслей.

Проект выражает признательность всем респондентам и представителям профсоюзов, общественных объединений, принявшим участие в исследовании и высказавшим свое мнение по поводу трудовых отношений в строительной и горнодобывающей отрасли Таджикистана, а также предоставивших оценку методов стимулирования формальной занятости и поддержания трудовых прав.

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ И АББРЕВИАТУРА

OSIAF – Институт «Открытое общество» - Фонд Содействия в Таджикистане

ТАPI – Сбор данных с помощью планшетов

ВВП – Валовый Внутренний Продукт

Гайд – Руководство для проведения качественных опросов (глубинных интервью, фокус-групп)

ГБАО – Горно-Бадахшанская Автономная область

ГДО – Горно-добывающая отрасль

ГИ – Глубинные интервью

ДХ – Домохозяйство

ИП – Индивидуальный предприниматель

КПРТ – Ключевые показатели рынка труда

ЛПР – Лица, принимающие решения

ЛРС – Лица, работающие за свой счёт

МОТ – Международная организация труда

НПО – Неправительственная организация

НФЗ – Неформальная занятость

НФС – Неформальный сектор

ПЧС – Помогающие члены семьи

РРП – Районы республиканского подчинения

РТ – Республика Таджикистан

РФ – Российская Федерация

СМИ – Средства массовой информации

СТО – Строительная отрасль

ФГД – Фокус-групповая дискуссия

ФЗ – Формальная занятость

ФС – Формальный сектор

ЦА – Целевая аудитория

ЧПК – Члены производственных кооперативов

ВВЕДЕНИЕ

По разным оценкам, строительство и промышленность (включая горнодобывающий сектор) в сумме формировали около трети¹ ВВП Республики Таджикистан в 2019 году. Лидирует среди отраслей - сельское хозяйство (20%). Несмотря на то, что в строительстве и горнодобывающей отрасли на территории страны занято всего 5% от общего занятого населения, эта часть формирует стратегически важный экономический потенциал страны, развивает промышленно ориентированные базы привлечения инвестиций и становления инфраструктуры. Ведь Таджикистан владеет богатыми месторождениями полезных ископаемых (золота, железа, серебра, меди, свинца, цинка, висмута, стронция, сурьмы, вольфрама, поваренной соли и др.), а горнодобывающая промышленность Таджикистана имеет хорошую минерально-сырьевую базу, объем которой достаточен, чтобы обеспечить развитие отрасли на длительную перспективу.

Несмотря на незначительный рост за последние годы формальной занятости, вовлеченность населения в экономическую активность остается стабильно низкой – удельный вес трудоустроенных (включая самозанятых) составляет не более 45% от трудоспособного населения.² В условиях нехватки рабочих мест с конкурентной оплатой труда, внешняя трудовая миграция пока остаётся одним из наиболее значимых механизмов трудоустройства населения. Несмотря на ужесточение миграционной политики РФ и ослабления обменного курса рубля, по итогам 2018 года количество трудовых мигрантов 3 почти вернулось к докризисному уровню.

В отраслях строительства и горной добычи исторически складывались сложные трудовые отношения работодателя с наёмным работником. Вопросы техники безопасности, льгот за работу во вредных условиях, защита трудовых, а порой и человеческих прав - стало пристальным предметом отдельного научного исследования. Трудовые группы строителей и самозанятых, работающих неформально, являются наименее защищенной категорией. Понимание факторов принятия решения, мотивации и рисков в поведении, эскалирования практики заключения трудовых договоров – всё это может стать драйвером развития формальной занятости страны в ближайшее время. Важно также услышать мнение работодателей и экспертов в сфере занятости, чтобы понять другую сторону, создающую рабочие места и предъявляющую требования к специалистам. В данном исследовании мы постараемся рассмотреть динамику занятости от трудоустройства до смены работы, от охраны труда до негативного воздействия, от плюсов до минусов формальной и неформальной занятости - и вместе выработаем практические выводы и рекомендации по изменению ситуации в отраслях строительства и горной добычи страны.

¹ <https://asiaplustj.info/ru/news/tajikistan/economic/20200122/v-strukture-vvp-tadzhikistana-vse-etshe-preobladat-selskoe-hozyaistvo>

² Евразийский фонд стабилизации и развития - Социально-экономическая ситуация и краткосрочные перспективы, Апрель 2019

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

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

- I. Цель №1. Анализ законодательства с точки зрения защиты трудовых прав, социальной защиты и условий труда в сфере строительства и добывающей отрасли Республики Таджикистан.**
- II. Цель №2. Оценка неформальной занятости в сфере строительства и добывающей отрасли**
 1. Обзор существующих отчетов, статистических данных, вторичной информации на тему неформальной занятости в сфере строительства и добывающей отрасли. Республики Таджикистан.
 2. Сбор и обработка вторичной информации по показателям занятости (формальной и неформальной, в т.ч. официально зарегистрированные компании и самозанятые) на основе аналитических отчетов/докладов по уже проведенным исследованиям.
 3. Определить текущий статус работника на предприятии (формально занят – имеет трудовое соглашение, неформально занят – не имеет трудового соглашения), а также статус работы работника за последние 2 года (в каких формах вступал в трудовые отношения с работодателями).
 4. Проведение неформальных бесед с руководителями целевых предприятий для изучения мотивов, а также желания работодателя вступать в официальные/неофициальные трудовые отношения со своими работниками.
 5. Определить уровень понимания работников своих прав (по результатам кабинетного исследования в вопросник для работников будут добавлены конкретные права для того, чтобы оценить, знает ли работник о них или нет).
 6. Социально-демографические характеристики работников (формальных/неформальных) в целевых сферах.
 7. Изучить мнение целевой группы (работники и 6-8 работодателей) об условиях работы (режим рабочего времени, оплата труда, требования к квалификации работника и т.д.).
 8. Определить мотивы/мотивации работников участвовать или не участвовать в официальных трудовых взаимоотношениях с работодателем в сфере строительства и добывающей отрасли.
 9. Выявление основных проблем, вызывающих рост неформальной занятости и нарушений трудовых прав путем изучения экспертного мнения, а также по результатам собранной первичной информации.
- III. Цель №3. Оценка обеспечения норм/мер безопасности на предприятиях и их соблюдение со стороны работников в целевых отраслях.**
 1. Описание основных норм безопасности, а также условий труда (здоровье, безопасность и условия труда на рабочем месте) по видам работ в целевых отраслях.
 2. Получение вторичной информации (количество случаев за последний год по основным видам нарушений) по выявленным случаям нарушения мер/норм безопасности на предприятиях в целевых отраслях.
 3. Изучение опыта целевой группы (формальных/неформальных работников) по соблюдению мер безопасности на предприятиях, а также обеспечения мер безопасности со стороны работодателя.
 4. Изучение опыта, знаний и практики получения социального обеспечения за работу во вредных условиях (мнение работников и сообществ).
 5. Другие составляющие трудовых прав: ненадлежащее регулирование трудовых отношений, ненадлежащее вознаграждение, санитария, питание и транспорт.
 6. Гарантии социального обеспечения для работников на опасных рабочих местах.

- IV. Цель №4. Оценка роли профсоюзов в защите прав работников в целевых отраслях.**
1. Описание профиля (структуры, роли и задач) профсоюзов, изучение активности профсоюзов по целевым отраслям. Анализ законодательства по работе профсоюзов.
 2. Изучение мнения, опыта обращения работников в профсоюзы по защите своих прав.
 3. Выявление проблем, барьеров, существующих трудностей в работе профсоюзов.
 4. Влияние профсоюзов в защите прав трудящихся. Работа профсоюзов с неформальными работниками.
- V. Разработка рекомендаций по защите трудовых, социальных прав работников (формальных/неформальных) в сфере строительства и добывающей отрасли.**

Подход к реализации проекта

Таблица 1. Смешанный подход к исследованиям

№	Метод	Охваченная задача (#)	Целевая группа, размер выборки и источники информации
1	Кабинетное исследование	#I # II.1, II.2, II.9 # III.1, ОII.2, III.4 # IV.1, IV.3, IV.4	Данные из открытых источников (интернет, СМИ, вторичные данные, отчет МО, отчеты коалиции НПО, стат. данные, отчеты профильных структур, курирующих вопросы защиты прав трудящихся и обеспечения соблюдения мер безопасности на предприятиях)
2	Количественное исследование (опрос работников (формальных и неформальных))	# II.3, II.5, II.6, II.7, II.8, II.9 # III.3, III.4 # IV.2, IV.3, IV.4	Целевая группа: работники (формальные и неформальные) в крупных и средних предприятиях, ведущих свою деятельность в сфере строительства и добывающей отрасли. Размер выборки: не менее 220 работников для опроса.
3	Качественное исследование (глубинные интервью (ГИ) с руководителями/ЛПР)	# II.3, II.4, II.6, II.7, II.8, II.9 # III.3, III.4 # IV.3, IV.4	Целевая группа: Руководители/ЛПР/Работодатели крупных и средних предприятий в целевых отраслях Количество ГИ: 7 личных встреч
4	Качественное исследование (глубинные интервью со специалистами/экспертами, профсоюзами, представителями профильных государственных организаций)	Данный метод прямо или косвенно будет охватывать все вышеприведенные задачи по всем трем целям.	Целевая группа: Представители профсоюзов, эксперты по вопросам теневой экономики и неформальной занятости, авторы отчетов по неформальной занятости, а также ведущие специалисты профильных ведомств, и представители международных организаций. Количество ГИ: 15 глубинных (экспертных) интервью
5	Качественное исследование (ФГД с сообществами)	# II.5, II.6, II.7, II.8, II.9 # III.3, III.4	Целевая группа: представители сообществ, имеющие жизненный опыт по рассматриваемым в рамках данного исследования вопросам (работали сами, или члены их семьи когда-либо в целевых отраслях). Количество ФГД: 4 ФГД (8-10 участников в каждой группе)

Участники проекта:

1. Эксперт в области трудовых отношений и защиты прав работников (юрист);
2. Эксперт по вопросам экономики труда, а также по вопросам неформальной занятости;
3. Представители профильных ведомств, международных и общественных организаций, которые работают по вопросам теневой экономики и неформальной занятости.
4. Эксперт в области социально-экономических исследований.

Цель опроса:

Сбор первичной информации посредством качественных и количественных методов исследования среди работников, связанных с формальной и неформальной занятостью в сфере строительства и добывающей отрасли Республики Таджикистан, а также экспертного сообщества и работодателей.

География исследования:

Согдийская область, Хатлонская область, Горно Бадахшанская Автономная область, Районы республиканского подчинения и г. Душанбе.

Методология сбора данных:

Личное формализованное интервью с использованием планшетов (face-to-face, TAPI), качественное исследование посредством личных глубинных интервью и фокус-групповых дискуссий (ФГД и ГИ).

Инструменты исследования:

Анкета в электронном виде на планшете, продолжительностью интервью до 60 минут; гайды для глубинных интервью с работодателями, экспертами и ФГД; инструкция для интервьюеров и специалистов по обработке базы данных. Опрос проводился по анкете, запрограммированной на планшете (TAPI) в удобном для респондента месте (face-to-face). Проведение опроса на планшетах, позволило минимизировать допущения ошибок, связанных с вводом данных в программу, и соблюдением переходов по соответствующим вопросам. Данные по проведенным интервью регулярно синхронизировались и поступали на сервер, расположенный в офисе компании в г. Душанбе. Инструментарий исследования представлен в Приложении 1.

Выборка исследования:

Количественное исследование посредством опроса работников:

- Опрос по анкете 230 работников, работающих в сфере строительства и горнодобывающей отрасли, формально и неформально занятые, наёмные и самозанятые. Выборка была равновеликая, квотная. Т.е. была попытка набрать примерно одинаковое количество респондентов для каждой из 8 групп (см. Таблицу 2).

По качественному компоненту было проведено:

- 4 Фокус групповые дискуссии, в том числе 2 ФГД - с работниками строительной отрасли и 2 ФГД - с работниками горнодобывающей отрасли
- 22 Глубинных интервью, в том числе 7 ГИ с Руководителями/Лицами, принимающими решения/Работодателями крупных средних предприятий в целевых отраслях и 15 ГИ с ключевыми экспертами – интересантов в сфере трудовых отношений.

Таблица 2. Выборка для проведения количественного исследования (количество человек)

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>400с/мн	Наёмные занятые: без заключения письменного трудового договора	Самозанятые: без официальной регистрации ИП или прибыль <400с/мн	Наёмные занятые: с заключением письменного трудового договора	Самозанятые: имеет регистрацию ИП/получением патента и прибыль>400с/мн	Наёмные занятые: без заключения письменного трудового договора	Самозанятые: без официальной регистрации ИП или прибыль <400с/мн
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
ВСЕГО:	230							

Подготовка к проведению опроса:

3 марта 2020 года был проведен тренинг для интервьюеров и супервайзеров г. Душанбе и в Согдийской области. 7 марта 2020 года состоялся тренинг для интервьюеров РРП, Хатлонской области и ГБАО. 12 марта проведен дополнительный тренинг для вновь привлеченных интервьюеров, работающих в городе Душанбе. В ходе тренингов был проведен подробный инструктаж о целях и задачах проекта, работа с вопросником, выборкой и квотами, разъяснение о конфиденциальности информации относительно Заказчика исследования и личности респондентов.

Целевая аудитория исследования:

Лица старше 18 лет: сотрудники официальных компаний, частных и государственных предприятий строительной и горнодобывающей отраслей Республики Таджикистан, самозанятые этих отраслей, работающие на данный момент или в последние 6 месяцев.

Отбор респондентов:

Для опроса наёмных работников: формировался список организаций, относящихся к ГДО и СТО по кодификатору, на основании данных из официальных источников, базы данных юридических лиц, в которых можно было провести опрос работников. В каждую организацию специально обученные рекрутеры предварительно звонили для установления места работы, и активности (не закрылось ли, сколько сотрудников, сколько объектов и т.п.). Затем организации передавались супервайзерам и интервьюерам для выезда и проведения интервью на месте. Опрос рабочих строительной отрасли проводился методом **случайной выборки**. Каждый интервьюер получил свой участок, где идет строительство различных объектов. Опрос рабочих по добывающей отрасли осуществлялся путем выезда на объекты работы компаний, где также случайным образом опрашивались рабочие этих объектов. Респонденты отбирались случайным образом: интервьюер обращался в организацию, узнавал, кто сейчас на объекте, составлял список работников, присваивал каждому порядковый номер и случайно отбирал из них одного по таблице случайных чисел.

Для опроса самозанятых: Рекрутировались тех же строительных/горнодобывающих объектах, что и наёмные работники, подключали коллег и знакомых супервайзеров, чтобы дали контакты, далее у опрошенных самозанятых просили дать контакты таких же самозанятых.

В ходе опроса респондентов также просили принять участие в глубинных интервью и фокус-группах. Для проведения фокус групповых дискуссий были задействованы рекрутеры, которые занимались подбором респондентов (участников) соответствующих требуемым критериям. По мере набора участников назначалась дата проведения ФГД.

Полевые работы (сбор данных):

Полевые работы начались 4 марта 2020 года и продлились до 27 марта 2020 года. За этот период были опрошены **127 респондентов** разных категорий занятости из **строительной сферы** и **103 респондента горнодобывающей отрасли**. Было опрошено 167 наёмных работников и 63 самозанятых, т.е. работающих за собственный счёт (включая ИП).



Контроль качества полевых работ:

Ежедневно по окончании рабочего дня интервьюеры:

- Синхронизировали данные с планшетов для отправки заполненных анкет в режиме «онлайн» и аудиозаписей интервью по результатам полевых работ;
- Давали краткий отчет о результатах полевых работ и проблемах, связанных со сбором данных по телефону.

После синхронизации интервьюерами заполненных анкет и аудиозаписей, сотрудниками отдела контроля качества проводилась **100% проверка**, проведенных интервью посредством телефонного обзвона (когда телефон был предоставлен и номер был актуальным) и **40% прослушивание аудиозаписей**, тем самым проверялся факт их проведения и правильность заполнения. Контроль всех заполненных анкет проводился по специально разработанной Менеджером проекта совместно с Специалистами по контролю качества форме, содержащей контрольные вопросы из анкеты (для сравнения с результатами основного опроса).

Сложности полевых работ:

В ходе реализации полевых работ по количественному компоненту (опрос работников) возникли сложности следующего характера:

- Многие руководители строительных объектов, особенно в начальной стадии полевых работ, отказывались от участия в исследовании, объясняя это тем, что их данные конфиденциальны.
- В горнодобывающей отрасли, было сложно найти респондентов, относящихся к категории «Неформально занятых, без заключения трудового договора». В ходе исследования выяснилось, что в не зависимости от формы собственности предприятий, в горнодобывающую отрасль Таджикистана не допускаются принять на работу без официального оформления.
- Было труднодоступно места расположения компаний, относящихся к горнодобывающей отрасли.
- Также, в ходе исследования интервьюерам было очень сложно найти респондентов категории «Самозанятых с регистрацией ИП». В Таджикистане к этой категории в строительной отрасли в основном относятся индивидуальные предприниматели, занятые в сфере реализации строительных материалов, а в горнодобывающей отрасли - индивидуальные предприниматели, занятые в сфере реализации и обработки продуктов, относящихся к горной добыче.
- По Горно-Бадахшанской Автономной области было сложно найти респондентов, занятых в горнодобывающей отрасли по той причине, что работа является сезонной и в зимний период, из-за заморозков, работы на этих предприятиях приостанавливаются до следующего сезона, а работники находятся в отпуске.

При проведении качественного компонента проекта, также возникли определенные трудности. Так, например, согласно выборке, мы должны были провести 15 ГИ с экспертами и нам был направлен список из 23 экспертов. Пять экспертов отказались отвечать, так как им нужно было официальное письмо Правительства РТ на разрешение проведения опроса, ещё несколько человек отказались, сославшись на занятость, отсутствие времени, командировку и то, что они не работают в этой организации, а также в связи с той или иной их занятостью в парламентских выборах обеих палат. Из-за недобора по этим спискам, командой был сформирован дополнительный список. Также некоторые эксперты были найдены методом «снежного кома».

При проведении ФГД было сложно рекрутировать респондентов согласно плану. Строителей было легче найти и пригласить на ФГД, особенно в местах их компактной дислокации по строительному объекту. Но работников горнодобывающей промышленности было найти сложнее. В ГБАО, Тавильдаре эти организации работают по сезону, а в остальное время работники из этих организаций уезжают в миграцию. Также эти предприятия территориально находятся далеко друг от друга в горных районах. И собрать работников этой области в одном месте с разных предприятий и при этом формальной и неформальной занятости было сложно, но сделано.

Допущения исследования/интерпретация данных

Исследование было проведено в рамках Технического задания и бюджетных ограничений, которые позволили опросить 230 работников, что обеспечило по совокупности ошибку выборки на уровне +/- 6%, с 95% доверительной вероятностью. Количественные оценки, сделанные на основании исследования, которые не относятся к официальным статистическим данным, следует интерпретировать с некоторыми допущениями.

Так например, структура выборки исследования, в которой 73% наёмные занятые и 23% -самозанятые (работающие за собственный счёт) не говорит (не репрезентирует) что в отраслях 73% всех занятых являются наёмными работниками. Такое распределение 73%/27% обусловлено сложностями, с которыми столкнулись исследователи при попытке набрать самозанятых респондентов (довести до 50% от общей выборке). В силу того, что выборка была квотная равновеликая, на основании данных исследования нельзя делать выводы на национальном уровне – о ситуации в двух отраслях вместе взятых. Данные исследования необходимо использовать для оценок внутри отдельных групп (см. Таблицу 2), а именно::

- ГДО наёмные
- ГДО самозанятые
- СТО наёмные
- СТО самозанятые

Или:

- ГДО формальные
- ГДО неформальные
- СТО формальные
- СТО неформальные

В редких случаях (когда количество респондентов позволяет) в таких разрезах:

- ГДО наёмные НФЗ
- ГДО наёмные ФЗ
- ГДО самозанятые НФЗ
- ГДО самозанятые ФЗ
- СТО наёмные НФЗ
- СТО наёмные ФЗ
- СТО самозанятые НФЗ
- СТО самозанятые ФЗ

Таим образом, в отчёте **не** делается обобщение выводов по совокупности респондентов всех категорий обеих отраслей, даются выводы внутри категорий респондентов, обозначенных выше. А вот когда анализируются ответы респондентов какой-либо группы (Например: наёмные занятые ГДО) на вопрос, например, о причинах неформальной занятости (т.е. независимо/отдельно от остальных категорий респондентов), то экстраполяция на генеральную совокупность допустима.

Если бы использовался пропорциональный подход к формированию выборки, то из 230 респондентов должно было быть опрошено 205 работников СТО и 25 работников ГДО (что соответствует распределению в генеральной совокупности – по данным статистически доступного 2017 года). В таком случае, малочисленность респондентов в ГДО не позволила бы провести статистически значимый анализ их ответов на широкий круг вопросов анкеты, т.к. некоторые ответы выбирали бы единицы респондентов (из 25 человек).

Именно поэтому исследователи отошли от пропорционального распределения выборки (по данным официальной статистики) между отраслей и типов занятости – в пользу квотному равновеликому подходу, при котором каждой категории мы планировали назначить примерно одинаковое количество респондентов.

КРАТКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В ходе количественного исследования было опрошено **230 формально и неформально занятых** работников в строительной и горнодобывающей отрасли РТ. Основная доля опрошенных респондентов (73%) являются наемными сотрудниками, одна треть (27%) – самозанятыми, т.е. работающими за собственный счёт. 40% наёмных работников отметили, что организация, в которой они работают, осуществляет деятельность без официальной регистрации. Мнения респондентов по существенным вопросам распределились следующим образом:

1. Свыше **двух третей наёмных работников не проходили** никакое обучение или повышение квалификации при трудоустройстве на текущую работу. При этом какую-либо подготовку проходило 43% формальных наёмных работников и лишь 23% неформальных, т.е. разница почти в 2 раза. На рабочем месте, после трудоустройства проходили подготовку или переквалификацию **44% наёмных работников и в 92% случаев – за счёт работодателя.**
2. Среди формально занятых, доля **не менявших** место работы за последние два года составила **85%**, среди неформально занятых – **69%**. Порядка 70% работников, из тех кто за последние два года был занят на двух местах работы, работали на втором месте работы наёмными работниками, при этом 72% из них не заключали на этой работе письменный трудовой договор с работодателем.
3. Такие важные условия трудового обеспечения, как: оплачиваемый отпуск, социальное страхование, льготы при работе на вредных производствах, условия увольнения и штрафы, повышение квалификации и карьерный рост и др. являются **малообсуждаемыми** (обсуждались лишь 30-50%-ами респондентов) на этапе трудоустройства, что формирует существенные риски для работника.
4. Из тех наёмных работников, кто договаривался хотя бы об одном условии с работодателем, **нарушение хотя бы одного условия отметили 59%**. В **горнодобывающей отрасли**, наиболее частые нарушения, которые указали неформальные работники, являются: размер заработной платы (11%), продолжительность рабочего дня (11%), кто непосредственный начальник (7%), период испытательного срока (16%) и льготы при условиях вредного производства (5%). В **отрасли строительства** наиболее распространены нарушения следующих условий: размер заработной платы (9%), продолжительность рабочего дня (7%), периодичность заработной платы (5%), запись в трудовой книжке (14%), оплата сверхурочной и ночной работы, работу в выходные и праздничные дни (24%), предоставление оплачиваемого отпуска (11%), обучение работников в процессе работы либо вне (17%) и выходное пособие (20%).
5. Из **167 опрошенных наёмных работников, трудовой договор в письменном виде заключили 46% (n=77)** и две трети (62%) подписали его до выхода на работу. В строительной отрасли трудовой договор заключили 47% работников, в горнодобывающей отрасли – 46%. Мужчины в 1,5 раза чаще заключают трудовой договор: 81% женщин (n=13) **не заключили** трудовой договор, что на 30% больше, чем мужчины (51%). Среди основных причин были названы: работодатель не хотел, работник не знал(а), что нужно заключать договор, в целях получения большей зарплаты и др.
6. **Треть (34%) работников основным негативным фактором работы без письменного трудового договора считают отсутствие отчислений на пенсию / социальное страхование**, ещё 29% считают негативным фактором то, что не засчитывается трудовой стаж. **22% наёмных работников не видят никаких негативных сторон в отсутствии (не у них, а в целом) письменного трудового договора (23% - мужчины, 13% - женщины).** Уровень рискованного поведения среди неформальных работников выше, и среди них четвертая часть не видит негативных сторон в неформальной занятости.

7. Средний заработок **самозанятых составил 1419 сомони в месяц (n=63), у наёмных работников: 1646 сомони в месяц (n=167)**. Формально занятые наёмные работники получают в среднем на 300 сомони больше, чем неформально занятые в строительной отрасли, и на 200 сомони больше, чем неформально занятые в горнодобывающей отрасли.
8. Среди наёмных работников 37% получают фиксированную заработную плату, 35% получают сдельную оплату труда (в зависимости от произведённого продукта / услуги), оставшиеся 28% работников получают повременную оплату, в зависимости от отработанного времени (с использованием часовой ставки). Почти две трети наёмных работников получают заработную плату по официальной ведомости (59%). Без ведомости, наличными в конверте получает заработок одна треть работников (31%), лишь 8% работников получают оклад через банк (на карточку). Подоходный налог платят 54% всех наёмных работников, 76% из работающих в рамках трудового договора.
9. **По всем позициям формально занятые в большей степени, чем неформально занятые, получают дополнительную поддержку от работодателя.** Так, транспорт до работы получает 25% формально занятых наёмных работников, ещё 15 % получают услуги обучения и переподготовки, а также премии/подарки. Это является хорошим аргументом для установления формальных отношений с работодателем, поскольку эти расходы (особенно на транспорт до работы и домой) могут отнимать значительные средства и усилия у работника.
10. Три четверти (75%) работников подтвердили, что проблем с оплатой заработка не возникает (77% в строительной отрасли и 72% в горнодобывающей отрасли). **Ещё 25% наёмных работников сообщили, что заработную плату задерживают по разным причинам.** Треть из тех (38%), кто указал возникновение задержек со стороны работодателя (n=39) подтвердили **наличие задолженности** на момент проведения исследования, и эта **задолженность в среднем за 3,8 месяца** (3,4 месяца в строительной отрасли и 4,4 месяца в горнодобывающей отрасли).
11. Основным преимуществом работы по договору является **корпоративная ответственность со стороны работодателя (65% всех работников и самозанятых указали данное преимущество)**. Лишь 7% работников (в основном самозанятых) не видят в формальной занятости положительных сторон, 26% нейтральны, т.е. думают что неформальная занятость не влечёт за собой серьёзных негативных проявлений и 40% лояльны к неформальной занятости (т.е. могут найти в ней положительные аспекты).
12. **Лишь 6% работников (наёмных) и самозанятых** подтвердили, что им нужна была какая-либо информация о защите прав трудящихся, и больше всего хотели узнать, куда именно можно было обратиться за поддержкой своих прав. **Более половины работников и самозанятых (54%) никогда не видели информационные материалы и публикации, рассказывающие о правах работников.**
13. **Больше половины (56%) респондентов подтвердили готовность работать только формально,** с официальной регистрацией, заключением письменного трудового договора. Учитывая, что формально (официально) работают лишь 40% респондентов, то 16% неформальных работников испытывают устойчивое желание узаконить свои отношения с работодателем в ближайшие 2 года. С другой стороны, треть неформально самозанятых в обоих отраслях предпочитают работать и далее без официальной регистрации собственного дела / получения патента.
14. Пятая часть респондентов на момент проведения исследования находятся в поиске новой или дополнительной работы (**17% наёмных работников и 27% самозанятых**).

15. Подтвердили наличие компенсации (осведомлены) в случае увольнения **только 13% наёмных работников**, 72% о такой компенсации на работе не слышали. Формально занятые в горнодобывающей отрасли в качестве наемных работников больше всех информированы о практике компенсации при увольнении (35% из всех представителей отрасли) со средним размером выплаты – 1327 сомони. Формально занятые (с трудовым договором) в строительной отрасли информированы о компенсации гораздо меньше – лишь 10% от данной категории, однако размер компенсации указали выше, чем в горнодобывающей отрасли - 1619 сомони.
16. **60% наёмных занятых готовы истребовать компенсацию от работодателя в случае** ущерба или производственной травмы, полученную работником в рамках выполнения трудовых обязанностей. Компенсацию готовы требовать 76% формальных наёмных занятых в горнодобывающей отрасли, и 83% формальных занятых в строительной отрасли. Лишь треть (33%) неформальных занятых в сфере строительства готовы требовать компенсацию в случае ущерба или травмы на работе на объекте стройки, и 56% неформальных занятых в горнодобывающей отрасли также готовы отстаивать свои права.
17. Треть всех работников (**37%**) **подтвердили получение отпуска либо компенсации**. Ещё 57% работников за 2019 год не получали ни то, ни другое. Показательным является тот факт, что имеющие трудовой договор наёмные работники в три раза чаще получают отпуск либо компенсацию чем неформальные работники, которые не заключают в пользу сиюминутных выгод трудовой контракт.
18. **55% наёмных работников не получают ни одну услугу из так называемого социального пакета**. Увеличение продолжительности отпуска использовали 14% работников. Ещё 13% подтвердили получение надбавок за работу во вредных условиях, 12% работали по сокращённому рабочему дню, лишь 4% получали лечебно-профилактическое питание, и 1% - прямую материальную помощь.
19. При среднечасовой недельной норме в 40 часов, работники в строительной сфере работают 51 час в неделю, в горнодобывающей отрасли – 43 часа.
20. Как минимум **7% наёмных работников редко, но пренебрегают требованиями охраны труда и техники безопасности** в строительном и на горнодобывающем объекте. Чаще пренебрегают в горнодобывающей отрасли, чем в строительной. Редко или часто нарушают 14% неформально занятых в горнодобывающей отрасли, это в 4 раза больше, чем в других категориях наёмных работников.
21. Приоритетным фактором (проблемой) для устранения работники считают работу на неисправном / устаревшем оборудовании, использование плохих средств труда (инструментов, спец. одежды) и неудовлетворительную окружающую обстановку (температура, пыль, антисанитария). Среди основных способов повышения безопасности труда были указаны следующие:
- 65% работников предлагают использовать более современное и безопасное оборудование;
 - 35% считают важной возможность для работников открыто высказывать свое мнение, давать предложения и активно участвовать в разработке мероприятий, которые помогут сделать работу более безопасной;
 - 31% настаивают на более серьезном отношении к вопросам безопасности со стороны самих руководителей;
 - 28% предлагают более внимательно относиться самим работникам к своей безопасности и здоровью и предлагают внедрить более четкие и понятные инструкции и правила работ;
 - **19% обозначили важность подготовки и проведения качественных практических инструктажей и обучения по охране и безопасности труда;**
 - 17% предложили более правильную организацию работы (меньше сверхурочной работы);
 - 16% указали на необходимость предоставления более наглядной информации по вопросам охраны труда (плакатов, листовок, знаков);

22. Почти половина всех работников (45%) не смогли вспомнить, либо опровергли проведение аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда для определения вредных и опасных условий. Наличие формального статуса (трудовой контракт в письменном виде) приводит как минимум к **ДВУКРАТНОМУ** росту доли тех работников, кто уверенно говорит и видит проведение аттестации рабочих мест на предмет небезопасности рабочих условий. Около половины наёмных работников (46%) подтвердили, что менее года назад в организации проводилось обучение в виде тренингов для сотрудников по безопасности. Ещё 28% работников сообщили, что за время их работы в организации никакие тренинги не проводились.
23. Лишь 2 % (n=3) наёмных работников обращаются к врачу или в поликлинику при учреждении, в котором они работают. При этом наличия медпункта на предприятии отметили 28% работников. 36% из формальных занятых и 22% неформальных занятых отметили наличие медпункта по месту работы. Лишь 4% неформально занятых работников в сфере строительства указали наличие медпункта по месту работы.
24. В профсоюзе состоят 27% наёмных работников из двух отраслей. Ни один респондент не сказал, что целью его участия в профсоюзе является защита его трудовых прав. Среди прочего были названы: для целей страховки / может пригодиться в будущем (8%), из солидарности с другими работниками (6%), для целей общения и расширения профессионального кругозора (4%), из привычки (3%), из-за доверия профсоюзному лидеру (2%), для самореализации / активного участия в работе профсоюза (2%) и по принуждению (вынудили – ещё 2%). Больше всего состоит в профсоюзе формальных наёмных занятых горнодобывающей отрасли – порядка 64%. Ни один из опрошенных неформальных работников строительной отрасли (n=48) не состоит в профсоюзе.
25. Основной причиной, по которой работники не состоят в профсоюзе, является недостаток информации о деятельности профсоюза – 34%.
26. Из всех опрошенных (n=167) 29% работников участвовали в каких-либо движениях и мероприятиях профсоюза по месту работы, ещё 10% не смогли точно отнести мероприятия, в которых они участвовали к профсоюзным, в силу отсутствия информации. В основном это культурно-массовые и спортивные мероприятия (10%), а также заседание профсоюзного актива (8%).
27. Около 26% получили в рамках профсоюзной активности услуги по обучению и обмену опытом (повышению профессиональной квалификации). 18% получили санитарно-курортное лечение. 10% получили услуги по представлению их интересов в органах власти различных уровней. Лишь по 6% получили правовую поддержку (экспертизы / консультации) по защите трудовых прав и материальную помощь. Профсоюзное движение в исследуемых отраслях чрезвычайно слабо и по сути предоставляемых услуг и по содержанию помощи наёмным работникам.
28. Из 49 работников, которые имели опыт взаимодействия с профсоюзами и получения какой-либо поддержки от них, 55% респондентов оценивают деятельность профсоюза по защите их трудовых прав как успешную, ещё 14% считают работу профсоюза отчасти успешной, 4% неуспешной и 26% не смогли определиться. Работники горнодобывающей отрасли оценили работу профсоюза более успешной, чем работники строительной отрасли: 65% и 25% соответственно.
29. Около трети (31%) всех работников в исследуемых отраслях, которые когда-либо участвовали в мероприятиях профсоюза, а также получали поддержку, информацию о деятельности профсоюза получают от председателя (старшего) по профсоюзному движению.

ГЛАВА 1. КРАТКИЙ ОБЗОР НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА И ДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАНА

1.1. Правоприменительная практика, ситуация в исследуемых отраслях.

Основополагающим верховным законом, закрепляющим трудовые гарантии прав работников является Конституция Республики Таджикистан, которая декларирует право:

- На труд, выбор профессии, работу, охрану труда и социальную защиту от безработицы. При этом запрещаются всякие ограничения в трудовых отношениях (ст.35)
- На отдых. Это право обеспечивается путём установления продолжительности рабочего дня и путем предоставления ежегодного отпуска, еженедельных дней отдыха и иными условиями, предусмотренными законами (ст.37)
- На охрану здоровья. Государство принимает меры по оздоровлению окружающей среды, развитию массового спорта, физической культуры и туризма (ст.38)
- Социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, определенных законом (ст.39)
- Объединяться. Граждане вправе участвовать в создании профессиональных союзов и других общественных объединений, добровольно входить в них и выходить из них (ст.28)

Трудовой Кодекс Республики Таджикистан регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. В соответствии с ним, работник имеет право:

- Без какой-либо дискриминации и принуждения свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (ст.5)
- На заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора;
- Требовать от работодателя выполнения условий трудового договора, соглашения и коллективных договоров
- На безопасность и охрану труда
- На получение полной и достоверной информации об условиях труда и охране труда
- На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы
- На оплату простоя
- На отдых, обеспечиваемый путем установления продолжительности рабочего времени, еженедельными выходными днями, оплачиваемым и неоплачиваемым ежегодным отпуском, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ
- На объединение, включая **право на создание профессионального союза или других объединений**, а также членство в них, для представления и защиты своих трудовых прав
- Участвовать через свои представительные органы в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором
- На профессиональную **подготовку (практику), переподготовку** и повышение своей квалификации
- На возмещение вреда, причиненного его здоровью и имуществу в связи с исполнением трудовых обязанностей
- На обязательное **социальное страхование и пособия по социальному страхованию при временной нетрудоспособности**
- На гарантии и компенсационные выплаты, в том числе компенсацию материальных затрат в связи с переездом на новое место жительства, связанные с работой
- На защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами
- На равную оплату за равный труд
- На обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию и суд по выбору
- На рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда

- На обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в целях безопасности и охраны труда
- Отказаться от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, известив об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя
- На сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда
- Обращаться в уполномоченный государственный орган по труду и занятости населения о проведении проверки условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда
- На обжалование действий (бездействия) работодателя в трудовых отношениях
- На оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда
- На участие в управлении организацией
- На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку (ст.18).

Также, работник вправе расторгнуть трудовой договор без предварительного предупреждения работодателя в случаях, когда при заключении договора последний сообщил ему недостоверную информацию об условиях труда на рабочем месте или нарушил обязательства по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте (ст. 41).

Законодательством Республики Таджикистан определены соответствующие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные с трудовыми правоотношениями, распространяющиеся в том числе и на строительную и добывающую отрасли. Нормативные правовые акты являются общеобязательными для исполнения всеми физическими и юридическими лицами, независимо от их организационно-правовой формы и рода деятельности. Несоблюдение требований законодательства, влекут за собой серьезные последствия как для работодателя, так и для работников.

Проблема правоприменительной практики заключается в том, что зачастую, при осуществлении хозяйственно-предпринимательской деятельности, работодатели не прилагают должного усилия в собственном правовом «вооружении» и «осведомленности». Отсутствие достаточной правовой грамотности у руководителя и ответственных лиц на предприятиях создают угрозу возникновения финансовых и временных потерь, при обнаружении их нарушений, со стороны проверяющих и контролирующих органов. Ненадлежащее оформление трудовых правоотношений с работником, нарушение правил охраны и безопасности труда, ведение неправильного бухгалтерского учета и сокрытие налогов, будут сказываться на экономическом положении предприятия, что приводит к ухудшению предпринимательской деятельности работодателя в целом. Службой по государственному надзору в сфере труда, миграции и занятости населения за 9 месяцев 2019 года, проведены проверки и выявлены 4 732 правонарушения в сфере труда и 1 288 по условиям труда.

Несоблюдение законодательства и/или его незнание, также оказывает негативное влияние на работников. Отсутствие надлежащего оформления трудовых правоотношений (не заключение трудового договора), не позволяет, работнику полноценно пользоваться своими правами, получение выплат и компенсаций, а также лишается социальных гарантий. В случае нанесения работнику вреда, он не сможет полноценно претендовать на его возмещение. Вместе с тем, при ущемлении прав работника, представляется затруднительным отстаивание своих интересов в соответствующих органах и судах.

1.2. Социальная защита занятых. Проблемы получения.

Социальная защита занятых - система гарантированных государством экономических, социальных и правовых мер, направленные на повышение производительности труда и обеспечивающих надлежащие условия жизнедеятельности.

В соответствии с Законом Республики Таджикистан «О Государственном социальном страховании», государственное социальное страхование является обязательным³. Это предписание, также отражено в Трудовом Кодексе Республики Таджикистан. Статья 341 ТК РТ гласит, что все работники подлежат обязательному социальному страхованию работодателем от несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или другого вреда, нанесенного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Государство гарантирует обеспечение застрахованных лиц при утрате ими заработка или дохода вследствие болезни, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, потери кормильца, смерти и в других установленных законами Республики Таджикистан случаях, за счет обязательных страховых взносов работодателей и граждан.

Статьей 9 вышеупомянутого Закона, установлены определенные виды обеспечения по государственному социальному страхованию, в том числе:

- Пенсионное обеспечение;
- Пособия по временной нетрудоспособности;
- Пособия по беременности и родам;
- Семейные пособия;
- Пособия по безработице;
- Пособие на погребение члену малоимущей семьи;
- Расходование средств на оздоровление работников и членов их семей, а также на реализацию других мероприятий, соответствующих задачам и функциям по охране труда и оздоровлению трудящихся и их семей;
- Надбавки к пенсии из средств пенсионных накоплений на индивидуальных накопительных счетах;
- Иные выплаты, предусмотренные законодательством РТ⁴.

В соответствии с «Порядком обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию в Республике Таджикистан». п. 23, пособие по временной нетрудоспособности выдается:

а) В размере 100 процентов среднего заработка:

- Работникам при трудовом увечье или профессиональном заболевании;
- Работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж 8 и более лет;
- Работникам, имеющим на своем иждивении трех или более детей, не достигших 15 (учащихся 18) лет;
- Работающим участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;
- Работникам, принимавшим участие в ликвидации Чернобыльской катастрофы, эвакуированным из зон экологических бедствий, при злокачественных заболеваниях кроветворных органов, щитовидной железы (аденома, рак), злокачественных опухолях;

б) В размере 80 процентов среднего заработка:

- Работникам при непрерывном трудовом стаже от 5 до 8 лет;
- Работникам из числа круглых сирот, не достигших 23 лет;

в) В размере 60 процентов среднего заработка:

- Работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж до 5 лет.»

Пособие по беременности и родам выдается в размере 100 процентов среднего заработка работницы, сложившегося перед наступлением права на это пособие.

³ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Закон Республики Таджикистан «О Государственном социальном страховании» от 13 декабря 1997 г. № 517

⁴ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 г. №1329

Единовременное пособие в связи с рождением ребенка назначается и выплачивается в следующих размерах:

- При рождении первого ребенка в сумме трех минимальных размеров заработной платы;
- При рождении второго ребенка в сумме двух минимальных размеров заработной платы;
- При рождении третьего и каждого последующего - в сумме одного минимального размера заработной платы;
- В случае рождения двух или более детей пособие выплачивается на каждого ребенка, учитывая каким ребенком в семье он является.

Пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет выплачивается женщине по ее заявлению в случае предоставления ей отпуска по уходу. Размер пособия - 100 процентов минимальной заработной платы.

Пособие на погребение выдается в размере 20 минимальных заработных плат. В случае смерти работающего пенсионера пособие на его погребение выдается в размере 3-х месячной получаемой им пенсии, но не менее 20 минимальных заработных плат.

В системе социального страхования каждому застрахованному лицу присваивается индивидуальный страховой номер (СИН), который одновременно является номером индивидуального накопительного счета (ст.10/2). СИН является подтверждающим документом работника, в соответствии с которым он имеет право, при возникновении такой необходимости, рассчитывать на обеспечение, предусмотренные статьей 9 Закона Республики Таджикистан «О Государственном социальном страховании».

Для реализации прав работников на социальное обеспечение, в 2003 году Председателем Фонда социальной защиты населения при Правительстве Республики Таджикистан по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Таджикистан, Министерством труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан и Федерацией профсоюзов Таджикистана, утвержден «Порядок обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию в Республике Таджикистан». В соответствии с этим Порядком, определены виды выплачиваемых пособий, определены условия назначения пособий, продолжительность их выплаты и размеры, а также порядок их исчислений⁵.

1.3. Основные проблемы, вызывающие рост неформальной занятости и нарушений трудовых прав.

Законодательство Республики Таджикистан, регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Оно направлено на регулирование общественных отношений по занятости населения и устанавливает правовые, социально-экономические и организационные основы государственной политики в этом направлении.

Задачами законодательства Республики Таджикистан о труде являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста и повышение эффективности производства и благосостояния людей (ст.3 Трудового кодекса Республики Таджикистан).

Однако, в ходе осуществления деятельности, хозяйствующими субъектами – работодателями, зачастую нарушаются основные принципы законодательства Республики Таджикистан.

Исходя из существующей практики имеют место нарушения принципов:

1. Обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям правил безопасности и гигиены;
2. Приоритет жизни и здоровья работника в соотношении к результатам производственной деятельности;
3. Обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;

⁵ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». «Порядок обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию в Республике Таджикистан».

4. Обеспечение права на отдых;
5. Равенство прав и возможностей работников;
6. Гарантии социального обеспечения работников и т.д (ст.4 Трудового кодекса Республики Таджикистан)⁶.

Трудовой договор и трудовая книжка

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора (ст.16 Трудового кодекса Республики Таджикистан). Предмет трудового договора составляют трудовые отношения между работником и работодателем, в соответствии с которым работник выполняет работу (обязанности) по одной профессии, нескольким определенным профессиям, специальности или должности с соответствующей квалификацией с соблюдением внутреннего трудового распорядка, а работодатель обеспечивает условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и иные выплаты, определенные самим трудовым договором и законодательством Республики Таджикистан (ст. 20 Трудового кодекса Республики Таджикистан). То есть Трудовой договор является документом, подтверждающим трудовые правоотношения между работодателем и работником.

Трудовая книжка установленного образца и другие документы о трудовом стаже работника являются основными документами трудовой деятельности, подтверждающими трудовой стаж работника. Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации свыше 5 дней. Отсутствие этих документов лишает работника право на:

- Подтверждение трудового стажа, в соответствии с которым он может рассчитывать на пенсионное обеспечение;
- Фиксированную оплату труда (Глава 11 Трудового кодекса РТ);
- Выходное пособие при прекращении трудового договора, в определенных законодательством случаях (ст.51 Трудового Кодекса РТ);
- Определение фиксированного рабочего времени (Глава 6 Трудового кодекса РТ);
- Обозначенное время отдыха и отпусков (Глава 7 Трудового кодекса Республики Таджикистан);
- Гарантии и компенсационные выплаты (Глава 12 Трудового кодекса РТ);
- Социальное страхование (Глава 39 Трудового кодекса РТ)⁷.

Налоговые платежи

Налог признается обязательным платежом в бюджет. Одной из проблем, вызывающих рост неформальной занятости среди населения, является ненадлежащее оформление трудовых отношений, что в свою очередь ведет к сокрытию (неуплате) налогов.

От поступлений налогов в бюджет, зависит и социальная защищенность работников. Плательщиками социального налога являются юридические лица и индивидуальные предприниматели - работодатели, которые выплачивают заработную плату, вознаграждение и иные выгоды физическим лицам-резидентам, работающим у них по найму на основе трудовых договоров (контрактов) или без них. Как правило, по социальному налогу применяется ставка 25 процентов для страховщиков и 1 процент для застрахованных лиц (ст. 216 Налогового кодекса РТ). Налогооблагаемый доход физического лица, как правило, облагается налогом по ставке 13 процентов (ст.103 Налогового кодекса РТ)⁸. То есть налоговая нагрузка при осуществлении официальных трудовых правоотношений составляет 39%, которую некоторые работодатели путем ненадлежащего оформления трудовых отношений, пытаются избежать.

Исходя из вышеизложенного, при ненадлежащем оформлении трудовых правоотношений, социальные факторы трудовой деятельности - размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска, социальные гарантии и выплаты, и другие условия, гарантированные законодательством Республики Таджикистан, подвергаются риску.

⁶ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 г. №1329

⁷ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 г. №1329

⁸ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Налоговый кодекс Республики Таджикистан от 17 сентября 2012 г. № 901

ГЛАВА 2. ОЦЕНКА НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА И ДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

2.1. Понятие неформальной и формальной занятости

До сих пор в национальном законодательстве нет определения понятия «неформальная занятость». Более того, не только в научных и экспертных национальных публикациях, государственной статистике, но и в различных официальных документах это понятие трактуется по-разному. Используемые разными авторами в разных работах определения неформальной занятости хотя и коррелируют друг с другом, но одновременно имеют и значимые различия. Тем не менее, наблюдается определённая эволюция в понятийном аппарате неформальной занятости, как среди учёных, так и в государственном органе статистики страны.

Применительно к Таджикистану наиболее полноценный анализ ситуации, касающийся неформальной занятости, имеется в публикации МОТ «Содействие переходу к формальной экономике на примере некоторых государств - участников СНГ»⁹. В контексте понятийного аппарата неформальной занятости в этом документе установлено, что «Наиболее горячими, но несогласованными вопросами понятийного аппарата сегодня, учитывая проводимую в настоящее время работу по формированию государственной программы сокращения неформальной занятости в Республике Таджикистан, являются следующие:

- Есть ли неформальная занятость в формальном секторе экономики и кого можно считать неформально занятым в этом секторе?
- Является ли неформально занятым индивидуальный предприниматель, работающий на основе патента, лицензии?
- Зависит ли «формальность» предприятия, имеющего юридическое лицо, от числа работников в нем?
- Существует ли неформальная занятость в сельскохозяйственном секторе экономики и занятость каких людей в этом секторе экономики можно считать неформальной?
- Какая занятость внешних трудовых мигрантов может считаться формальной, а какая неформальной с точки зрения экономики и социального страхования Таджикистана?»¹⁰

Данный вывод был сделан на основе анализа результатов, проводимых до 2014 года исследований как национальными, так и международными институтами.

В результате многолетних дискуссий между международными экспертами по статистике труда (Делийская группа) до и после принятия в 15-ой Международной конференции статистиков труда (Женева, 19-28 января 1993г.) историческая Резолюция по статистике занятости в неформальном секторе, было принято определить **неформальную занятость как занятость в неформальном секторе и неформальную занятость вне неформального сектора**. При этом, принято считать, что все рабочие места неформального сектора являются неформальными, а рабочие места вне неформального сектора считается неформальными, если в них в целом отсутствуют базовая социальная или юридическая защищенность, дополнительные выплаты и льготы работникам. Кроме того, было установлено, что формальность и неформальность секторов экономики нужно классифицировать по характеристикам их производственных единиц (предприятий).¹¹

Термин «*предприятие*» понимается в широком смысле как любую единицу, производящую товары или услуги для продажи, или обмена. Он охватывает не только производственные единицы, которые нанимают работников или приобретают услуги у других единиц, но и те, что находятся в собственности и под управлением отдельных *самозанятых* лиц, работающих самостоятельно или при

⁹ Содействие переходу к формальной экономике на примере некоторых государств - участников СНГ / Под редакцией О. Кулаевой и Ф. Лапера / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва : МОТ, 2014.- 177 с.

¹⁰ Там же, с. 150.

¹¹ Измерение занятости в неформальной экономике: Рекомендации по применению в статистической практике методологических положений по измерению неформальной занятости и занятости в неформальном секторе/ Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств и Всемирный Банк. – Москва, 2018, –с. 59-65. [URL: http://www.cisstat.com/CIS_Labourstat/Recomendation_on_economic.pdf]

поддержке помогающих членов семьи. При этом, предприятие неформального сектора определяется как некорпорированное предприятие¹² если оно принадлежит домашнему хозяйству или домашним хозяйствам (некорпорированное партнерство, учреждаемое членами разных домашних хозяйств).

В группе некорпорированных предприятий домашних хозяйств различаются «предприятия работодателей» и «предприятия, работающие за собственный счет». При этом, установлены некоторые критерии, в силу которых эти некорпорированные предприятия (работодателей или самозанятых) могут быть выведены из состава предприятий неформального сектора. А именно, в зависимости от национальных обстоятельств, некорпорированные предприятия самозанятых (лиц, работающих за свой счёт) могут быть выведены из состава неформальных предприятий, если они зарегистрированы в соответствии с конкретными формами, предусмотренные национальным законодательством, а некорпорированные предприятия работодателей – в случае, когда они и их наёмные работники зарегистрированы в соответствии с конкретными формами, предусмотренные национальным законодательством¹³.

К формальному сектору относятся предприятия или прибыльное дело (бизнес), которые официально зарегистрированы и ведут бухгалтерский учет своих активов и расходов, а также имеют:

- организованную систему занятости с четко расписанными **правилами найма на работу, условиями трудового договора и круга выполняемых работ;**
- строго регламентируемые установленные отношения между работодателем и наемным работником на основе официально заключенного **контракта с социальным пакетом.**

При несоблюдении этих критериев занятость (рабочее место) в формальном секторе считается неформальной.

Например, к формальной занятости относятся работающие лица, регулярно получающие заработную плату, имеющие определенные гарантированные права и пользующиеся этими правами, например, оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни и ряд других. Значит, формальное рабочее место – рабочее место, обеспечивающее формальную занятость.

В целом, можно охарактеризовать алгоритм выявления неформальной занятости в следующей таблице:

Таблица 3. Идентификация формальности занятости

Тип произв. единиц	Рабочие места по статусу занятости									
	ЛРСС		Предприниматель		ПЧС		Наемные работники		ЧПК	
	Н	Ф	Н	Ф	Н	Н	Ф	Н	Ф	
Предприятия ФС					(1)	(2)				
Предприятия НФС	(3)		(4)		(5)	(6)	7	(8)		
Домохозяйства	(9)					(10)				
Неформальная занятость = (1) + (2) + (3) + (4) + (5) + (6) + (8) + (9) + (10)										

По поводу временных, случайных и сезонных работ, предлагается учитывать норму из КПРТ8 МОТ: «случайные, временные и сезонные работники могут наниматься на неформальные условия, т.е. без социальной защиты, медицинских пособий, юридического статуса, без прав и свободы объединения; при этом когда их нанимают в формальном секторе, это не рассматривается как занятость в неформальном секторе»¹⁴, т.е. они являются неформально занятыми в формальном секторе.

В условиях Республики Таджикистан, с учётом определённой неустойчивости и непродуктивности трудовой занятости самозанятых, для «присвоении им статуса формально занятых» можно было бы,

¹² Некорпорированное предприятие - экономическая единица- производитель товаров и услуг, которая не имеет акционерную форму собственности, не является юридическим лицом, независимым от ее собственника.

¹³ Измерение занятости в неформальной экономике: Рекомендации по применению в статистической практике методологических положений по измерению неформальной занятости и занятости в неформальном секторе/ Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств и Всемирный Банк. – Москва, 2018, –с. 42-44.

¹⁴ Ключевые показатели рынка труда, 9-ое издание//Мот, Женева, 2015. -182 с./ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498941.pdf. – с. 105 (109)

кроме наличия регистрации (в налоговом органе), добавить еще критерий социально-экономического характера, как например, нижнюю границу среднемесячного размера получаемой прибыли.

Таким образом, применительно к текущему исследованию (которое не охватывает сельскохозяйственный сектор Таджикистана) было принято решение установить следующие индикаторы для определения формальности и неформальности трудовой занятости в строительной и горнодобывающей отраслях:

А). Для наёмных работников (как формального, так и неформального секторов¹⁵) статус формальности их трудовой занятости идентифицируется по наличию трудового договора, предусматривающему одновременно:

- ✓ ежемесячную заработную плату,
- ✓ начисление на фонд социального страхования (включая пенсионный фонд),
- ✓ ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

При невыполнении одного из этих критериев занятость в формальном секторе считается неформальной.

Б). Для лиц, работающих за собственный счёт (без наёмных работников), т.е. для индивидуальных предпринимателей, статус формальности занятости определяется по наличию одновременно:

- ✓ патента или свидетельства (официальной регистрации в налоговом органе),
- ✓ среднего ежемесячного размера полученной прибыли в размере не менее 400 сомони¹⁶ за последние 12 месяцев (или после начала предпринимательской деятельности).

При невыполнении одного из этих критериев занятость индивидуального предпринимателя считается неформальной.

В). Для работодателей статус занятости (формальный или неформальный) определяется по статусу (формальный или неформальный) предприятия, на котором они работают.

2.2. Рынок труда: предпосылки расширения неформальной занятости

В современном этапе развития общества проблемы, связанные с неформальной занятостью, в разной степени ощущаются практически во всех странах мира. Но для Таджикистана, характеризующегося как трудоизбыточная страна, это особая проблема. Трудоизбыточность Таджикистана не только имеет демографическую основу, но и экономическую. Экономика страны в нынешней её конъюнктуре не способна обеспечить формальную трудовую занятость всей имеющейся рабочей силы¹⁷. Сохраняющаяся трудоизбыточность страны является главным образом следствием большого опережения прироста трудовых ресурсов аналогичного показателя занятых (спроса на трудовые ресурсы). Так, данные таблицы 4 показывают, что с 2013 по 2018 годы средний ежегодный прирост количества трудовых ресурсов (2,1%) в 2,2 раза превышает аналогичный показатель занятых (1,0%).

Таблица 4. Некоторые показатели рынка труда Республики Таджикистан в период 2013-2018 годы¹⁸

Показатель	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Трудовые ресурсы (тыс. чел.)	4866	4983	5111	5224	5326	5427
Прирост трудовых ресурсов (%)	1,46	2,40	2,57	2,21	1,95	1,90
Занятые (тыс. чел.)	2307	2325	2380	2385	2407	2426
Прирост занятых (%)	0,65	0,78	2,37	0,21	0,92	0,79
Наёмные занятые (тыс. чел.)	1065,4	1083,5	1097,6	1098,1	1099,8	1100,9
Прирост наёмных занятых (%)	1,42	1,70	1,30	0,05	0,15	0,10

¹⁵ Некорпорированных предприятий домашних хозяйств с постоянным наймом работников (некорпорированных «предприятий работодателей»)

¹⁶ Действующий в период данного исследования минимальный размер оплаты труда (МРОТ), установленный в Республике Таджикистан.

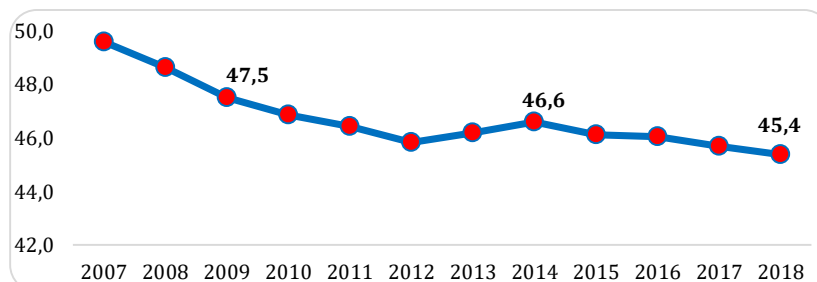
¹⁷ Ашуров С.Б. Формирование и регулирование рынка труда в трудоизбыточном регионе (теория, методология и практика), автореферат дисс. на соиск. уч. степени докт. эконом. наук// Таджикский национальный университет, 080005, ДМ 737.004.07. Душанбе, 2012.

¹⁸ <https://www.stat.tj/ru/tables-real-sector>

Исследования показывают, что именно трудоизбыточность, которая является следствием дефицита спроса (превосходства предложения над спросом) на рабочую силу на рынке труда, является одним из ключевых факторов расширения неформальной занятости в Таджикистане.^{19,20}

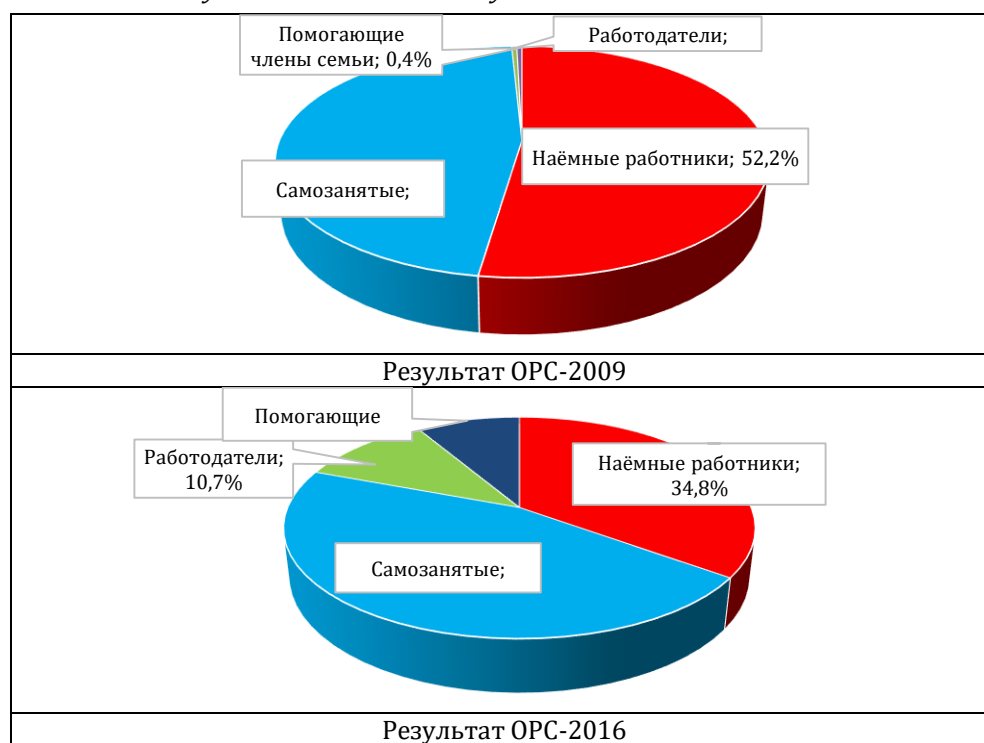
Другая характерная черта сферы занятости Таджикистана выражается в устойчивом уменьшении доли её наёмного сегмента, который является ядром формальной занятости (Рис. 1).

Рисунок 1. Доля наёмной занятости в общей численности занятости ²¹



Уменьшение доли наёмного сегмента сферы занятости подтверждается также результатами Обследования Рабочей Силы (ОРС), проведённого государственным органом занятости страны в 2009 и 2016 годах. Анализ динамики этих показателей приведён в рисунке 2. Где видно, что доля наёмного сегмента сферы занятости от 52,2% в 2009 году снизилась до 34,8% в 2016 году.

Рисунок 2. Изменение статуса в занятости населения ²²



¹⁹ Содействие переходу к формальной экономике на примере некоторых государств - участников СНГ / Под редакцией О. Кулаевой и Ф. Лапера / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва : МОТ, 2014.- С. 135.

²⁰ Кабутов К.Р., Киёмиддинова Ф.К. Теоретические вопросы регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности рынка труда // Экономика Таджикистана, №2, 2018, с. 111-114 // Институт экономики и демографии АН РТ. – Душанбе, 2018. – 157 с.

²¹ <https://www.stat.tj/ru/tables-real-sector>

²² Положение на рынке труда Республики Таджикистан (по результатам обследования рабочей силы июля - августа 2009 года) / Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2010. – с. 87-88; Положение на рынке труда Республики Таджикистан (Отчёт, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведённого с 20 июля по 20 августа 2016 года) / Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2018. – с. 14.

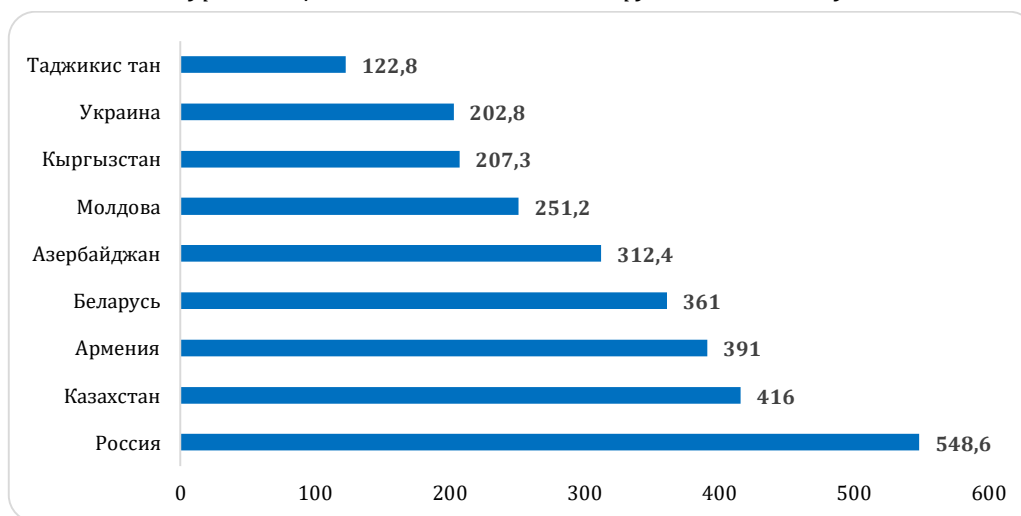
Данные таблицы 5 показывают, что доля наёмного сегмента занятости в строительной отрасли находится намного ниже общенационального уровня и в 2017 году составила 30,9%. Данный показатель в период 2013-2017 годы уменьшился почти на 10 процентных пунктов. Что касается горнодобывающей отрасли, то здесь доля наёмного сегмента занятости почти стопроцентная, хотя наблюдается также тенденция снижения этого показателя. Так, в период 2013-2017 годы доля наёмного сегмента занятости в этой отрасли снизилась также почти на 10 процентных пунктов. Как уже отметили, наёмный сегмент занятости является ядром формального сектора занятости ресурсов труда. Следовательно, снижение его доли естественным образом способствует росту неформального сектора трудовой занятости.

Таблица 5. Динамика изменения статуса занятости в целевых отраслях в период 2013-2017 годы (тыс. чел. и проценты)²³

Категории	2013	2014	2015	2016	2017
Горнодобывающая промышленность (разработка карьеров)					
Всего занятые	12,0	10,6	12,5	11,4	12,6
в т.ч. наёмные занятые	12,0	10,6	12,4	11,4	11,4
Доля наёмной занятости (%)	100,0	100,0	99,2	100,0	90,5
Строительство					
Всего занятые	59,1	61,9	66,5	67,1	101,6
в т.ч. наёмные занятые	23,4	26,2	30,3	31,2	31,4
Доля наёмной занятости (%)	39,6	42,3	45,6	46,5	30,9

Другой особенностью рынка труда Таджикистана является сравнительно низкий уровень заработной платы в пространстве бывшего Советского Союза. Так, по среднемесячной номинальной заработной плате по среднегодовым курсам национальных валют к доллару США в 2016 году Таджикистан среди 9-ти стран бывшего Советского Союза занимает последнее место (см. Рис. 3).

Рисунок 3. Среднемесячная номинальная заработная плата по среднегодовым курсам национальных валют к доллару США в 2016 году²⁴



С другой стороны, этот показатель заработной платы в целевых отраслях в 2 раза больше, чем показатель всей отрасли экономики (см. табл. 6). Этот факт заведомо будет привлекать рабочую силу в целевые отрасли независимо от социальных гарантий.

²³ Рынок труда в Республике Таджикистан, 2018, стр. 57-59 // <https://www.stat.tj/ru>

²⁴ Статистический ежегодник Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. –стр. стр. 199

Таблица 6. Динамика изменения среднемесячной номинальной заработной платы в целевых отраслях и в экономике в целом в Республики Таджикистан в период 2013-2018 годы (сомони)²⁵

Показатель:	2013	2014	2015	2016	2017	2018
В экономике в целом	694,89	816,27	878,91	962,16	1144,19	1233,82
В горнодобывающей промышленности	1394,17	1479,73	1900,57	1988,92	2374,49	2422,03
В строительной отрасли	1416,22	1822,48	2017,16	2170,02	2022,27	2325,41

Низкий уровень размера трудовой пенсии по старости также является одним из особенностей системы трудовых отношений в формальном секторе экономики Таджикистана.

Таблица 7. Динамика изменения среднемесячной размер пенсий по старости в Республики Таджикистан в период 2013-2018 годы (сомони)²⁶

Показатель:	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Средний размер месячной пенсии	227,04	237,33	234,76	282,38	282,91	328,33

Средний размер пенсии по старости в 2018 году составлял в стране 328,33 сомони, что эквивалентно 33,88 долларов США (см. таб. 7), что предусматривает денежные выплаты в день на человека в размере меньше, чем 1,13 долларов США. Даже не углубляясь в расчеты «по паритетам покупательной способности», становится ясно, что выплаты таких пенсий означают для пенсионеров лишь крайнюю и глубокую нищету. Вряд ли перспективы получения пенсий таких размеров могут кого-то стимулировать к участию в этой системе.

2.3. Показатели формальной и неформальной занятости в экономике и в целевых отраслях

Анализ источников вторичной информации показывает, что основным (и по сути, единственным до момента проведения текущего исследования), достаточно представительным массивом данных, в котором органично встроен блок информации по неформальной занятости, являются три раунда Обследований Рабочей Силы (ОРС), проведенных в 2004, 2009 и 2016 годах Агентством по статистике при Президенте Республики Таджикистан в соответствии с методологией МОТ. К достоинствам ОРС-2004 следует в первую очередь отнести то, что оно впервые позволило на основе общенациональной выборки не только корректно оценить основные параметры экономической активности, занятости, безработицы и трудовой миграции в стране, но и дать, исходя из данных о статусе занятых и формах заключенных трудовых договоров, оценку масштабов занятости в неформальном секторе. Используя данные ОРС-2004, в исследовании МОТ, проведенном в 2014 году, впервые обоснованно было установлено, что доля занятых в неформальном секторе составила 53,3% (1308,3 тыс. человек) от общего количества занятых (включая занятых в сельскохозяйственном секторе).²⁷

По результатам ОРС-2009 в *несельскохозяйственном секторе* Таджикистана было занято **874,6 тыс. человек** (что составляло 47,1% всех занятых в национальной экономике), из которых только 404,1 тыс. человек (**или 46,2%**) имели **формальную занятость**, еще 42 тыс. человек (или 4,8%) работали неформально в формальном секторе экономики (их занятость не предусматривала письменного трудового договора, права на трудовой отпуск или по болезни, социальных выплат). А еще **428,6 тыс. человек (49%) были заняты в неформальном секторе**. Таким образом, среди занятых в несельскохозяйственном секторе большая половина – 53,8% – работала неформально (см. табл. 8).

²⁵Статистический ежегодник Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. - Душанбе, 2019. - стр. 121.

²⁶Статистический ежегодник Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. - Душанбе, 2019. - стр. 156.

²⁷Содействие переходу к формальной экономике на примере некоторых государств - участников СНГ / Под редакцией О. Кулаевой и Ф. Лапера / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. - Москва: МОТ, 2014. - С. 151.

Таблица 8. Распределение доли занятых вне сельского хозяйства по статусу занятости и секторам экономики по результатам ОРС-2009 и ОРС-2016 (проценты)²⁸

Обследование рабочей силы:	Всего занятые вне сельского хозяйства			Формальный сектор		Занятость в неформальном секторе (НФС)
	Всего	Форм. занятость (ФЗ)	Не форм. занятость (НФЗ)	Форм. занятость (ФЗ)	Не форм. Занятость (НФЗ)	
ОРС-2009	100	46,2	53,8	46,2	4,8	49,0
ОРС-2016	100	70,6	29,4	70,6	13,7	15,7

Следует отметить, что, начиная с последующих этапов ОРС (ОРС-2009 и ОРС-2016), в Таджикистане в соответствии с Резолюцией 15-й Международной конференции статистиков труда при оценке уровне неформальной занятости сельскохозяйственный сектор исключается из рассмотрения из-за сложности чёткого разделения занятости на формальную и неформальную. В связи с этим, в Таджикистане в рамках ОРС-2009 был использован такой вариант подхода: занятость в несельскохозяйственном секторе подразделяется на формальную и неформальную, а в сельскохозяйственном секторе – нет. Этот подход спорный, но пока действующий в рамках норм государственной статистики.

Из данных таблицы 8 вытекает, что доля неформальной занятости в период 2009-2016 годы уменьшился почти в 2 раза: снизился с 53,8% 2009 года до 29,4% в 2016 году. Это происходит на фоне почти 2-х разового падения доли наёмных занятых. Выявление причины этого события требует дополнительного исследования. Уменьшение доли наёмного сегмента сферы занятости, отмеченное ранее как одним из характерных свойств экономики Таджикистана, доказывается также результатами ОРС-2009 и ОРС-2016 (см. табл. 9). Как уже отметили, это явление, мягко говоря, ослабляет почву формальной занятости.

Таблица 9. Некоторые результаты ОРС-2009 и ОРС-2016 по видам занятости (%)²⁹

Показатель	2009	2016
Занятые, всего	100	100
<i>Наёмные занятые</i>	52,2	34,8
<i>Не наемные занятые</i>	47,8	65,2
<i>в их числе:</i>		
<i>Работодатели</i>	0,4	10,7
<i>Члены коллективного хозяйства</i>	0,2	0,4
<i>Самозанятые</i>	46,7	45,5
<i>Помогающие на семейном предприятии</i>	0,4	8,5
<i>Другое</i>	0,1	0,1

Анализ динамики изменения ёмкостей «наёмных» и «ненаёмных» сегментов сфере занятости в разрезе целевых отраслей исследования показывает, что в строительной сфере доля «ненаёмного» сегмента достигается почти 70%-го рубежа в 2017 году, а в этом плане горнодобывающая область «ведущим» в области наёмного труда (доля наёмного сегмента занятости в ней почти 100%-ная (см. табл. 10). При этом, при росте количества предприятий и организаций в горнодобывающей отрасли за этот период почти на 100 единиц (т.е. на 36,5%), доля ненаёмно-занятых выросла от 0% 2013 года до 9,5% в 2017 году. А в строительном секторе при почти 20%-ный рост количества предприятий и организаций, доля ненаёмно-занятых выросла почти на 100% (см. табл. 10).

²⁸ Здесь и далее, ФЗ- формальная занятость, НФЗ – неформальная занятость, ФС – формальный сектор экономики, НФС – неформальный сектор экономики.

²⁹ Положение на рынке труда Республики Таджикистан (по результатам обследования рабочей силы июля - августа 2009года)/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2010. – с. 87-88; Положение на рынке труда Республики Таджикистан (Отчёт, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведённого с 20 июля по 20 августа 2016 года)/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2018. – с. 14.

Таблица 10. Динамика изменения количества предприятий и организаций, ёмкостей «наёмных» и «не наёмных» сегментов сфере занятости в разрезе целевых отраслей в период 2013-2017 годы³⁰

Показатель	2013	2014	2015	2016	2017
Горнодобывающая промышленность (Разработка карьеров)					
Действующие предприятия и организации (ед.)	271	321	335	384	370
Всего занятые (тыс. чел.)	12,0	10,6	12,5	11,4	12,6
Наёмные занятые (тыс. чел.)	12,0	10,6	12,4	11,4	11,4
Не наёмные занятые (тыс. чел.)	0	0	0,1	0	1,2
Доля ненаёмно-занятых (%)	0,0	0,0	0,8	0,0	9,5
Строительство					
Действующие предприятия и организации (ед.)	2362	2571	2781	2812	2818
Всего занятые (тыс. чел.)	59,1	61,9	66,5	67,1	101,6
Наёмные занятые (тыс. чел.)	23,4	26,2	30,3	31,2	31,4
Не наёмные занятые (тыс. чел.)	35,7	35,7	36,2	35,9	70,2
Доля ненаёмно-занятых (%)	60,4	57,7	54,4	53,5	69,1

Данные таблицы 10 свидетельствуют также об относительной устойчивости доли самозанятых (почти половина всех занятых), а самозанятость является одной из основных площадок для развития неформальной занятости.

Анализ показывает, что сфера строительства является одной из «благоприятных» платформ для развития неформальной занятости в Таджикистане. Так, по результатам обоих ОРС, строительный сектор занимает первое место по доле неформально занятых: в 2009 году 91,2% занятых в строительстве являлись неформально занятыми, а в 2016 году такой статус имеют 76,2% занятых в этом секторе. Аналогичные показатели горнодобывающей отрасли равны соответственно 39,3% и 27,0% (см. табл. 11).

Таблица 11. Распределение занятых (вне сельского хозяйства) по статусу занятости, секторам и отраслям экономики по результатам ОРС-2009 и ОРС-2016 (%)³¹

Показатели	Всего занятые вне сельского хозяйства			Формальный сектор		Занятость в НФС
	Всего	ФЗ	НФЗ	ФЗ	НФЗ	
ОРС-2009						
Всего	100	46,2	53,8	46,2	4,8	49,0
Горнодобывающая	100	60,7	39,3	60,7	10,1	29,3
Строительная	100	8,8	91,2	8,8	4,6	86,6
ОРС-2016						
Всего	100	70,6	29,4	70,6	13,7	15,7
Горнодобывающая	100	73,0	27,0	73,0	27,0	0
Строительная	100	23,8	76,2	23,8	20,7	55,5

По данным ОРС-2016, неформально занятые в основном работают на высокооплачиваемых отраслях, где в среднем заработная плата в месяц составляет 1502,04 сомони, что на 56,1 процента выше общереспубликанского уровня (в 2016 году средняя заработная плата по республике составляла 962,16 сомони). Самая низкая заработная плата неформально занятых в 2016 году наблюдалась в следующих видах экономической деятельности: административная и вспомогательная деятельность, образование и здравоохранение и социальное обслуживание населения (соответственно 725,62 сомони, 773,85 сомони и 735,85 сомони). Самая высокая заработная плата неформально занятых наблюдалась в горнодобывающей промышленности и разработке карьеров – 1988,92 сомони, в строительстве – 2170,02 сомони, в электроэнергетике, газе и водоснабжении – 1567,23 сомони. В целом среднемесячная заработная плата в реальном секторе в 2016 году составила 918,86 сомони.³²

³⁰ Статистический ежегодник Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. –стр. 207; Рынок труда в Республике Таджикистан, 2018, стр. 57 // <https://www.stat.tj/ru>

³¹ Положение на рынке труда Республики Таджикистан (по результатам обследования рабочей силы июля - августа 2009 года) /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2010. – с. 115.

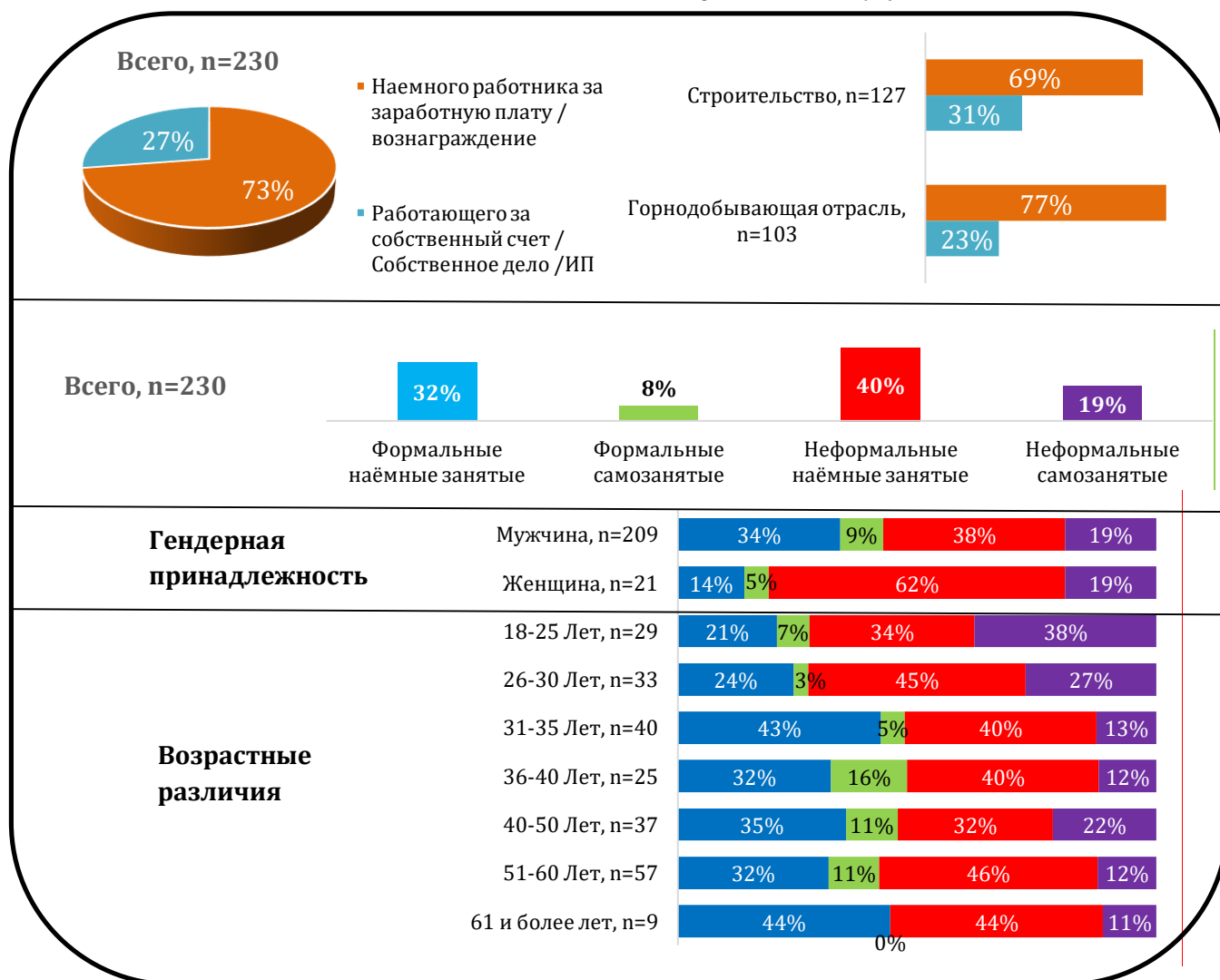
³² Диагностический отчет о масштабах, обстоятельствах, причинах, факторах и характере неформальной занятости в РеспубликеТаджикистан//Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2017. – стр.31.

2.4. Социально-демографические характеристики формальных и неформальных работников, участвующих в исследовании

2.4.1. Описание формально и неформально занятых

В ходе количественного исследования было опрошено 230 формально и неформально занятых работников в СТО и ГДО РТ. В данном параграфе рассматривается социально-демографическая структура квотной выборки, которая НЕ может говорить о структуре генеральной совокупности. Т.е. описание равновеликой квотной выборки (см. Таблицу 2 на стр 9.) НЕ может говорить, что в исследуемых отраслях доля занятых (ГДО/СТО), доля по типу (наёмные/самозанятые) и по форме занятости (формальный/неформальный) такая же, как в выборке и не должно так восприниматься. Основная доля опрошенных респондентов (73%) являются наемными сотрудниками, одна треть (27%) – самозанятыми, т.е. работающими за собственный счёт. Однако это не значит, что в генеральной совокупности (в реальной ситуации в отраслях) сохраняется пропорция 73%/27% между наёмными/самозанятыми. Реальная структура отраслей в части наёмных/самозанятых рассмотрена выше, в параграфах 2.2 и 2.3. текущей главы. Примерно равная часть (одна третья) опрошенных мужчин заняты как формальные так и неформальные наемные работники, в то время, как порядка двух третей опрошенных женщин в основном заняты как неформально наемные работники. Рассматривая статус занятости в разрезе возрастных категорий, более 70% молодежи в возрасте от 18 до 30 лет имеют статус неформально занятых, разделившись примерно равно на наемных сотрудников и самозанятых.

Рисунок 4. Структура занятости респондентов (%)



Респонденты, занятые в строительной отрасли, в основном трудятся в жилищно/социально-культурном строительстве (83%). Около трёх четвертей (72%) респондентов, занятых в горнодобывающей отрасли, трудятся в непосредственной добыче полезных ископаемых.

Рисунок 5 и 6. Отрасль занятости респондентов по направлениям (%)



Две третьих опрошенных респондентов трудятся на частных предприятиях/фирмах.

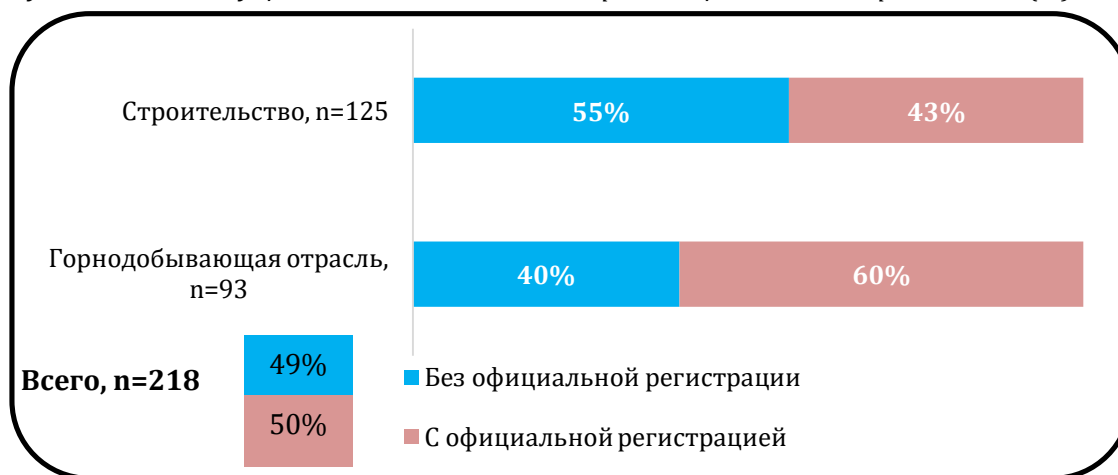
Рисунок 7. Структура занятости респондентов по типу работодателя (%)



На каких условиях осуществляется деятельность организаций, в которых трудятся респонденты - мнения респондентов разделились 50/50. Наемные и самозанятые респонденты, которые трудятся на формальной основе ответили в большей степени, что деятельность осуществляется с официальной регистрацией, что свидетельствует о том, что формальный статус организации влияет на формальный статус занятости работника. Трудящиеся, занятые в качестве неформальных наемных сотрудников в

горнодобывающей отрасли, разделились во мнении. 50% из них считают, что организация работает **без** официальной регистрации, а вторая половина уверена, что их организация официально зарегистрирована.

Рисунок 8. Условия осуществления деятельности организации по мнению работников (%)



40% наёмных работников отметили, что организация, в которой они работают, осуществляет деятельность без официальной регистрации. Среди самозанятых без официальной регистрации работают 68% респондентов. У респондентов выяснились причины отсутствия регистрации организации в котором они работают в качестве наёмных работников, а также причины отсутствия официальной регистрации у самозанятых в качестве ИП. Результаты ответов в разрезе отраслей представлены на рисунке

В строительной отрасли самозанятые в основном либо не знают, что нужно регистрироваться либо не имеют на это средств. В горнодобывающей отрасли самозанятые прежде всего не имеют представления о процедуре регистрации, и как следствие не знают о необходимости регистрации как ИП. Неформальные наёмные работники строительной отрасли не считают, что отсутствие регистрации несёт какие-то потери. В Горнодобывающей отрасли неформальные наёмные работники не имеют представления о процедуре.

Рисунок 9. Причины осуществления деятельности без официальной регистрации (N=106, %)



Структура специальностей по образованию и по месту работы примерно сохраняется, хотя можно увидеть, что занятость требует от работников повышения квалификации и уход от базовой специальности.

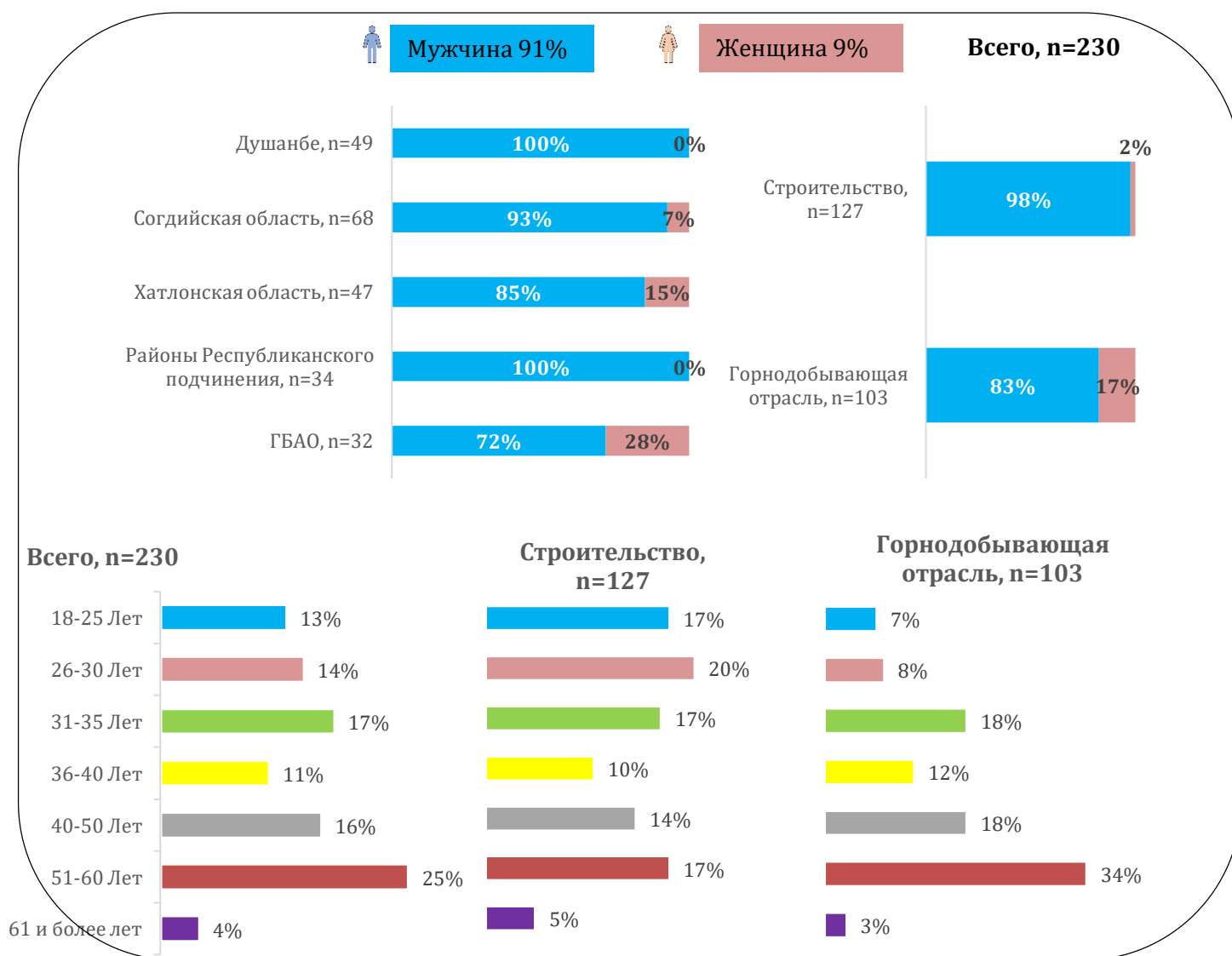
Рисунок 10. Специальность по роду деятельности и по образованию (%)



2.4.2. Социально-демографические характеристики работников и их домохозяйств

В текущем разделе рассмотрены социально-демографические характеристики опрошенных работников. Рассматривая респондентов в разрезе гендерных различий, отметим, основная доля опрошенных респондентов (91%) - мужчины. В строительной отрасли заняты в основном мужчины, 98% опрошенных и лишь 2% женщин. В горнодобывающей отрасли женщин задействовано больше, 17%, в основном как неквалифицированные работники. Рассматривая возрастной состав респондентов, стоит отметить, основная доля опрошенных молодых людей от 18 до 35 лет задействованы в строительной отрасли (54%). Ещё 86% опрошенных респондентов состоят в зарегистрированном браке и 81% респондентов, проживают в собственном доме.

Рисунок 11. Социально-Демографические характеристики (%)



По данным проведенного исследования, две третьих опрошенных респондентов (66%), имеют среднее образование. Из них 43% - среднее-школьное образование и 23% -среднее профессиональное образование. Источником дохода, опрошенных респондентов, является основное место работы, на котором трудятся респонденты на момент проведения исследования. Средняя сумма расходов на семью колеблется от 400 сомони до 1599 сомони. 43% респондентов ежемесячно тратят на семью от 700 до 1299 сомони. Доходы семей формально занятых работников выше, чем неформально занятых.

Рисунок 12. Образование и материальное положение



2.5. Государственное видение проблемы неформальной занятости

В Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года в ряде основных вызовов отмечается также рост неформальной занятости, который снижает производительность, сужает доходную базу бюджета, ограничивает эффективность государственного регулирования и способствует коррупции. Здесь же отмечается, что неформальный сектор составляет значительную долю экономики Таджикистана. По оценке МВФ доля неформальной экономики (без учёта криминальной экономики) составляет более 30% ВВП Таджикистана. Согласно последним обследованиям в структуре теневой экономики доля от недоплаты налогов составляет 17% от ВВП.³³

Довольно полноценный этап государственной политики в отношении неформальной занятости начался в 2011 году после принятия Правительством страны Государственной стратегии развития рынка труда РТ до 2020 года. Начиная с этого документа в официальный понятийный аппарат входит термин «незарегистрированная занятость» и констатируется, что в стране *«не решена проблема незарегистрированной занятости и занятости в неформальной экономике»*.

Чрезвычайно важно, что в Стратегии в рамках приоритета «Развитие гибкого и доступного для всех рынка труда» одной из задач стало «Поэтапное снижение объемов незарегистрированной занятости». Впрочем, в рамках других приоритетов также было сформулировано несколько задач, прямо или косвенно направленных на снижение неформальной занятости в стране, например:

- Переориентация экономической политики на интенсивное вовлечение трудоспособного населения в сферу продуктивной и легальной занятости на внутреннем рынке труда;
- Совершенствование законодательства, регулирующего трудовые отношения;
- Формирование привлекательной предпринимательской среды, способствующей созданию рабочих мест;
- Повышение роли социальных партнеров в развитии рынка труда.

В рамках реализации этой государственной стратегии в начале 2015 года Правительство страны приняло «Комплексную программу сокращения незарегистрированной (неформальной) занятости в Республике Таджикистан на 2015-2017 годы».³⁴ В рамках реализации этой программы:

- ✓ Создана межотраслевая рабочая группа по сокращению незарегистрированной (неформальной) занятости под председательством министра труда;
- ✓ Усилена деятельность государственной службы надзора в сфере труда в направлении сокращения незарегистрированной (неформальной) занятости;
- ✓ Совместно с федерацией профсоюзов Таджикистана и союзом работодателей Таджикистана проделана определённая работа по повышению осведомлённости населения о последствиях неформальной занятости;
- ✓ Развита механизм учёта создания новых рабочих мест в экономике страны.

После завершения периода действия этой программы в 2017 году Правительством страны принята «Государственная программа по снижению уровня незарегистрированной (неформальной) занятости в Республике Таджикистан на 2019-2022 годы» (Постановление Правительства РТ от 30 августа 2019, №439).

В целом последние 5 лет государственная политика применительно к неформальной занятости перешла от этапа формирования к этапу принятия практических мер по ее сокращению. При этом в настоящее время государственная политика в этом важном направлении находится в стадии дальнейшего поступательного развития.

³³Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года// Постановление МаджлисиномаюндагонМаджлиси Оли Республики Таджикистан от 1 декабря 2016 года, №636.

³⁴ Постановление Правительства Республики Таджикистан от 28.02.2015, №104

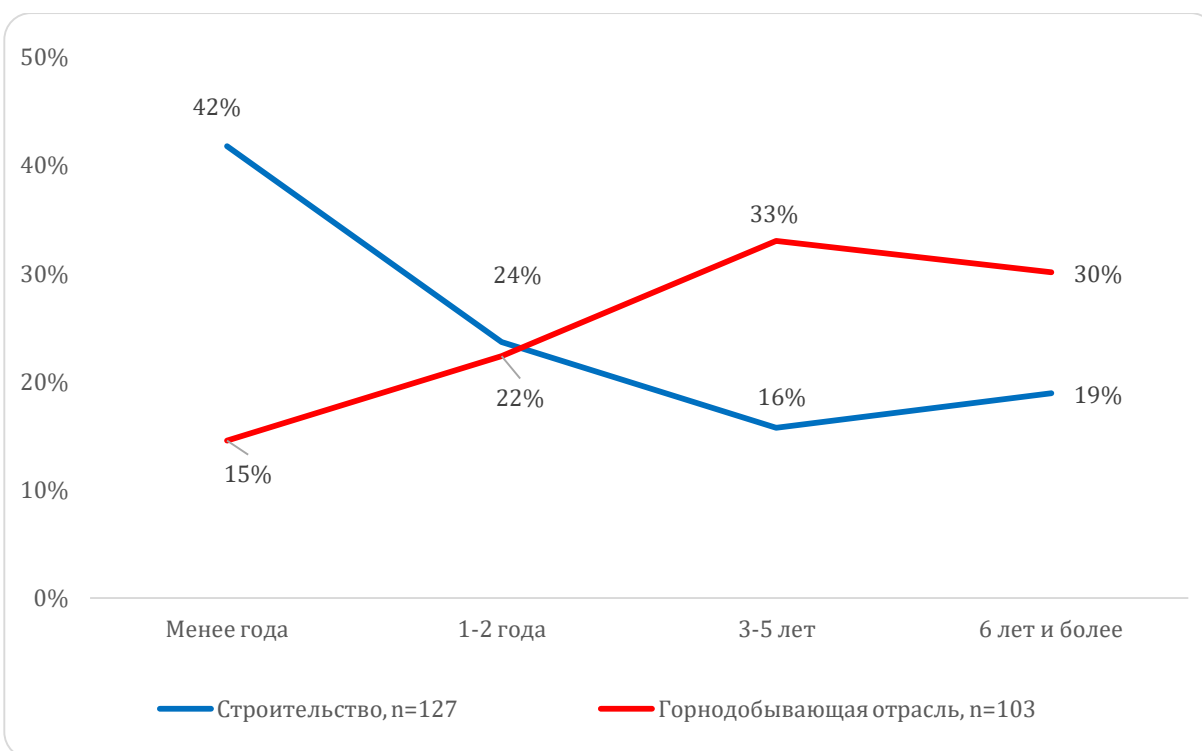
ГЛАВА 3. ПРАКТИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Практика подготовки к выполнению основной работы

Продолжительность работы сотрудника формирует его практические навыки, возможность получить расположение руководителя и в итоге улучшить свою трудовую ситуацию с закреплением формальных отношений.

По продолжительности работы, больше всего в выборку попали наемные работники и самозанятые, работающие на текущем основном месте работы менее 5 лет. При этом горнодобывающая отрасль требует больше специфики и навыков, что влияет на продолжительность работы на одном месте, она больше, чем в строительной отрасли.

Рисунок 13. Продолжительность работы на текущем основном месте работы (% , N=230)



Свыше **двух третей наёмных работников** не проходили никакое обучение или повышение квалификации при трудоустройстве на текущую работу, из-за, по мнению респондентов, невостребованности квалификации на их рабочих местах (данный факт совпадает с результатами ОРС-09, в силу которого 61,4% рабочие места в целом по стране не требует уровня квалификации³⁵). Какую-либо подготовку проходило 43% формальных наёмных работников и лишь 23% неформальных, т.е. разница почти в 2 раза.

³⁵ Положение на рынке труда Республики Таджикистан (по результатам обследования рабочей силы июля - августа 2009 года) /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2010. – с. 35

Рисунок 14. Практика прохождения наёмными работниками дополнительного обучения или переквалификации при трудоустройстве на основную работу (% , N=167)



В целом, мужчины и женщины проходят подготовку примерно в одинаковом объёме, хотя женщин на 10% больше подтвердило прохождение подготовки или проверки перед трудоустройством. Это связано с малочисленностью женщин - респондентов и их спецификой работы – места, требующие специфических знаний и ответственности (операторы оборудования, маляры, специалисты торговли и др.). На рабочем месте, после трудоустройства проходили подготовку или переквалификацию **44% наёмных работников и в 92% случаев – за счёт работодателя.**

Рисунок 15. Практика прохождения дополнительного обучения или переквалификации **на основной работе** и источники финансирования подготовки (% , N=167)



Согласно информации, полученной в результате проведения фокус-групповой дискуссии, в которой участвовали, в основном, опытные работники с многолетним стажем, установлено, что прохождение дополнительного обучения/переквалификации перед началом работы является важным аспектом занятости. При этом примерно половина респондентов отметили, что не все работники проходят такие курсы повышения квалификации. Среди тех, кто проходил курсы повышения квалификации при поступлении на работу, отмечались следующие причины: возникновение случая необходимости замены другого сотрудника при невозможности выхода того на работу; необходимость обучения навыкам вождения специфичного рабочего транспорта, либо просто необходимость посещения новым сотрудником общих тренингов. Другая часть респондентов, ответивших, что при устройстве на работу не проходили курсы повышения квалификации, указали, что они обладали всеми необходимыми навыками и это устраивало работодателей, либо просто занятость не требовала проведения таких курсов.

При этом, многие из участников сказали, что даже несмотря на отсутствие правил прохождения тренингов/курсов по повышению квалификации на рабочем месте, они бы не отказались от этих тренингов. Большинство респондентов указали, что работодатель проводил проверку их квалификации в целях проверки надежности и грамотности принимаемого на работу сотрудника. Это производилось путем выделения опытных наставников, следящих за работой новых сотрудников, проведения бесплатных курсов повышения квалификации, либо просто путем объяснения техники безопасности и установления испытательного срока для сотрудника.

«Я учился и работал по специальности перед тем, как устроиться на эту работу. И когда пришел устраиваться, сначала показал свои навыки, т.е. мне устраивали экзамен, можно сказать».

Участник ФГД, г.Такоб(горнодобывающая промышленность)

«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)

3.2. Формальная и неформальная занятость среди наёмных работников и работающих за собственный счёт

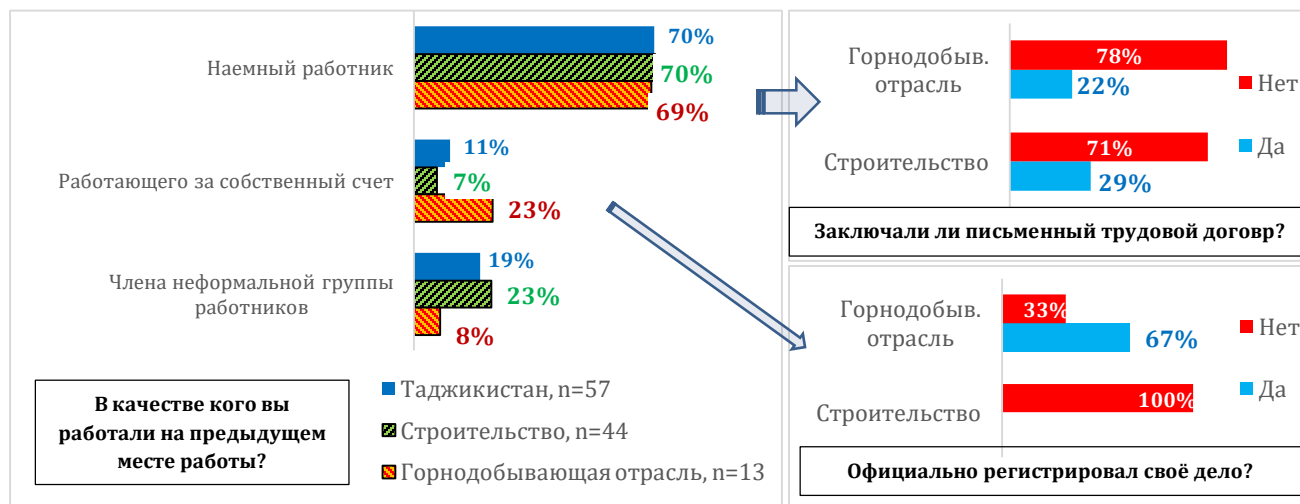
3.2.1. Практика трудоустройства за последние 2 года

Очень редко меняют место работы наёмные и самозанятые в строительной и горнодобывающей отрасли Таджикистана. Три четверти респондентов за последние два года работали на том же месте, на котором они работали на момент опроса, т.е. как минимум за два года место работы не меняли. Среднее количество работ, которые сменили респонденты составило 0,54 ед. При этом в строительстве работу меняют в 5 раз чаще, чем в горнодобывающей отрасли (0,84 ед и 0,16 ед. соответственно.) Таким образом, **75% респондентов не меняли** за последние 2 года место работы / род деятельности. **Ещё 25 % меняли свои места работы** (35% меняли работу в отрасли строительства и 13% в горнодобывающей отрасли).

Логично предположить, что формальная занятость предусматривает более долгосрочный характер работы, т.к. среди формально занятых, доля **не менявших** место работы за последние два года составила 85%, среди неформально занятых – 69%. Статистически значимая разница в долях поменявших за последние два года место работы среди наёмных и самозанятых отсутствует. В Душанбе смена работы выше, чем в других областях (55% респондентов меняли работу за последние 2 года). Чаще меняют работу в частном секторе, реже - в государственном.

Заклучившие трудовой договор наёмные работники реже меняют работу, поскольку порядка 87% респондентов, имеющих контракт, работу не меняли, в то время, как доля среди не имеющих трудовой договор и которые поменяли работу 63%. Женщины реже меняют работу, чем мужчины. Отличий по возрастным группам в практике смены работы не наблюдается, кроме старшей возрастной категории – старше 60 лет (из них работу не менял ни один респондент). Горнодобывающая отрасль требует специфических знаний, и работники задерживаются в этой отрасли надолго. Даже из тех малочисленных респондентов, кто подтвердил, что менял работу в горнодобывающей отрасли, многие работали в этой же отрасли, по таким специальностям, как: взрывник, каменщик, экономист и др. В строительную отрасль также приходят из смежных сфер: штукатурищик, рабочий-строитель, дизайнер интерьеров и др. Многие предыдущим местом работы (до текущего основного места работы на территории РТ) указали занятость в строительстве в России в качестве мигрантов – см. Приложение 3.

Рисунок 16. Предыдущее место работы (N=57, %)

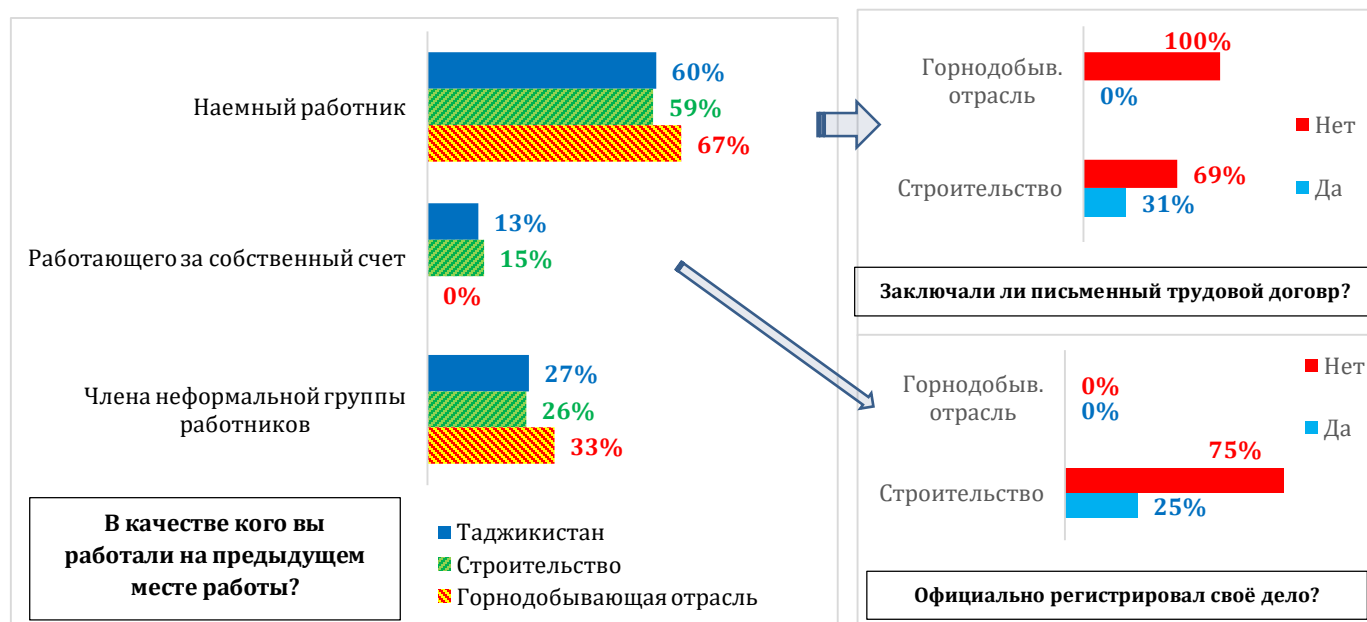


Таким образом, из всех респондентов, кто подтвердил, что менял работу за последние 2 года (25% от всех опрошенных) - более двух третей (70%) на предыдущем месте работали в качестве наёмных работников (Рис. 16). При этом из тех, кто на предыдущем месте работали в качестве

наёмных сотрудников, трудовой договор заключали лишь 27% (т.е. 73% **не заключали** в письменной форме). Из тех, кто на предыдущем месте работал самозанятым (11%), официально регистрировали своё дело лишь 33% и ещё **67% формально не регистрировались**. Ни одна из женщин, работающих в найме на предыдущем месте работы, не заключила трудовой договор.

Ситуация с предшествующим предыдущему месту работы (Рис. 17) аналогична ситуации с предыдущим местом работы. Порядка 70% работников, из тех кто за последние два года был занят на двух местах работы, работали на втором месте работы наёмными работниками, при этом 72% из них не заключали на этой работе письменный трудовой договор с работодателем. Среди тех, кто работал самозанятыми на этом месте работы (13%), официально регистрировались лишь 25%, и ещё 75% никак не регистрировали своё дело.

Рисунок 17. Место работы, предшествующее предыдущему (N=30, %)



Ситуация по другим местам работы (третьему, четвёртому и т.д.), на которых работали респонденты в течение последних 2 лет, в корне не отличается. Это в большей степени занятость наёмного характера, на которой не заключались трудовые отношения с работодателем.

Таким образом, среди наёмных работников и самозанятых из их прошлого опыта сложилась устойчивая практика пренебрежения регистрации собственного дела и заключения трудового договора. Так, абсолютное большинство всех респондентов, кто работал хотя бы на одной работе до текущего места работы, работали неформально.

3.2.2. Договорённости с работодателем и их соблюдение

Важно понимать насколько работники могут отстаивать свои права в процессе трудоустройства, следить за соблюдением условий труда, социальных и трудовых гарантий. Далее будут рассмотрены только наёмные работники (формальные и неформальные), коих было опрошено 167 человек. Все условия по степени их оговаривания можно разделить на три так называемые когорты (см. Таблицу 11):

- 1. Когорта** (о них договариваются более 80% работников) – Абсолютное большинство работников договариваются о таких базовых условиях, как: форма оплаты, её размер и периодичность, место работы, её содержание, продолжительность рабочего дня и недели, кто начальник в какой организации работать а также безопасность рабочего процесса.
- 2. Когорта** (о чём договариваются от 50 до 80% работников) – значительная часть работников договаривается о таких условиях, как условия труда (одежда, защита, инструменты, оборудование), введение в рабочий процесс, запись в трудовую книжку, место проживания недалеко от работы, оплата сверхурочной работы.
- 3. Когорта** (об этих условиях договариваются 50% и менее работников) – это такие условия, как: испытательный срок, оплачиваемый отпуск, обучение, штрафы, социальное страхование, условия увольнения и льготы при увольнении.

Таблица 11. 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					
		Строительство, n=88	Горнодобывающая 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, оборудование 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 и ночной работы, работу в выходные и праздничные 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%

Одно дело договариваться с работодателем, а другое дело выполнить или фактически иметь возможность выполнить оговоренные условия. Из 167 наёмных работников, кто договаривался хотя бы об одном условии с работодателем, нарушение хотя бы одного условия отметили 98 наёмных работников (59%). Так, из 95% работников, которые договаривались с работодателем о размере заработной плате, 5% сообщили, что работодатель нарушил эти договорённости. Среди всех неформальных наёмных работников горнодобывающей отрасли, 11% сообщили, что работодатель нарушил условия по размеру заработной платы, о которых они прежде с ним договаривались.

Таблица 12. 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 зарплаты	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, оборудование 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, работу в выходные и праздничные дни	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%

Таким образом, в **горнодобывающей отрасли**, наиболее частые нарушения, которые указали неформальные работники: размер заработной платы (11%), продолжительность рабочего дня (11%), кто непосредственный начальник (7%), период испытательного срока (16%) и льготы при условиях вредного производства (5%). В **отрасли строительства** распространены нарушения следующих условий: размер заработной платы (9%), продолжительность рабочего дня (7%), периодичность заработной платы (5%), запись в трудовой книжке (14%), оплата сверхурочной и ночной работы, работу в выходные и праздничные дни (24%), предоставление оплачиваемого отпуска (11%), обучение работников в процессе работы либо вне (17%) и выходное пособие (20%).

Странным может показаться тот факт, что среднее количество условий (пунктов), о которых договаривались и которое нарушил работодатель у формально занятых (которые заключают трудовой договор) составляет 0,9 условия (т.е. в среднем нарушается одно условие), а для неформальных работников (кто не составил трудовой договор) в среднем нарушается 0,53 (т.е. пол условия на одного человека). Это обусловлено тем, что наличие договора мотивирует работника следить за его соблюдением, и как следствие, быть более мотивированным в выполнении пунктов договора и более открыто и точно отвечать о фактах нарушения, в то время как неформально занятые, не имеющие договора, не в праве требовать что-либо и не мотивированы отслеживать и обозначать работодателю нарушение даже устных договорённостей в ходе работы.

В связи с тем, что на вопрос о нарушениях ответило всего 9 женщин, обозначить статистически достоверное сравнение с мужчинами не представляется возможным. Анализ практики нарушения договорённостей со стороны работодателя в зависимости от возраста работников показал, что с возрастом нарушений становится меньше, в среднем на 1 нарушение меньше между возрастными категориями 26 – 30 лет и 51 – 60 лет. В Душанбе и РРП чаще всего нарушаются договорённости с работниками.

3.2.3. Трудовой договор

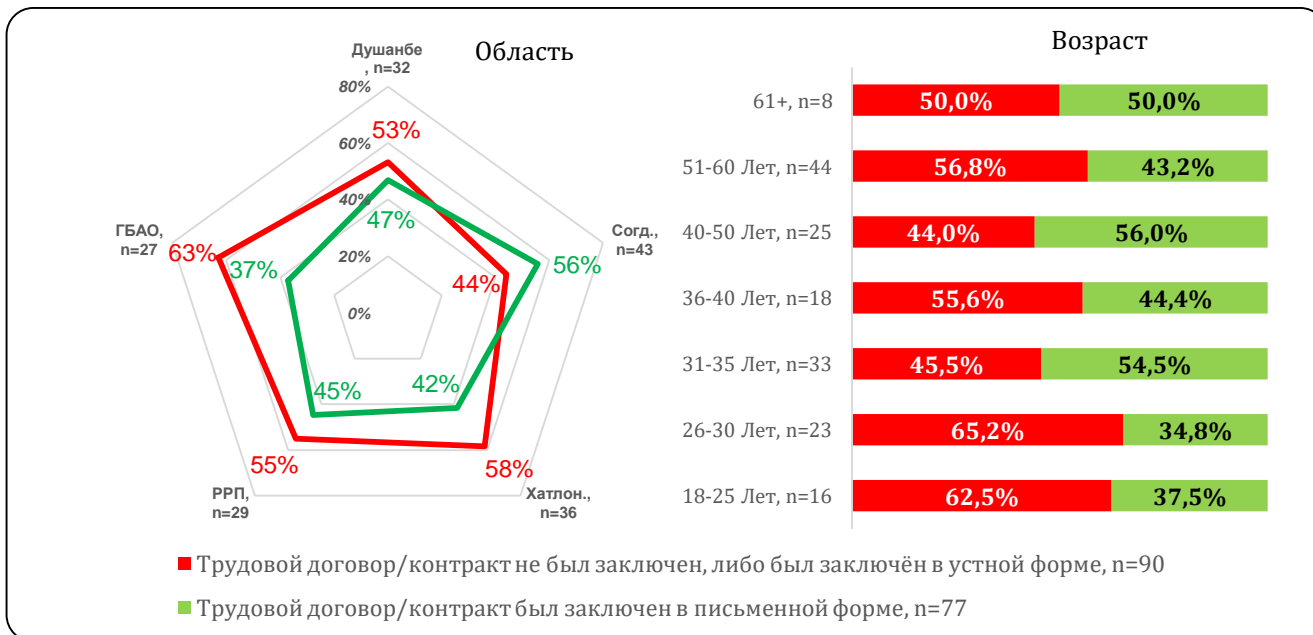
Трудовой договор является необходимым базовым правовым документом защиты трудящихся. В договоре фиксируются все детали трудовой деятельности, её состав, ожидаемый результат, размер и порядок начисления заработной платы, социальное обеспечение и другие важные для работника аспекты отношений с работодателем. Для работодателя трудовой договор является инструментом регулирования дисциплины и требований в отношении работника. Трудовой договор формирует мотивацию, трудовую и социальную грамотность человека, заботящегося о своём будущем.

Из 167 опрошенных наёмных работников, трудовой договор в письменном виде заключили 46% (n=77). В строительной отрасли трудовой договор заключили 47% работников, в горнодобывающей отрасли – 46%. В строительстве об условиях труда договариваются в 2 раза чаще, чем в горнодобывающей отрасли, т.к. из всех респондентов этой отрасли трудовой договор в устной форме заключили 22% респондентов, в то время, как в горнодобывающей отрасли – 13%. Это говорит о том, что уровень отказов от заключения письменного договора в обеих отраслях примерно одинаков, однако в строительстве больше практикуется устное обсуждение условий труда, когда рабочие обсуждают с бригадиром место строительного объекта, сумму заработка и другие условия.

Мужчины в 1,5 раза чаще заключают трудовой договор: 81% женщин (n=13) **не заключили** трудовой договор, что на 30% больше, чем мужчины (51%). С увеличением возраста

прослеживается незначительный рост практики заключения трудовых договоров. Чаще всего трудовой договор заключают в Согдийской области (Рис. 19).

Рисунок 19. Доля работников, заключивших трудовой договор в письменной форме (N=167, %)



Среди организаций, которые имеют статус действующих официально (зарегистрированных), трудовой договор не заключают в 17% случаев. Зависимость между практикой заключения письменного трудового договора и количеством мест работы следующая: работники, которые поменяли несколько рабочих мест, заключают письменный трудовой договор реже, чем те, кто не менял место работы за последние два года.

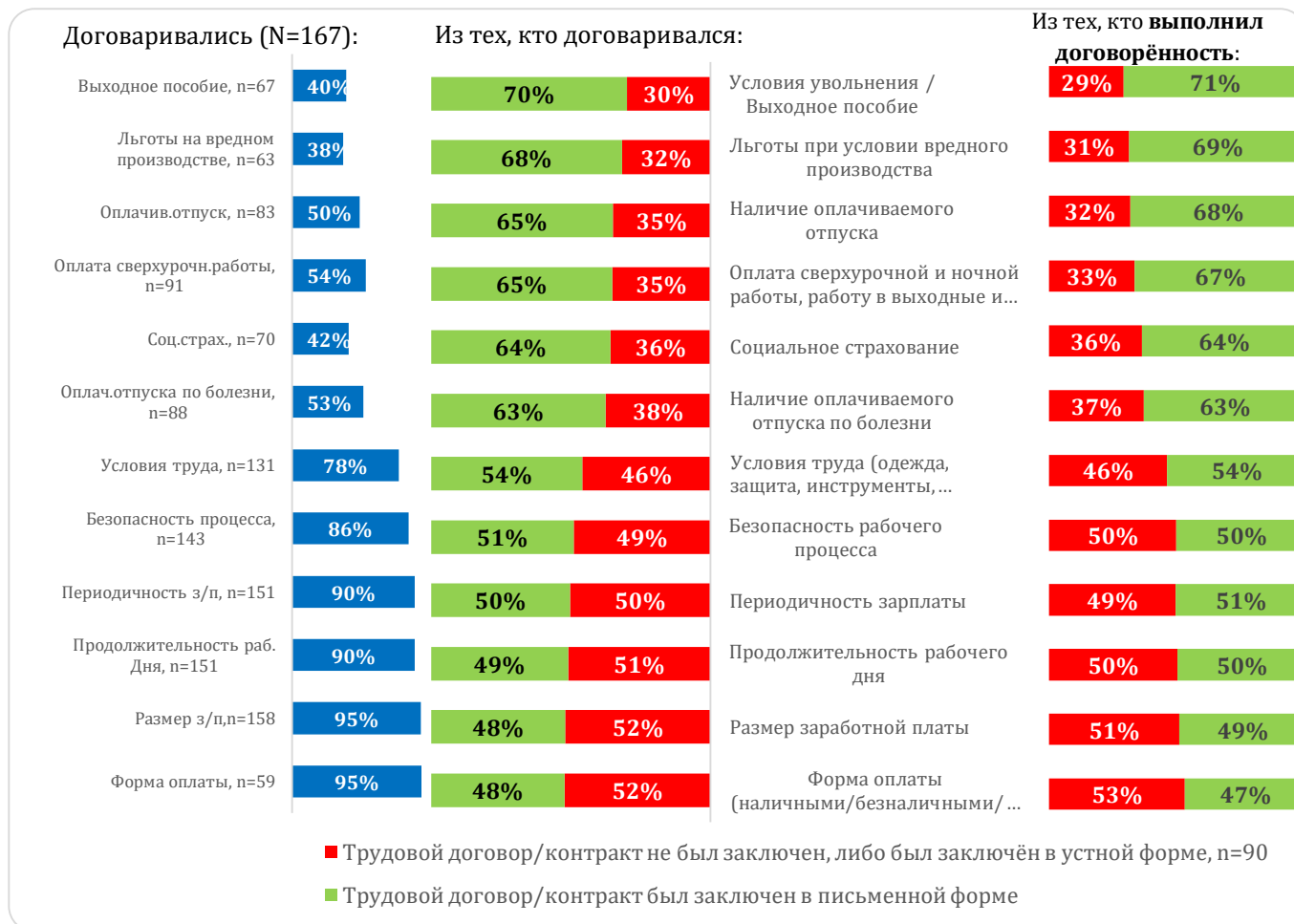
В два раза чаще проходят курсы повышения квалификации/ переподготовки работники, заключающие письменный трудовой договор, чем те, кто не заключает его (письменно). На рабочем месте проходят переподготовку в 7 раз чаще те, кто оформляет отношения с работодателем формально, по сравнению с теми, кто этого не делает. С другой стороны, на рабочем месте проверяют 53% работников, не заключающих трудовые договоры по сравнению с 47% тех, кто заключает – видимо, для минимизации рисков работодателя. На работу, не требующую квалификации устраиваются работники, 61% из которых не заключают трудовой договор с работодателем.

Из тех, кто при трудоустройстве договаривался о выходном пособии (40% наёмных работников), трудовой договор заключили 70%. При этом, из тех, кто подтвердил соблюдение договорённости о выходном пособии, 71% заключили трудовой договор, и ещё 29% не заключали трудовой договор (Рис. 20).

Больше всего респондентов договаривались о форме оплаты, размере заработной платы, её периодичности, продолжительности рабочего дня (более 90%), однако из них письменный трудовой договор заключает лишь половина (чуть более 50%). Это говорит о слаборазвитой практике закрепления обсуждаемых условий посредством подписания контракта в обеих отраслях. Простым языком - каждый второй работник, договаривающийся о размере заработной платы, не удосуживается настоять на закреплении этого размера в письменном трудовом договоре. Примерно равные доли тех, кто заключал трудовой договор среди договорившихся и тех, кто заключил

трудовой договор среди получивших то, о чём договаривался, говорит о том, что трудовой договор формирует высокую вероятность получения условий (закрепления договорённости) работником.

Рисунок 20. Влияние заключения трудового договора на договорённости при трудоустройстве (%)



Из тех, кто заключил письменный трудовой договор (n=77), две трети (62%) подписали его до выхода на работу. Ещё четверть (23%) заключила договор в течение нескольких дней после выхода на работу. Оставшиеся 15% заключили трудовой договор через несколько недель после выхода или позже. В строительстве и в горнодобывающей отрасли одинаковая практика заключения договора ДО выхода на работу. Дольше всех договор заключают в Согдийской области – лишь 38% работодателей заключают письменный договор до выхода на работу сотрудника. Ни одна из трёх женщин, заключивших трудовой договор, не заключила его до момента выхода на работу. Молодёжь в возрасте до 30 лет стремятся заключать договор до выхода на работу, тогда как более старшее поколение склонно доверять работодателю и готовы подписывать его после выхода на работу (в течение дня и недель после выхода на работу).

В трудовом договоре важно отразить пункты, описывающие ежемесячную заработную плату, а также порядок получения ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска по болезни и в случае получения производственной травмы. Так, из всех респондентов, заключивших трудовой договор (77 человек), 94% респондентов предусмотрели в нём размер, форму и порядок выплаты заработной платы. Лишь 70% наёмных работников включили в договор пункт о ежегодном оплачиваемом отпуске, меньше в

строительстве (59%), чем в горнодобывающей отрасли (83%). Отпуск по болезни и производственной травме также подтвердили включенным в договор лишь около 80% наёмных работников и опять меньше всего в строительстве (Таблица 13).

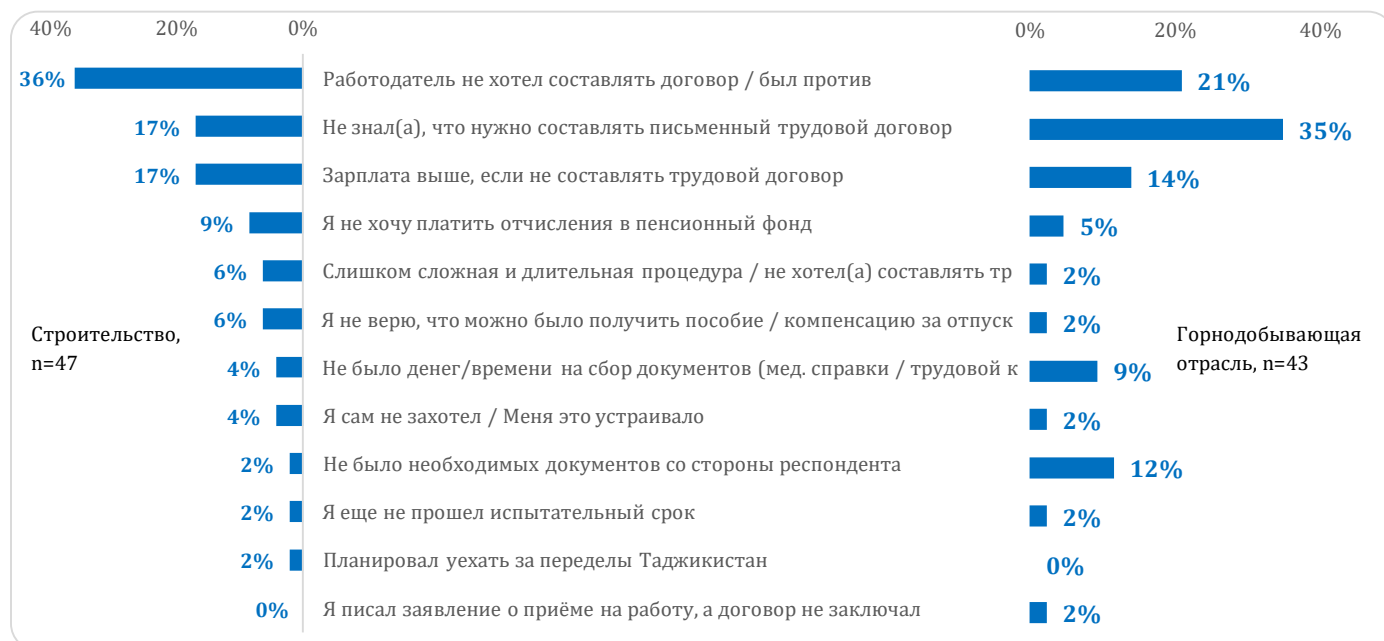
Таблица 13. Доля респондентов, подтвердивших наличие пункта условия в трудовом договоре (N=77, %)

Предусматривает ли Ваш трудовой договор право на:		Всего, n=77	Строитель-ство, 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%

Сотрудники государственных организаций чаще договариваются по всем пунктам с работодателем, чем частники. Каких-либо значимых отличий в ответах среди наёмных работников по возрастным категориям респондентов не обнаружено.

Из всех наёмных работников, письменный договор с работодателем **не заключили 54%** (n=90) респондентов. Среди основных причин были названы: работодатель не хотел, работник не знал(а), что нужно заключать договор, в целях получения большей суммы на руки и др. (Рис. 21). Данный факт свидетельствует об неэффективности существующих административных мер по отношению к работодателям за не выполнения обязательных требований трудового законодательства и о низком уровне грамотности работников в сфере трудовых отношений.

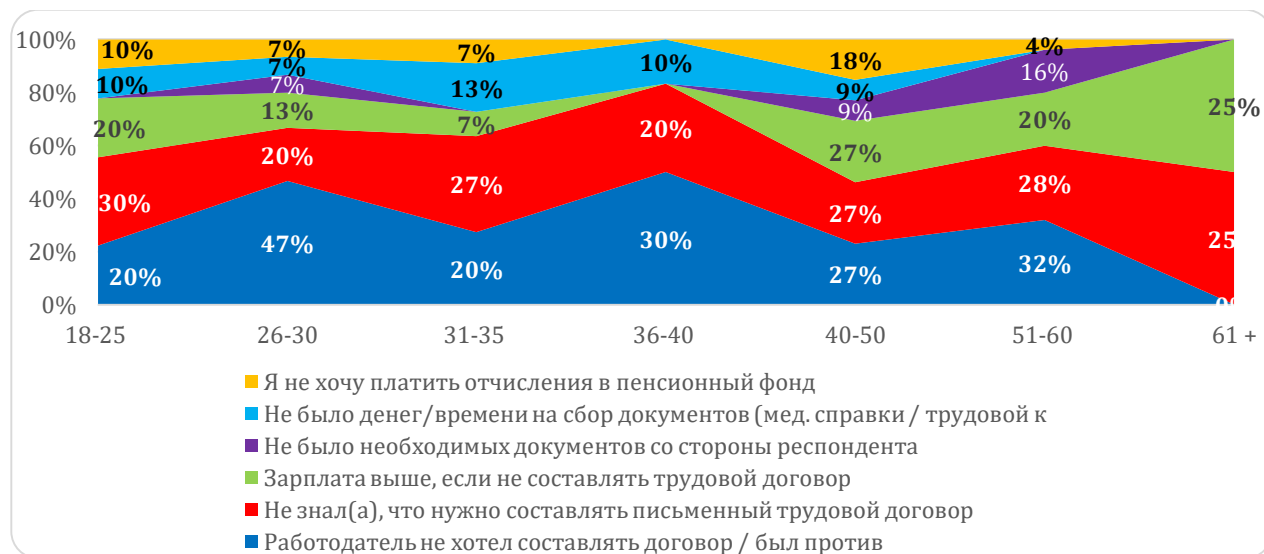
Рисунок 21. Причины, по которым не был заключен трудовой договор (%)



Больше всего работодатели на желают заключать договор в ГБАО (и в строительной отрасли) – 76%
 Меньше всего работников информированы о необходимости заключения договора в РРП – 50%
 работников назвали незнание, как основную причину отсутствия договора. В Согдийской области
 пятая часть работников не верит в то, что договор влияет на получение пособий и выплат – 21%
 работников сослались на это как на причину работы неформально. Две трети женщин (62%),
 работающих по найму без трудового договора сообщили, что работодатель не хотел заключать
 договор, что в три раза меньше доли мужчин – 23%. Женщины также меньше мужчин информированы
 о необходимости заключения трудового договора – 31% и 25% соответственно заявили, что не знали,
 что нужно письменно зафиксировать договорённости с работодателем. Мужчины чаще, чем женщины
 отказываются от договора, потому что так выгоднее здесь и сейчас: 17% ссылаются на эту причину
 (тогда как доля женщин – 8%).

Работники средних возрастов (30-40 лет) чаще других не подписывают договор из-за отсутствия
 необходимых средств и времени на сбор необходимых документов, либо не знают о том, что нужно
 письменно заключать договор. С возрастом работники склоняются в сторону того, что надо получить
 здесь и сейчас, т.к. зарплата у них выше без договора и нет уплаты налогов и отчислений (Рис. 22).

Рисунок 22. Влияние заключения трудового договора на договорённости при трудоустройстве (%)



У всех наёмных работников (n=167) выяснялось их отношение к работе без трудового договора, а именно, **какие негативные стороны имеет работа без формально закрепленных трудовых отношений.**

Треть (34%) работников основным негативным фактором работы без письменного трудового договора считают отсутствие отчислений на пенсию / социальное страхование, ещё 29% считают негативным фактором то, что не засчитывается трудовой стаж. По мнению 25%, нет оплачиваемого трудового отпуска, 22% - нет оплаты больничного листа, 18% - работник не может рассчитывать на защиту своих трудовых прав. 13% говорят об отсутствии компенсации за отработанное время при увольнении или при получении увечий. Для женщин нет оплаты декретного отпуска (9%), и это важная проблема при отсутствии договора. Кроме того, **22% наёмных работников не видят никаких негативных** сторон в отсутствии (не у них, а в целом) письменного трудового договора (23% - мужчины, 13% - женщины), что также свидетельствует о низком уровне грамотности работников в сфере трудовых отношений. При этом представители обеих отраслей в целом солидарны в отношении тех или иных негативных сторон. Если рассмотреть указанные негативные стороны в разрезе двух

целевых групп: заключивших и не заключивших трудовой договор, то можно увидеть, что чётких представлений у неформальных работников в отношении негативных сторон нет, они примерно равно распределили мнения между первыми четырьмя ответами (см. Рис. 23). В то время как работники, заключившие трудовые отношения, чётко понимают, какие последствия перед ними стоят в случае работы неофициально.

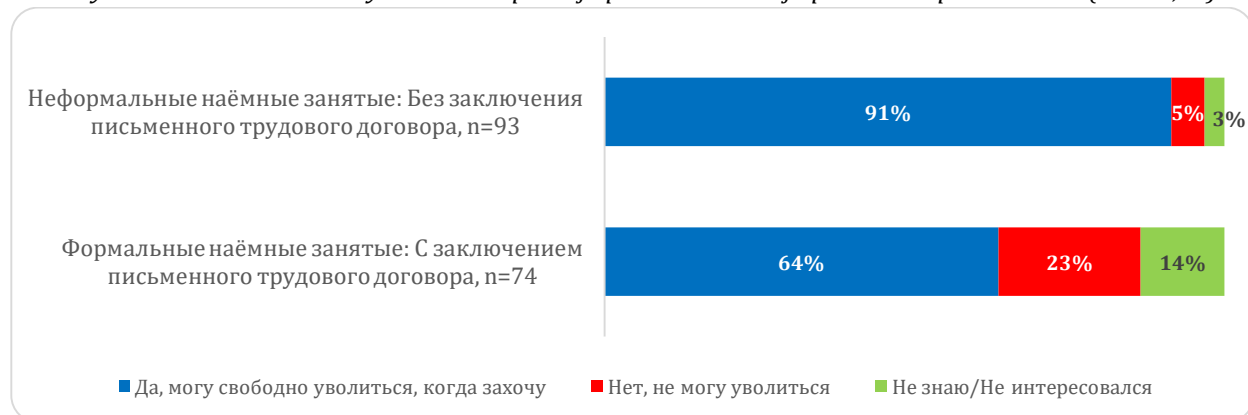
Рисунок 23. **Негативные стороны работы БЕЗ трудового договора (N=167, %)**

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



Также стоит отметить, что доля респондентов, кто не считает отсутствие трудового договора какой-либо проблемой также отличается у формальных и неформальных работников (16% и 26% соответственно). Это говорит о том, что уровень рискованного поведения среди неформальных работников выше, и среди них четвертая часть не видит негативных сторон в неформальной занятости. Рассмотрим то, как воспринимают возможность расторжения отношений респонденты.

Рисунок 24. **Возможность уволиться среди формальных и неформальных работников (N=167, %)**



Доля неформальных работников, не обременённых обязательствами, готовых уволиться (уйти) от работодателя в любой момент на треть больше чем доля формальных (91% и 64% соответственно). Это обуславливается тем, что имеющие трудовые контракты сотрудники чувствуют ответственность перед работодателем, более дисциплинированы и не могут свободно перейти на другую работу, оставив прежнюю. Это в свою очередь минимизирует риски работодателя, особенно в отношении стратегии удержания ценных кадров. Все 16 опрошенных женщин (работающих по найму) могут покинуть своего работодателя в любое время (мужчин, готовых на это лишь 77%, n=151). Среди наёмных работников, которые не могут свободно уйти от работодателя (n=22), в качестве основных аргументов указали следующие:

- По договору я должен/должна отработать определенный срок (91%)
- Мой паспорт/документы забрал работодатель (14%)
- По миграционным законам я могу работать только у этого работодателя (14%)
- Не получают зарплату (5%)
- Могут не выплатить выходное пособие, если я уволюсь (5%)
- У меня есть долг работодателю/посреднику, который я должен отработать (5%)

Таким образом, наёмные работники, оформившие формально свои трудовые отношения, работают по срочному контракту, и не могут свободно уволиться по желанию в любое время.

При проведении глубинных интервью с работодателями, все респонденты упомянули тот факт, что **необходимо** регистрировать свое предприятие/дело в официальных учреждениях, что они, собственно, и сделали. По их мнению, это минимизирует риски как для самих работодателей, так и для работников в случае проверки или разбирательства по качеству работы. Многие из опрашиваемых работодателей сказали, что проводили регистрацию, через единое окно, что очень упростило процедуру оформления документов и никаких особых сложностей не наблюдалось.

«Да как частный предприниматель я зарегистрировался в 2017г. Было совсем не сложно, тем более сейчас сделали единое окно, которое намного упростило работу.»

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

«Мы зарегистрированы как юридическая организации - ООО в 2016 году. При регистрации никаких проблем или преград не было, т.к. зарегистрировались через единое окно.»

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

В качестве преимущества работодателя и работника при заключении трудового договора большинством респондентов глубинных интервью упомянули следующее: ответственность за исполнение своих рабочих обязанностей как со стороны работодателя, так и со стороны работника, а также стабильность и уверенность специалиста в дальнейшем сотрудничестве с организацией. Именно это, в первую очередь, дает возможность оставаться бессменным, официально занятым специалистом одного и того же учреждения на протяжении долгого времени. А для работодателя официальное заключение договора с работником – это порядок и ответственность за безопасность работников и их ответственное отношение к труду и отдыху.

«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. Без него не следует работать. Трудовые инспекции и ответственные органы должны контролировать эти процессы.».

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

При проведении глубинного интервью с работодателями, в качестве причин, по которым работодатели не заключают письменный трудовой договор с работниками были упомянуты интересные факторы. К примеру, если указывать все условия сотрудничества в официальном письменном договоре, это может напугать нанимаемого на работу сотрудника; к тому же не имеет смысла составлять официальный письменный трудовой договор если сотрудник собирается выполнять разовую/недолгую работу (разнорабочий, уборщик и т.д). Помимо этого, было отмечено, что многие работодатели не видят смысла в официальном оформлении трудовых отношений с работником по той причине, что желают избежать выплат налогов, наема на работу бухгалтеров, которым также нужно выплачивать зарплату, а также избежать выплат компенсаций при увольнении работника/расторжении договора.

Однако большое количество респондентов считает необходимым соблюдение всех формальностей и базовых правовых тонкостей защиты трудящихся, а также соблюдения законности. Поэтому они долгое время сотрудничают с нанятыми работниками, предварительно заключив с ними письменный договор о сотрудничестве. Также стоит упомянуть, что те респонденты, которые имели юридическое образование, сказали, что трудовой договор следует заключать в независимости от того, долгосрочное ли намечается сотрудничество либо краткосрочное. Ведь в спорных ситуациях в таком случае всегда отстаивание своих позиций может быть подкреплено официальным документом. Во многих случаях письменный трудовой договор помогает защитить права как работодателя, так и работника, например, при форс-мажорных обстоятельствах, либо в ситуации когда работодатель захочет потребовать от работника качественно выполненную работу, а работник от работодателя – обеспечения соблюдения прав работника.

«Я как юрист скажу, что трудовой договор нужно заключать всегда. Даже если трудовой договор заключен, работник может оспорить и может доказать, что приступил к работе с данным работодателем и трудовой договор считается заключенным.».

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

«Смотря какая ответственность у работника. Если, например, это разнорабочие, то тут обоюдно выгодно не заключать договор обеим сторонам. Но есть другие работы, кассир, завсклад и т.д. Тут ответственность повыше, и поэтому договор нужен.».

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

Что касается проведения **фокус-групповых дискуссий** с формальными и неформальными занятыми, то они показали следующие результаты: половина респондентов не видела смысла в заключении письменного трудового договора с работодателем. Это связано, в большинстве своем, либо с сезонной работой, либо полным доверием своему работодателю, который регулярно выплачивает наемному сотруднику зарплату в полном объеме. При этом не удерживаются какие-либо налоги и отчисления из зарплаты. Кроме того, упоминалось, что официальный письменный договор зачастую составляется лишь с работниками, имеющими многолетний стаж. Остальные же сотрудники ограничиваются устной договоренностью с работодателем.

«У меня тоже нет договора. Мне и без него хорошо. Я получаю 2000-3000 сомон. Если будет договор, то налоги будут высчитываться».

Участник ФГД, г.Исфара (горнодобывающая промышленность)

«Я устно договорился, Я имею устную договоренность о работе, наш работодатель хороший человек мы ему доверяем. Мне кажется это выгоднее и удобнее работать без письменного договора».

Участник ФГД, г.Душанбе (отрасль строительства)

Участники фокус-групповых дискуссий – те, которые подтверждали, что всегда необходимо, независимо от ситуации, заключать трудовой договор между работодателем и работником, говорили, что официальное оформление трудовых отношений – это, в первую очередь, защита в вопросах заработной платы, условий труда, соблюдения прав сотрудника, выплаты компенсаций и т.д.

«Когда работник подписывает договор, он становится обладателем всех гарантий, которые предусмотрены законом и трудовым кодексом».

Участник ФГД, г.Исфара (горнодобывающая промышленность)

3.3. Заработная плата формально и неформально заняты

3.3.1. Начисление заработной платы: размер, форма и периодичность

Участников опроса спрашивали про их размер оплаты труда на основном текущем месте работы. Средний заработок **самозанятых составил 1419 сомони в месяц (n=63), у наёмных работников: 1646 сомони в месяц (n=167)**. Формально занятые наёмные работники получают в среднем на 300 сомони больше, чем неформально занятые в строительной отрасли, и на 200 сомони больше, чем неформально занятые в горнодобывающей отрасли. Формально самозанятые получают на 1100 сомони больше в строительной отрасли, и на 300 сомони больше в горнодобывающей отрасли.

Таблица 14. 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
Формальные занятые	1803	2075
Неформальные занятые:	1522	1136

Мужчины, работающие по найму, в среднем зарабатывают на 1000 сомони больше, чем женщины. Работающие за собственный счёт мужчины зарабатывают на 300 сомони больше, чем женщины (в среднем). Выше всего уровень оплаты труда наёмных работников в г. Душанбе и в Согдийской области (2265 и 1840 сомони соответственно), что обусловлено ситуацией на рынке труда. Самозанятые больше зарабатывают в РРП и в Хатлонской области (2020 и 1900 сомони соответственно).

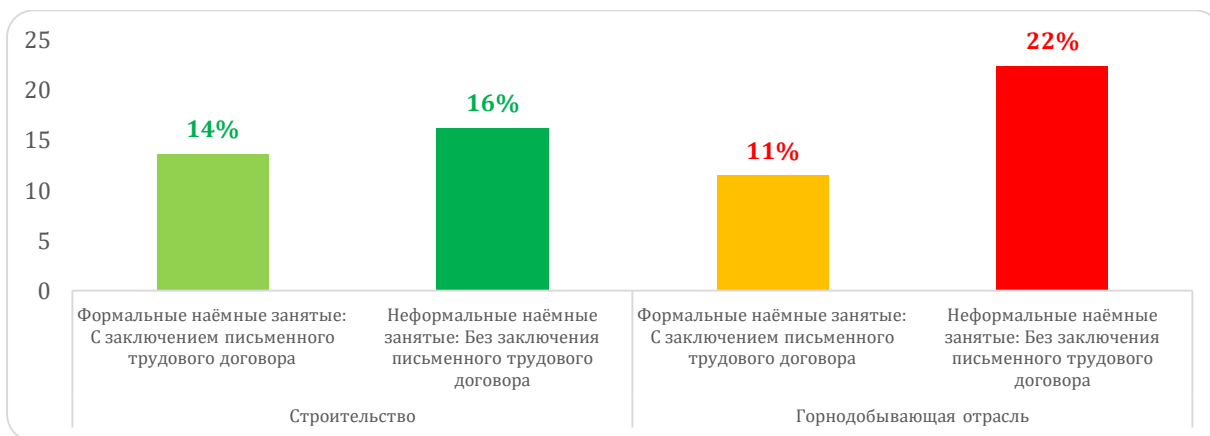
Среди наёмных работников 37% получают фиксированную заработную плату, 35% получают сдельную оплату труда (в зависимости от произведённого продукта / услуги), оставшиеся 28% работников получают повременную оплату, в зависимости от отработанного времени (с использованием часовой ставки). В строительной отрасли более развита модель оплаты труда в зависимости от результата на строительном объекте (48% работают по ней), в горнодобывающей отрасли – фиксированный оклад (его получают 46%). 43% формальных наёмных работников также работают по фиксированной схеме оплаты труда, тогда как неформальные работники получают по факту (по результату - 46% работников). Женщины чаще мужчин работают по фиксированной схеме оплаты труда (50% и 35% соответственно). Государственные учреждения также чаще используют фиксированную плату за труд (71%), чем частный сектор (34%). Каких-либо статистически значимых отличий в использовании разных моделей ценообразования среди работников разных возрастов не подтвердилось.

Почти две трети наёмных работников получают заработную плату по официальной ведомости (59%). Без ведомости, наличными в конверте получает заработок одна треть работников (31%), лишь 8% работников получают оклад через банк (на карточку). В горнодобывающей отрасли чаще используется формат выплаты с использованием ведомости (76%), по сравнению с отраслью строительства (44%). Более 43% работников строительной отрасли получают оклад неофициально, в конверте, тогда как в горнодобывающей отрасли такая практика распространена в 18% случаев.

Далее рассмотрим, какой процент от своей заработной платы наёмные работники получают неофициально. В строительной отрасли неофициально (в конвертах, без ведомости и т.п.) платят до

15% от общего заработка рабочего, в строительной – до 18%. Работники, у которых есть договор в среднем получают меньше неофициальные платежи (не по договору), это в основном премии, доплаты работодателя, которые не заложены в договор (Рис. 25).

Рисунок 25. Средний процент от заработной платы, которые работники получают неофициально (N=167, %)



Подходный налог платят 54% всех наёмных работников. Подходный налог оплачивают 76% работающих в рамках трудового договора и 38% работающих без трудового договора, что довольно странно. Вероятно респонденты, работающие без трудового договора, путают налоговые отчисления с другими удержаниями, которые на них налагает работодатель (или говорит о них). Можно увидеть, что 41% респондентов подтвердили, что с их заработка отчисляется 1% в качестве профсоюзного взноса.

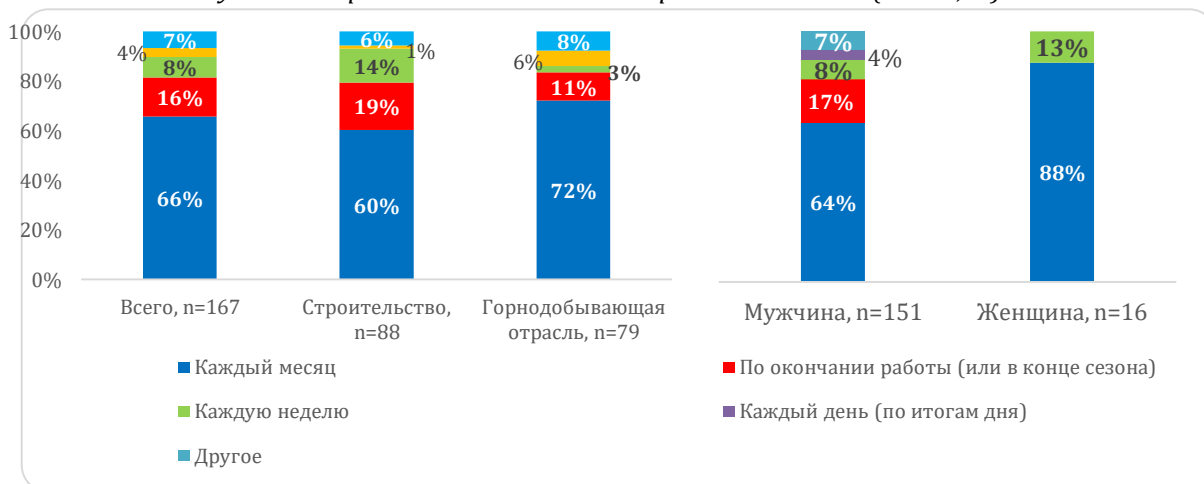
Таблица 15. Доля работников, указавших отчисления с зарплаты по направлениям (N=167, сомони)

Направления отчислений	Всего, n=167	Отрасль		Статус занятости		Отрасль, в которой работает респондент			
		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	Строительство, n=88		Горнодобывающая отрасль, n=79	
						Formality_Stat	Статус занятости	Formality_Stat	Статус занятости
		Формальные наёмные занятые:	Неформальные наёмные занятые:	Формальные наёмные занятые:	Неформальные наёмные занятые:	Формальные наёмные занятые:	Неформальные наёмные занятые:		
На налоги (подходный налог)	54%	39%	72%	76%	38%	63%	19%	91%	58%
В социальный / пенсионный фонд	56%	39%	76%	78%	39%	63%	19%	97%	60%
За питание / продукты	16%	17%	14%	12%	18%	10%	23%	15%	13%
За жилье / аренду	6%	9%	3%	3%	9%	0%	17%	6%	0%
За регистрацию/ прописку	6%	6%	6%	4%	8%	0%	10%	9%	4%
Профсоюзный взнос (1%)	29%	10%	51%	41%	20%	18%	4%	68%	38%
Всего (n)	167	88	79	74	93	40	48	34	45

Разницы в ответах мужчин и женщин в отношении отчислений с заработка практически нет. С возрастом практика уплаты подходного налога повышается. Так, если в возрасте 18-25 лет подтвердили отчисление налогов с заработка 31% работников, то в возрастной группе 40-50 лет – уже 56%, что говорит о том, что уровень практической осознанности с возрастом становится выше, вместе с желанием работать официально повышается практика уплаты налогов.

Регулярность выплаты заработной платы играет важную роль для работников, любые задержки в выплате отражаются на бюджете семьи, усугубляют мотивацию работников, приводят к неэффективности и незаинтересованности. Две трети работников получают заработную плату каждый месяц, ещё 16% по окончании работы (объекта на стройке).

Рисунок 26. Периодичность выплаты заработной платы (N=167, %)



59% наёмных работников помимо заработной платы ничего от работодателя больше не получают. 41% получают дополнительные услуги и поддержку, а именно: транспорт до работы и обратно, переподготовку, премии/ подарки, продукты питания, медицинские услуги и др. Мужчинам удаётся больше получать от работодателя, чем женщинам (57% и 38% соответственно).

Таблица 16. 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%
Производство	0%	8%	1%	5%
Другое	3%	3%	5%	1%
Всего (N=167)	88	79	74	93

По всем позициям формально занятые в большей степени, чем неформально занятые, получают дополнительную поддержку от работодателя. Так, транспорт до работы получает 25% формально занятых наёмных работников, ещё 15% получают услуги обучения и переподготовки, а также премии/подарки. Это является мощным аргументом заключения формальных отношений с работодателем, поскольку эти расходы (особенно на транспорт до работы и домой) могут отнимать значительные средства и усилия у работника.

Согласно мнению некоторых респондентов, участвовавших в **фокус-групповой дискуссии**, основное отличие выплаты заработной платы формально занятым сотрудникам от выплаты неформально занятым – это то, что неформально занятым сотрудникам можно выплачивать большую зарплату на руки, чем формально занятым. Это происходит в связи с отсутствием необходимости для

работодателей, при отсутствии официального договора о найме на работу сотрудников, выплачивать налоги государству и производить социальные отчисления в государственные фонды. В связи с отсутствием на многих предприятиях курсов повышения квалификации, очень многих наемных работников принимают на работу без официального письменного трудового договора. И в таких случаях (мнения респондентов по этому поводу разделились) есть риски для работников получить зарплату не в полном объеме либо получит ее с большой задержкой. Но также есть возможность получать на руки зарплату без вычета налогов и социальных отчислений и, таким образом, иметь больший оклад неформально занятым сотрудникам, чем оклад формально занятым. Ведь всегда найдутся те, кого такой расклад вполне устраивает (как со стороны работников, так и со стороны работодателей), но это неправильно.

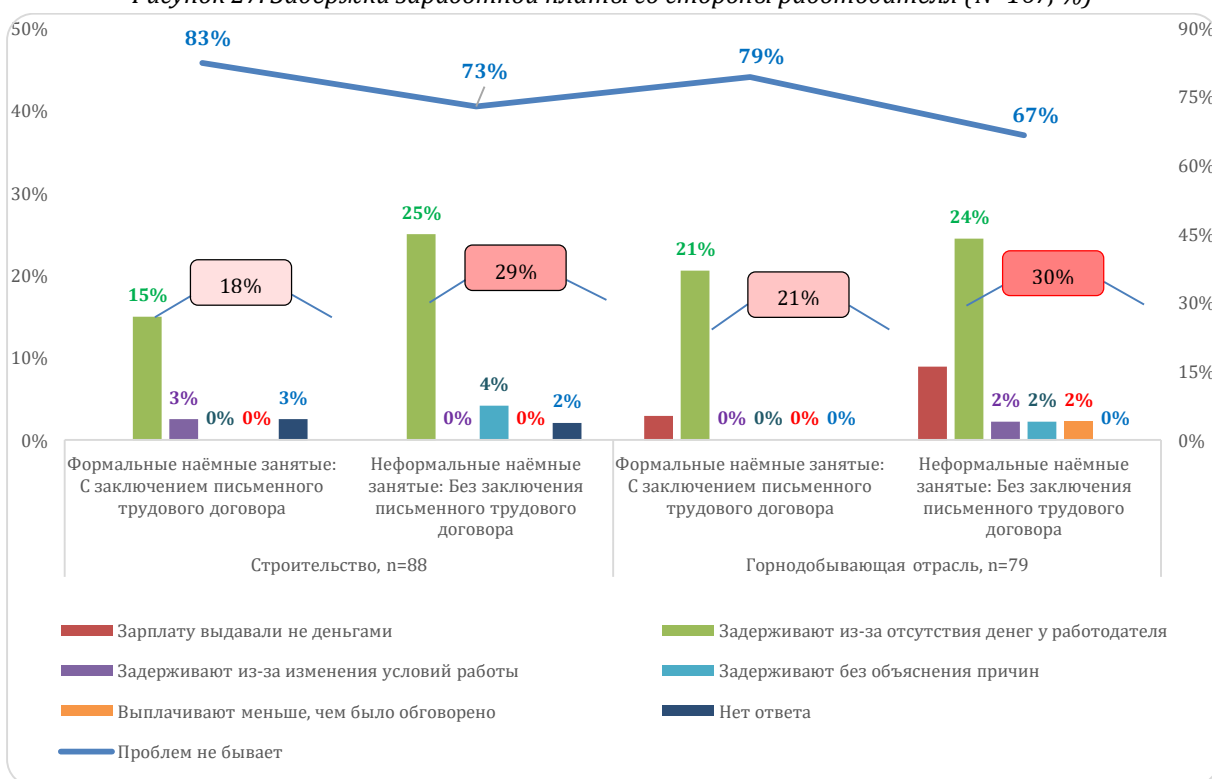
«Так как я работаю по договору, бухгалтерия все налоги, которые необходимо, удерживает работодатель».

Участник ФГД, г.Исфара (горнодобывающая промышленность)

3.3.2. Проблемы выплаты заработной платы

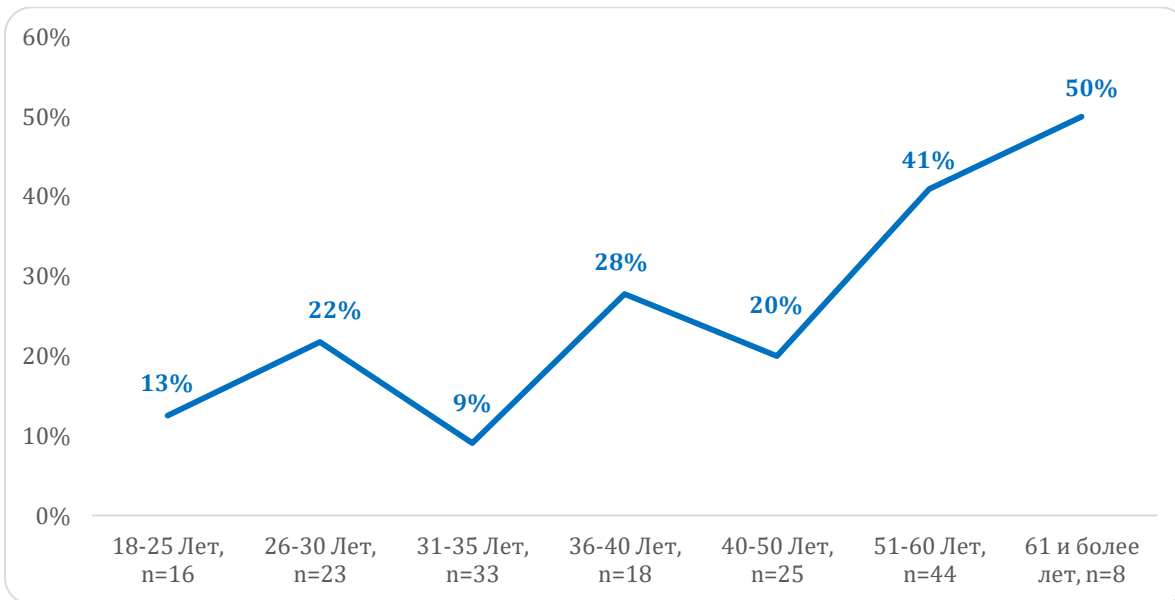
Три четверти (75%) работников подтвердили, что проблем с оплатой заработка не возникает (77% в строительной отрасли и 72% в горнодобывающей отрасли). Ещё 25% наёмных работников сообщили, что заработную плату задерживают по разным причинам. Около трети неформальных наёмных работников горнодобывающей и строительной отрасли имеют проблемы со своевременным получением заработной платы: задержки из-за отсутствия денег у работодателя, задержки из-за смены условий, задержки из-за непонятных для них причин.

Рисунок 27. Задержки заработной платы со стороны работодателя (N=167, %)



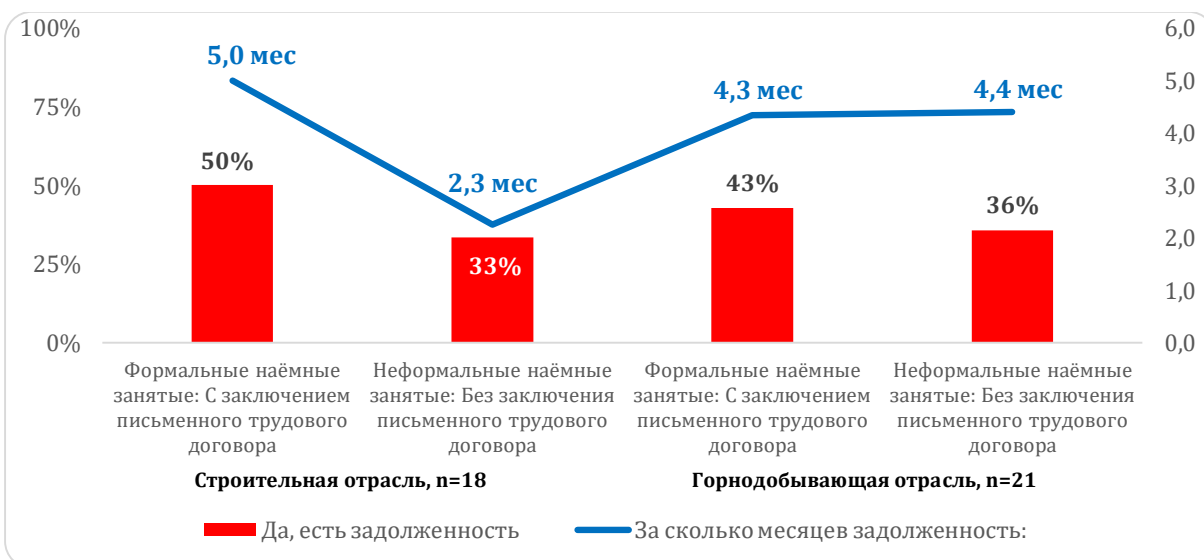
Женщинам задерживают выплаты на 14% чаще, чем мужчинам, т.к. 38% женщин сообщили о задержке в выплате по различным причинам, тогда как мужчин, указавших задержки - 24%. С возрастом работника частота задержек в выплате только возрастает.

Рисунок 28. Доля наёмных работников, подтвердивших задержки в выплате зарплаты со стороны работодателя по разным причинам (N=167, %)



Треть из тех (38%), кто указал возникновение задержек со стороны работодателя (n=39) подтвердили **наличие задолженности** на момент проведения исследования, и эта **задолженность в среднем за 3,8 месяца** (3,4 месяца в строительной отрасли и 4,4 месяца в горнодобывающей отрасли). Ни одна из 6 женщин не подтвердили наличие задолженности на момент опроса.

Рисунок 29. Доля работников, подтвердивших наличие задолженности на момент опроса и за какое количество месяцев задолжали заработную плату (N=167, %)



Степень субъективного восприятия своей работы, удовлетворённостью ей, играет важную роль в мотивации работника, отношения к рутине, формирует нацеленность на результат. Несмотря на все сложности, работники достаточно удовлетворены условиями работы.

Таблица 17. Доля удовлетворённых условиями своей работы (N=167, %)

Насколько вы удовлетворены следующими условиями работы		Всего, n=167	Строительство, n=88	Горнодобывающая отрасль, n=79
Количество рабочих часов в день	Очень удовлетворён	17%	15%	19%
	Удовлетворён	81%	83%	78%
	Не удовлетворён и не разочарован	2%	2%	1%
	Не удовлетворён	1%	0%	1%
Социальное обеспечение (Социальный пакет)	Очень удовлетворён	6%	2%	10%
	Удовлетворён	63%	69%	57%
	Не удовлетворён и не разочарован	14%	9%	20%
	Не удовлетворён	7%	6%	8%
	Очень не удовлетворён	5%	9%	0%
Нет ответа	5%	5%	5%	
Зарботок, включая формальные и неформальные платежи	Очень удовлетворён	7%	8%	6%
	Удовлетворён	76%	80%	72%
	Не удовлетворён и не разочарован	8%	6%	10%
	Не удовлетворён	4%	2%	6%
	Очень не удовлетворён	1%	1%	0%
Нет ответа	4%	3%	5%	
Гибкость работы (график работы, загрузка, перерывы)	Очень удовлетворён	11%	16%	5%
	Удовлетворён	77%	76%	77%
	Не удовлетворён и не разочарован	9%	5%	14%
	Не удовлетворён	2%	1%	3%
	Очень не удовлетворён	1%	1%	0%
Нет ответа	1%	1%	1%	
Условия работы, оснащение / оборудование	Очень удовлетворён	8%	10%	6%
	Удовлетворён	80%	85%	75%
	Не удовлетворён и не разочарован	8%	5%	13%
	Не удовлетворён	2%	0%	5%
	Нет ответа	1%	0%	1%
Всего:		167	88	79

Около 15% работников в строительной отрасли не удовлетворены своим социальным обеспечением (либо тем, что он отсутствует).

По мнению участников фокус-групповой дискуссии, задержка зарплаты обычно происходит по следующим причинам: в связи с временным отсутствием объема работ у неформально занятых работников, в связи с техническими проблемами в работе банков, либо же элементарно в связи с отсутствием у сотрудников письменного трудового договора. В последнем случае работодатель просто-напросто нарушает устную договоренность. В целом, задержка выплаты заработной платы продолжается не очень долго - от 5 до 15 дней. В связи с недолгой задержкой сотрудники предприятия во многих случаях не считают это проблемой и не видят смысла в том, чтобы обращаться за помощью к третьим лицам, например в государственные органы по защите прав работников. Особенно если договоренность с работодателем о сотрудничестве лишь устная. Если же невыплата денег затягивается на более продолжительный срок, либо выплачена лишь часть положенных сотруднику денег, то, по мнению респондентов, имеющих официальный письменный трудовой договор, очень часто среди работников различных организаций практикуется невыход на работу всей бригадой/командой до тех пор, пока зарплата за предыдущий месяц не будет выплачена в полном объеме. Это становится целью того, чтобы проучить работодателя. При этом

даже наличие профсоюзных организаций (и членство в них) во многих предприятиях не всегда способствует своевременным выплатам зарплаты.

«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)

3.4. Отношение к неформальной занятости

3.4.1. Плюсы и минусы формальной и неформальной занятости

Восприятие неформальной занятости, отношение к рискам, которые влечёт работа без трудового договора является важным компонентом для расстановки акцентов в профилактике неформальной занятости. Работников и самозанятых просили указать положительные стороны формальной занятости (N=230). Основным преимуществом работы по договору является корпоративная ответственность со стороны работодателя (65% всех работников и самозанятых указали данное преимущество). Работодатель несёт ответственность за работника – материальную, организационную (обеспечение условиями труда), за безопасность работника (на стройке или в карьере), психологическую, и др.

Рисунок 30. Перечислите **ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ** формальной занятости/трудоустройства (с составлением письменного трудового договора). (N=230, %)³⁶



³⁶ Респонденты могли указать несколько ответов, поэтому сумм > 100%.

Отпуск, социальные выплаты, медицинское обслуживание не настолько сильно заложены в восприятии работников и самозанятых, как ответственность со стороны работодателя. Также можно отметить, что формально занятые гораздо более активны в приведении аргументов и положительных сторон работы с письменным трудовым договором. В таких преимуществах, как получение оплачиваемого отпуска, льгот и дополнительных надбавок, социальное и медицинское страхование формально занятые наёмные работники разбираются примерно в два раза лучше, чем неформально занятые. Для женщин более важным является получение медицинского обеспечения от работодателя (38%) и получение оплачиваемого отпуска (38%), чем для мужчин (24% и 36% соответственно). С возрастом понимание важности ответственности работодателя за своего работника повышается, от 45% в возрасте от 18 до 25 лет до 75% в возрасте 51 года и старше.

Лишь около 7% респондентов вообще не видят положительных сторон в формальной занятости. Это 8% от всех мужчин и 5% от всех женщин, 16% от всех опрошенных в возрасте 36-40 лет не видят никаких положительных сторон в трудовом договоре. Меньше всего смысла в формальной занятости видят самозанятые (16%) в строительной отрасли (11%).

Поскольку часть респондентов не увидели положительной стороны в формальной занятости, был поставлен вопрос о положительных аспектах **неформальной** работы. Если только 7% не увидели положительных сторон в формальной занятости, то положительные стороны в неформальной занятости увидели уже 29%, т.е. почти треть наёмных работников и самозанятых указали какой-либо плюс работы без трудового договора. Оставшиеся 60% не видят в неформальной работе плюсов, и 11% воздержались от ответа (сомневаются). Таким образом, если предположить, что те, кто сомневаются, до конца не определились в преимуществах работы по трудовому договору – **около 40% респондентов считают неформальную занятость вполне допустимым способом заработка.** 34% работников и самозанятых из строительной отрасли и 26% работников сферы строительства увидели хотя бы один положительный момент в работе без трудового договора (Таблица 18).

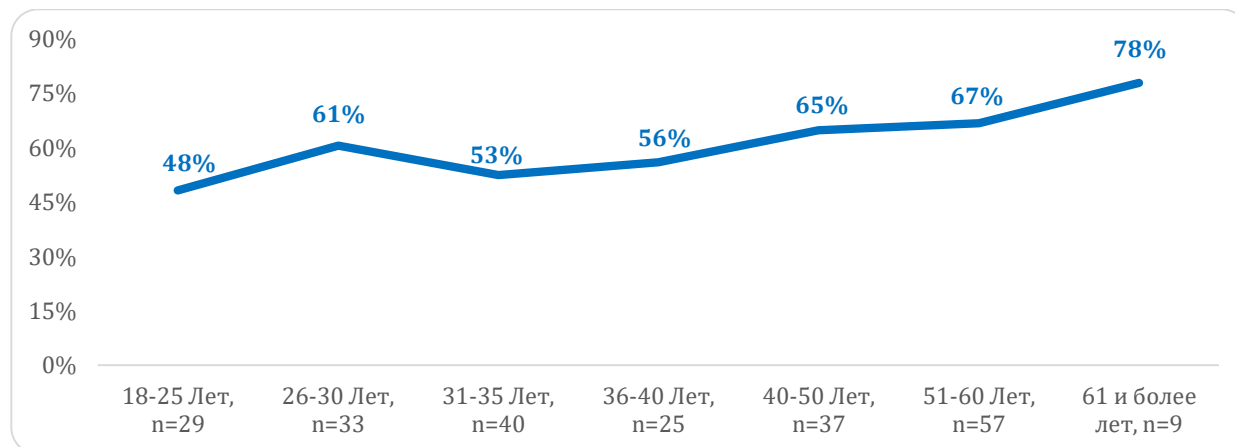
Таблица 18. Какое ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ влияние на работников оказывает НЕФОРМАЛЬНАЯ занятость (N=230, %)

Категории работников		Никакого положительного влияния	Улучшение материального положения семьи	Семья может приобрести необходимые вещи \ услуги \ имущество	Есть возможность «пробиться», получить хороший деловой и професс	Другое	Нет ответа	Всего (n=230)
Всего, n=230		60%	15%	5%	7%	2%	11%	230
Строительство, n=127		61%	16%	2%	6%	2%	13%	127
Горнодобывающая отрасль, n=103		59%	15%	10%	8%	1%	8%	103
Формальные наёмные занятые, n=74		64%	15%	3%	7%	1%	11%	74
Формальные самозанятые, n=19		68%	5%	11%	5%	5%	5%	19
Неформальные наёмные занятые, n=93		62%	15%	3%	5%	2%	12%	93
Неформальные самозанятые, n=44		45%	20%	11%	11%	0%	11%	44
Строительство, n=127	Формальные наёмные занятые	70%	10%	0%	5%	3%	13%	40
	Формальные самозанятые	85%	8%	8%	0%	0%	0%	13
	Неформальные наёмные занятые	60%	17%	0%	4%	4%	15%	48
	Неформальные самозанятые	35%	27%	4%	15%	0%	19%	26
Горнодобывающая отрасль, n=103	Формальные наёмные занятые	56%	21%	6%	9%	0%	9%	34
	Формальные самозанятые	33%	0%	17%	17%	17%	17%	6
	Неформальные наёмные занятые	64%	13%	7%	7%	0%	9%	45
	Неформальные самозанятые	61%	11%	22%	6%	0%	0%	18

Самыми рискованными группами являются формальные самозанятые в горнодобывающей отрасли и неформальные самозанятые строительной отрасли РТ, где 67% и 65% смогли точно определить, что в неформальной занятости нет минусов.

Меньше всего пользы в трудовом договоре видят в РПП (65% привели хотя бы одну положительную сторону) и в Согдийской области (43%). Около трети (29%) всех женщин считают неформальную занятость допустимым явлением, 41% среди мужчин. Аналогично предыдущим выводам, с возрастом количество респондентов, которые считают неформальную занятость хорошим явлением, сокращается. Так, в возрасте 18-25 лет – 52% приводят положительные стороны работы без трудового договора, а в возрасте 61 и более лет – лишь 22%.

Рисунок 31. Доля респондентов, считающих, что в неформальной занятости нет положительных сторон. (N=230, %)



Одна четверть респондентов (26%) сообщили, что неформальная занятость не имеет никакого отрицательного влияния. Самым распространённым минусом неформальной занятости указан риск остаться на улице без работы в любой момент (23%), риск отсутствия социальной пенсии (20%), ухудшение условий здоровья, т.к. нет адекватных средств труда и защиты.

Таблица 18. 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 / не делаются отчисления	Работодатель не будет заинтересован в своём сотруднике, в его работе	Нет ответа	Всего
Таджикистан, n=230		26%	4%	10%	3%	23%	20%	6%	7%	230
Строительство, n=127		28%	3%	8%	2%	28%	18%	3%	9%	127
Горнодобывающая отрасль, n=103		23%	5%	14%	4%	17%	22%	9%	6%	103
Формальные наёмные занятые, n=74		15%	4%	9%	3%	32%	18%	7%	9%	74
Формальные самозанятые, n=19		11%	5%	16%	11%	42%	11%	0%	5%	19
Неформальные наёмные занятые, n=93		35%	4%	6%	0%	13%	27%	6%	6%	93
Неформальные самозанятые, n=44		32%	2%	18%	5%	18%	14%	5%	7%	44
Строитель-ство, n=127	Формальные наёмные занятые	10%	5%	5%	3%	40%	18%	8%	10%	40
	Формальные самозанятые	15%	0%	0%	8%	62%	15%	0%	0%	13
	Неформальные наёмные занятые	44%	4%	4%	0%	10%	25%	2%	8%	48
	Неформальные самозанятые	35%	0%	23%	0%	23%	8%	0%	12%	26
Горно-добыва-ющая отрасль, n=103	Формальные наёмные занятые	21%	3%	15%	3%	24%	18%	6%	9%	34
	Формальные самозанятые	0%	17%	50%	17%	0%	0%	0%	17%	6
	Неформальные наёмные занятые	27%	4%	9%	0%	16%	29%	11%	4%	45
	Неформальные самозанятые	28%	6%	11%	11%	11%	22%	11%	0%	18

95% женщин видят в неформальной занятости (хотя бы одно) отрицательное влияние. Мужчин, считающих неформальную занятость негативной практикой, меньше – 72%.

Таблица 19. Категории респондентов с рискованным поведением (N=230, %)

Категории респондентов		Нет никаких положительных сторон формальной занятости	Никакого отрицательного влияния не оказывает неформальная занятость	Смогли указать хотя бы одно положительное влияние неформальной занятости
Всего (N=230)		7%	26%	40%
Пол респондента	Мужчина, n=209	8%	28%	41%
	Женщина, n=21	5%	5%	29%
Возрастной интервал	18-25 Лет, n=29	3%	34%	52%
	26-30 Лет, n=33	12%	30%	39%
	31-35 Лет, n=40	5%	18%	48%
	36-40 Лет, n=25	16%	36%	44%
	40-50 Лет, n=37	11%	35%	35%
	51-60 Лет, n=57	4%	18%	33%
	61 и более лет, n=9	0%	11%	22%

Аккумулировав результаты ответов на блок вопросов восприятия, можно сделать вывод, что лишь 7% работников (в основном самозанятых) не видят в формальной занятости положительных сторон, 26% нейтральны, т.е. думают что неформальная занятость не влечёт за собой серьёзных негативных проявлений и 40% лояльны к неформальной занятости (т.е. могут найти в ней положительные аспекты).

При проведении **глубинных интервью с экспертами** можно было наблюдать ниже описанные мнения и рассуждения на тему плюсов и минусов формальной и неформальной занятости. Многие респонденты сходятся во мнении, что плюсов в формальной занятости сотрудника больше, чем в неформальной. Во-первых, социальная защита и социальные выплаты работнику предприятием при официально оформленном соглашении занятости являются законными и обязательными, как и корректное отношение работодателя к нанимаемым на работу сотрудникам. Кроме того, что касается условий труда - часть опрошенных экспертов сетовала на то, что даже при составлении официального трудового договора между работодателем и работником трудовые условия не всегда соблюдаются и поддерживаются в правильном русле как работниками, так и работодателями. А про соблюдение и поддержку условий труда при отсутствии письменного официального трудового договора даже и говорить не стоит. Говоря о соблюдении рабочего дня и права работника на выходные дни – в формальном секторе экономики эти правила в большей мере соблюдаются. Руководители формального сектора стараются по максимуму соблюдать данные правила, указанные в трудовом кодексе. Что касается неформального сектора – здесь менеджмент, в зависимости от сроков выполнения заказа, особенно в строительстве и горнодобывающей промышленности, может установить для сотрудников сверхурочную работу, которая может как оплачиваться, так и не оплачиваться. При чем, при отсутствии официального договора с указанными в нем условиями и сроками оплаты труда очень часто зарплата может быть задержана работодателем на неопределенный срок либо вообще не выдаваться.

Одним из положительных аспектов неформальной занятости эксперты определили то, что имеется больше возможностей получить работу. К примеру, нового сотрудника спрашивают, что он умеет делать и какими навыками обладает и, в зависимости от ответа, назначают спектр работы. К тому же у сотрудника появляется хорошая возможность приобрести трудовой стаж, навыки и умения в работе и стать отличным специалистом с хорошим послужным списком и рекомендациями от работодателя для дальнейшего обустройства уже на постоянной основе и с официально оформленным трудовым

договором. Но, вместе с тем, этот же пока еще неформально занятый сотрудник имеет риск получить неоплачиваемую сверхурочную работу, риск отсутствия компенсаций при болезни/травме и при увольнении, а также риск в любой момент лишиться работы без получения это все относится к отрицательному влиянию неформальной занятости на работников.

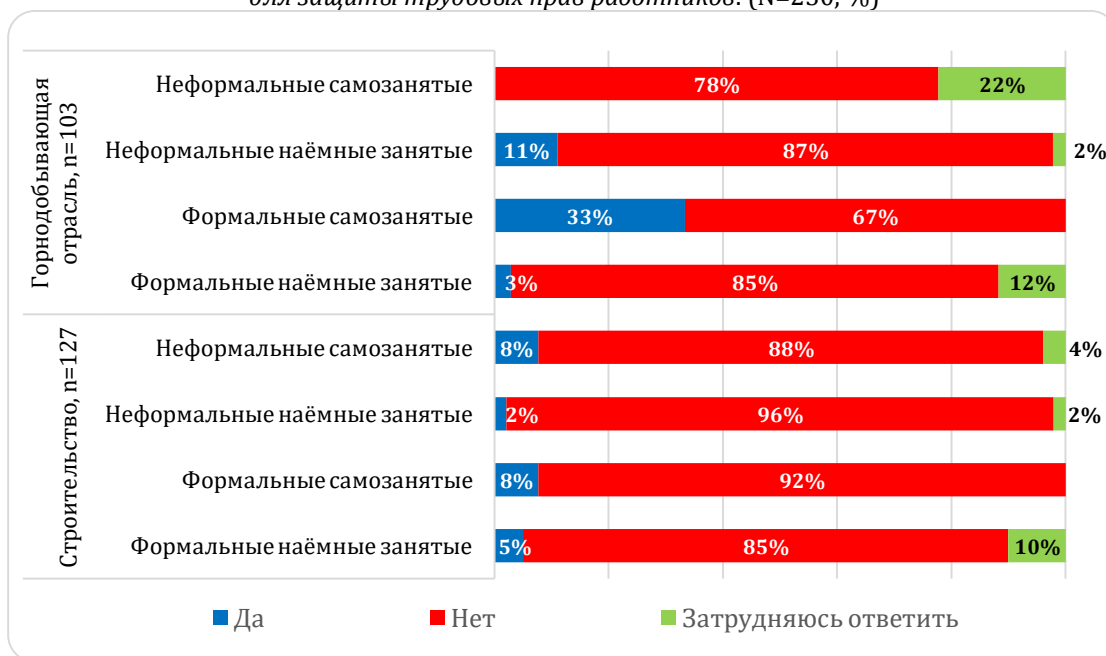
«Таких случаев у нас нет. У нас все на законном основании оформляется, по специальности, проходят специальное обучение, инструктажи и т.д., только потом приступают к работе. А неформальных принимают на работу без предварительного инструктажа, без трудового соглашения, допустим я тебе столько-то плачу, ты сделаешь такую-то работу, это грубейшее нарушение законодательства».

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

3.4.2. Информированность и готовность к формальной занятости

Своевременный доступ к полезной информации для защиты прав трудящихся имеет ключевую роль, даже несмотря на отсутствие трудового договора. **Какая-либо информация о защите прав трудящихся нужна была лишь 6% работников (наёмных) и самозанятых.** Что говорит о высоком уровне самооценки со стороны трудящихся, оценки глубины и качества своих знаний. С другой стороны если человек не знает о практике защиты прав трудящихся, то он и не думает о том, что ему может потребоваться какая-либо информация в случае необходимости.

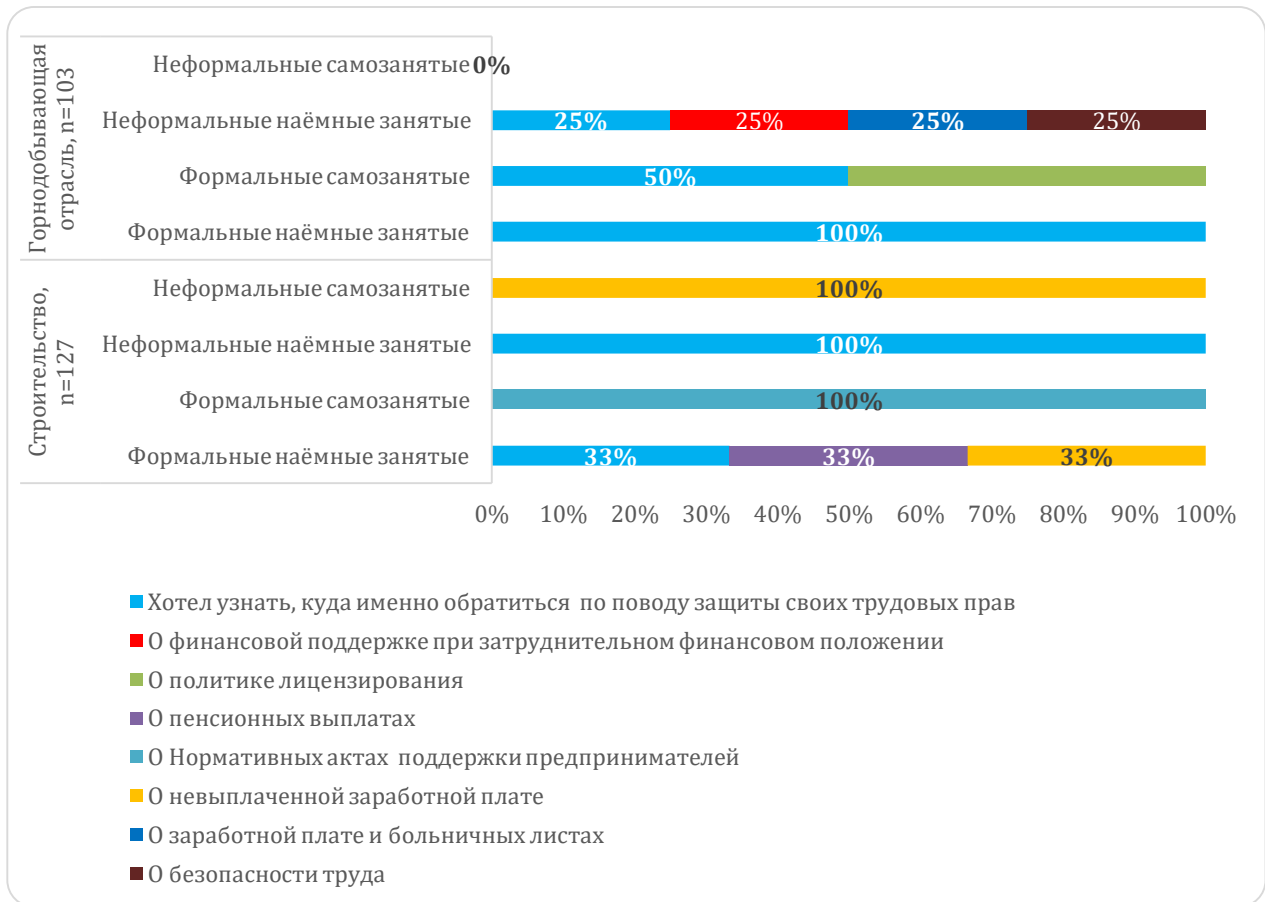
Рисунок 32. Нужна ли Вам сейчас, либо была нужна ранее какая-либо информация для защиты трудовых прав работников. (N=230, %)



Формальным самозанятым в горнодобывающей отрасли была нужна информация больше (33%), чем другим категориям, вероятно до того, как они стали самозанятыми. В целом, формальные и неформальные наёмные работники одинаково низко оценивают свои потребности в информации по защите трудовых прав.

Из тех, кто ответил, что имел потребность в какой-либо информации (14 человек), больше всего хотели узнать, куда именно можно было обратиться за поддержкой своих прав. Отдельные индивидуальные случаи также имели место быть (финансовая поддержка, лицензирование, пенсии, зарплата, больничные листы, безопасность труда).

Рисунок 33. Какая именно информация вам была нужна для защиты трудовых прав работников. (N=14, %)



Основным источником получения информации, рассказывающей о правах и рисках неформально занятых людей является телевидение – новостные выпуски и передачи (25% от всех работников и самозанятых), затем идут интернет и социальные сети (22%), Радио о публикации в журналах и газетах (по 7%). **Более половины работников и самозанятых (54%) никогда не видели подобные информационные материалы и публикации, рассказывающие о правах работников.**

Статистически значимой разницы в уровне ответов формально и неформально занятых не было получено. Это говорит о том, что несмотря на статус занятости, получить какие-либо материалы в силу разных причин затруднительно как формальному, так и неформальному занятому и самозанятому.

Меньше всего информации предоставляется / получается жителям(и) Душанбе и Хатлонской области, где отсутствие каких-либо материалов подтвердили 63% и 81% соответственно. Отраслевое распределение ответов и по статусу занятости указано в таблице 20.

Таблица 20. 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	Нет ответа
Таджикистан, n=230	25%	7%	7%	2%	6%	22%	54%	1%	3%
Строительство, n=127	24%	7%	4%	1%	1%	18%	60%	2%	3%
Горнодобывающая отрасль, n=103	26%	7%	12%	3%	13%	26%	47%	1%	4%
Формальные наёмные занятые, n=74	22%	5%	8%	3%	4%	28%	50%	3%	1%
Формальные самозанятые, n=19	16%	5%	0%	5%	5%	16%	63%	0%	5%
Неформальные наёмные занятые, n=93	28%	6%	11%	0%	8%	19%	57%	1%	1%
Неформальные самозанятые, n=44	27%	11%	2%	2%	7%	18%	50%	0%	11%

Информированность о правах и осведомленность о шагах по защите своих трудовых прав приводит к готовности человека искать другое, более защищённое место работы. Особенно если его договоренности с работодателем нарушаются. Готовность в ближайшие два года работать формально или неформально выяснялась у работников и самозанятых. Больше половины (56%) респондентов подтвердили готовность работать только формально, с официальной регистрацией, заключением письменного трудового договора. Учитывая, что формально (официально) работают лишь 40% респондентов, то 16% неформальных работников испытывают устойчивое желание узаконить свои отношения с работодателем в ближайшие 2 года.

Таблица 20. В ближайшие два года, вы скорее всего предпочтёте работать формально или неформально (N=230, %)

Категории респондентов		Не формально / Без регистрации / Без трудового договора	Формально / С регистрацией / С письменным трудовым договором	Не могу точно сказать / как получится	Всего (n= 230)
Строительство, 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
Горнодобывающая 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

С другой стороны, треть неформально самозанятых в обеих отраслях предпочитают работать и далее без официальной регистрации собственного дела / получения патента. Таким образом, можно сделать вывод, что если у работника устоялась личная практика работать официально, то его убеждения в отношении пользы формальной занятости достаточно крепки и он будет продолжать искать формальное трудоустройство при смене места работы.

Что касается информированности работников о защите их прав и готовности к формальной занятости, **часть экспертов во время проведения с ними глубинного интервью** пришла к следующим выводам. Во-первых, вне зависимости от того, осведомлен ли работник о своих правах и рисках после ознакомления со специальными предоставляемыми ему материалами, либо не осведомлен - если работник оформлен в предприятии формально, то можно о чем-то говорить (о соблюдении законодательства, договорных пунктов и инструкций и т.д). Если же сотрудник работает неформально, то даже компетентные специалисты в случае конфликтов и споров не смогут помочь потом данному сотруднику в случае необходимости. Не говоря уже о вспомогательном ознакомлении с информационными материалами.

Во-вторых, с информационными материалами либо с информацией, предоставляемой компетентными специалистами по защите прав трудящихся, необходимо ознакомливаться в любом случае, вне зависимости, устроен ли сотрудник в предприятии официально/формально либо неофициально/неформально. Это необходимо сотруднику, чтобы защитить и обезопасить себя на как можно более высоком уровне, дабы не очутиться потом в бесправной ситуации.

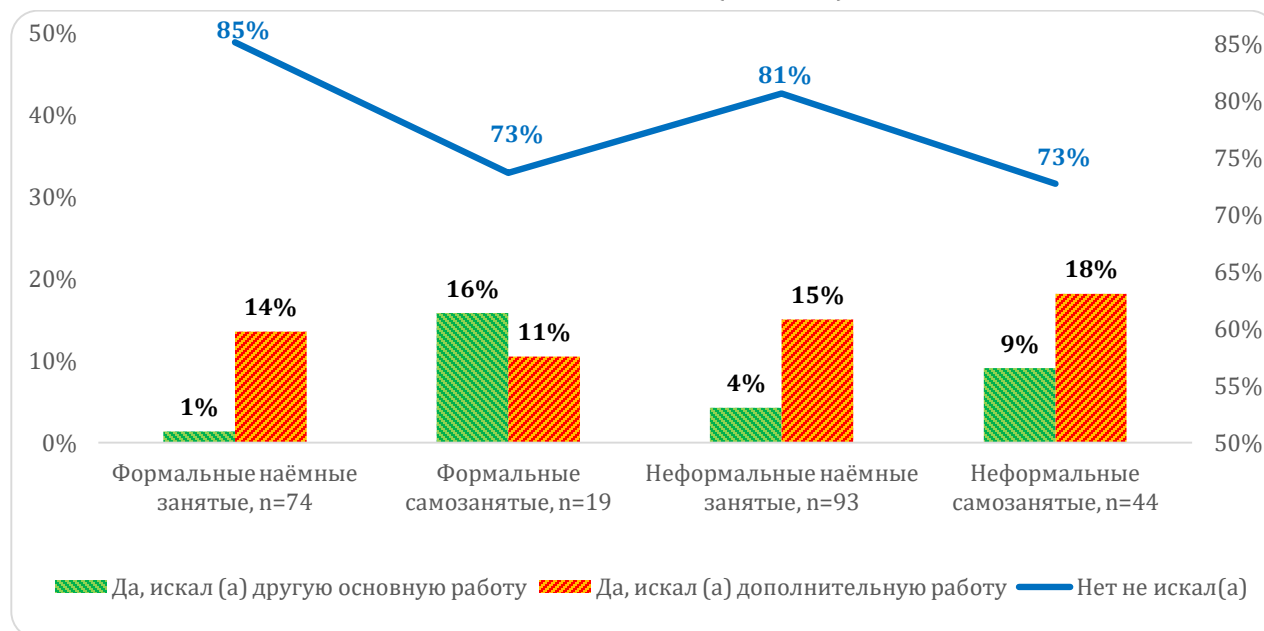
«Если у человека есть формальный контракт, этот человек уже на 50% защищен, т.е. защищен от злоупотребления, ущемления его прав. Почему? Потому что у него есть формальный документ, который он может предъявить в случае нарушения его прав. А неформально занятый человек не предъявит ничего. На 90% у работодателя 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!».

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

3.4.3. Дальнейшие перспективы занятости

Пятая часть респондентов на момент проведения исследования находятся в поиске новой или дополнительной работы (17% наёмных работников и 27% самозанятых). В строительной отрасли дополнительное или новое место заработка искали 16%, в горнодобывающей – 25% работников.

Рисунок 34. Искали ли Вы в течение последних четырех недель другую или дополнительную работу / новое собственное дело (N=280, %)



Наёмные работники в меньшей мере склонны к поиску новой/дополнительной работы, чем самозанятые (работающие за собственный счёт), так как доля респондентов, отметивших действия по поиску, составила: 17% и 27% соответственно. Дополнительную работу искали на 16% больше женщин, чем мужчин.

В целом, неформальные наёмные занятые стремятся к смене работы больше, чем формальные. Среди тех немногочисленных респондентов (N=12), кто искал новую основную работу (все мужчины), 67% искали работу через своего близкого круга / окружения, ещё 17% обращались в спецслужбы занятости и трудоустройства, лишь 8% выходили на рынок труда (разнорабочих). Работники государственных органов и предприятий в большей мере склонны к поиску нового места работы, чем сотрудники частных компаний и фирм.

Самым активным с точки зрения поиска новой работы регионом является ГБАО, где 53% уже искали либо новую работу либо дополнительное место работы. Менее активны работники Согдийской, Хатлонской области и РПП (10%, 13% и 18% соответственно).

Около трети (29%) всех самозанятых выразили желание работать наёмными работниками, ещё 14% затруднились предсказать будут ли они работать в найме и 57% не имеют такого желания по причине того, что им нравится быть самозанятым (83%). Причины тому: все рабочие места, которые находили респонденты имеют низкую заработную плату (17%). Из тех, кто выразил желание поменять самозанятость на наёмный труд, но до сих пор этого не делал, отметили, что не знают, как найти любую работу по найму или им трудно найти «хорошую» (с хорошей зарплатой) наёмную работу.

Таким образом, можно сделать вывод, что самозанятые склонны к большей трудовой мобильности в сторону найма.

ГЛАВА 4. ОЦЕНКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ЕЁ СОБЛЮДЕНИЕ СО СТОРОНЫ НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ЦЕЛЕВЫХ ОТРАСЛЯХ

4.1. Описание основных норм безопасности, а также условий труда по видам работ в целевых отраслях

Рассмотрим трактовку. Статья 1 Трудового кодекса Республики Таджикистан определяет, что «безопасность труда» - это комплекс мероприятий, направленных на обеспечение защиты работников в процессе трудовой деятельности и исключающих воздействие вредных и опасных производственных факторов. Вместе с тем, эта же статья устанавливает, что «условия безопасности труда» - это условия труда, уровень которых исключает воздействие опасных или вредных производственных факторов на работников или уровень их воздействия не превышает установленные нормативы.

В соответствии со статьей 238 Трудового Кодекса Республики Таджикистан, работник обязан принимать меры по сохранности здоровья работника и обеспечить безопасные условия труда. Работникам организаций по условиям труда должна выдаваться за счет средств работодателя специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы, молоко, лечебно-профилактическое питание не ниже норм, устанавливаемых Трудовым Кодексом Республики Таджикистан и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Помимо этого, вопросам безопасности и охраны труда посвящена целая глава Трудового кодекса Республики Таджикистан. Исходя из нее, Работодатель обязан во всех организациях, независимо от организационной правовой формы создавать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и санитарно - гигиеническим требованиям. Работодатель несет ответственность за нарушение требований по охране труда.

При заключении трудового договора работник должен быть информирован работодателем об условиях труда, в том числе о наличии вредных или опасных производственных факторов, риска профессиональных и иных заболеваний, о полагающихся в связи с этим льготах и компенсациях работнику, а также средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обязан не реже одного раза в год информировать работников или их представителей о состоянии условий труда на производстве и на рабочих местах, о результатах проверок условий труда, осуществляемых органами надзора, принимаемых мерах по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, а также предоставлять такую информацию по просьбе работника (ст.332 ТК РТ).

Работодатель обязан организовывать проведение обязательного предварительного медицинского осмотра работников при заключении трудового договора и периодического медицинского осмотра работников в процессе работы, занятых на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных и ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспортных средств, в целях определения соответствия выполняемой работе, проверки состояния их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.

На работах с особо опасными условиями труда работники медицинские освидетельствования проходят перед сменами.

Если работник считает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда, он вправе потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра (ст.333 ТК РТ)³⁷.

В связи с чем, Правительство Республики Таджикистан 30 декабря 2010 года за №702, утвердило Список профессиональных заболеваний и Перечня вредных веществ и производственных факторов, выполнение которых связано с воздействием вредных условий труда, а также Перечня вредных

³⁷ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 г. №1329

веществ и неблагоприятных производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников³⁸.

Также статьей 334 Трудового кодекса Республики Таджикистан, предусмотрены льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Например, на работах с вредными условиями труда работникам бесплатно по установленным нормам выдаются молоко или другие необходимые продукты. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно - профилактическое питание.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, производимых в неблагоприятных температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель обязан выдавать бесплатно по установленным нормам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и гигиены (ст.335 Трудового кодекса РТ).

Работодатель обязан для всех поступающих, а также переводимых на другую работу работников, организовать проведение инструктажа по охране труда и обучение безопасным приемам работы.

Для работников, поступающих на работу в производство с повышенной опасностью, должно проводиться обучение по охране труда со сдачей по его окончанию экзаменов с последующей периодической переаттестацией.

Трудовой Кодекс Республики Таджикистан предписывает, что «охрана труда» это система правовых, социально - экономических, организационно - технических, санитарно - гигиенических, лечебно - профилактических и реабилитационных мероприятий, предусмотренных настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, обеспечивающими безопасность, охрану здоровья и трудоспособность лица в процессе трудовой деятельности³⁹.

В этой связи в правовой системе Республике Таджикистан по вопросам безопасности труда, существенную роль играют Нормы и Правила. 25 ноября 2015 года за №109/ф, Распоряжением Председателя Комитета по архитектуре и строительству при Правительстве Республики Таджикистан, введены в действие Градостроительные Нормы и Правила Республики Таджикистан, ГниП РТ 12-03-2011 «Безопасность труда в строительстве».

Эти ГниП являются общеобязательными на всей территории Республики Таджикистан и распространяются на строительное производство, промышленность строительных материалов, а также на строительную индустрию независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности организаций, выполняющих эти работы.

В них отражены такие требования и правила как:

1. Механизм организации работы по обеспечению охраны труда;
2. Организация производственных территорий, участков работ и рабочих мест;
3. Требования безопасности к обустройству и содержания производственных территорий, Участков работ и рабочих мест;
4. Требования безопасности при складировании материалов и конструкций;
5. Обеспечение электробезопасности;
6. Обеспечение пожаробезопасности;
7. Обеспечение работников от воздействия вредных производственных факторов;
8. Эксплуатация строительных машин, транспортных средств, производственного оборудования, средств механизации, приспособлений, оснастки, ручных машин и инструмента;
9. Требования безопасности к процессам транспортных и погрузочно-разгрузочных работ;
10. Требования безопасности при выполнении электросварочных работ и газопламенных работ⁴⁰.

³⁸ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Постановление Правительства Республики Таджикистан от 30 декабря 2010 г. №702 «Об утверждении Списка профессиональных заболеваний и Перечня вредных веществ и производственных факторов, выполнение которых связано с воздействием вредных условий труда, а также Перечня вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников».

³⁹ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 г. №1329

⁴⁰ Градостроительные нормы и правила Республики Таджикистан ГниП РТ 12-03-2011 «Безопасность труда в строительстве». Введены в действие распоряжением Председателя Комитета по архитектуре и строительству при Правительстве Республики Таджикистан от 25 ноября 2015 г. №109/ф.

4.2. Официальная статистика выявленных случаев нарушения мер/норм безопасности на предприятиях в целевых отраслях

В соответствии с действующими нормами и правилами, техника безопасности представляет собой совокупность организационных и технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие на работающих опасных производственных факторов (опасный производственный фактор—такой фактор, воздействие которого на работающего приводит к травме или другому внезапному ухудшению здоровья).

В соответствии с этими нормами и правилами⁴¹ администрация стройки должна в установленные сроки организовать инструктаж, изучение и проверку знаний рабочих и технического персонала в области техники безопасности с обязательным документальным ее оформлением. Эти мероприятия проводят в соответствии с «Типовыми программами по обучению рабочих безопасным методам труда и проверке знаний инженерно-техническими работниками техники безопасности в строительстве». Кроме того, установлено, что работающим в опасных и вредных условиях необходимо выдавать средства индивидуальной защиты, предупреждающие возможность возникновения несчастных случаев, и спецодежду, защищающую организм от влияния вредных факторов окружающей среды. Рабочие должны быть проинструктированы о правилах пользования выдаваемыми им средствами защиты.

Согласно официальной статистике, в перечень неблагоприятных условий труда включаются «условия труда, не отвечающие санитарно-гигиеническим нормам (повышенные уровни шума, вибрации, запыленности и загазованности и др.)», «тяжёлый физический труд» и «условия труда, не отвечающие требованиям безопасности». Статистика в этой сфере приведена в таблице 21.

Таблица 21. Распределение численности работников, занятых в неблагоприятных условиях труда (чел., на конец года)⁴²

Статистика	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Занятые в условиях, несоответствующих санитарно-гигиеническим нормам:	4935	3090	4440	4691	9673	4492	3329
из них работающих под воздействием:							
- повышенного уровня шума	809	1071	780	1181	1521	1007	933
- повышенного уровня вибрации	479	611	829	868	684	448	439
- запыленности и загазованности воздуха рабочей зоны, превышающих предельно допустимые концентрации	928	1015	1190	1529	2325	1088	1109
Занятые тяжёлым физическим трудом	728	416	300	723	4513	1271	2758
Работающие в условиях, не отвечающих требованиям безопасности	16	65	86	242	72	438	589

Из данных таблицы 21 вытекает, что количество работающих в условиях, не отвечающих требованиям безопасности, имеет тенденцию устойчивого роста. Так, данный показатель в период 2012-2018 годы увеличился в 36,8 раза. Почти аналогичная ситуация наблюдается в разрезе «Занятые тяжёлым физическим трудом». Данный показатель достигает своего локального максимума в 2016 году, принимая значение (4513), превышающее значение 2012 года в 6,1 раза. Тем не менее, этот показатель в период последних 2-х лет уменьшился в 1,6 раза.

⁴¹ СНиП III-4-80 «Техника безопасности в строительстве»

⁴² Статистический ежегодник Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. - Душанбе, 2019. -477 с.

Следует отметить, что значения всех показателей (кроме показателя «Работающие в условиях, не отвечающих требованиям безопасности») после 2016 года имеют тенденцию на снижение, выявление причины которой требует дополнительного исследования.

Распределение численности работников, занятых в неблагоприятных условиях труда по отраслям экономики приведено в таблице 22.

Таблица 22. Распределение численности работников, занятых в неблагоприятных условиях труда по отраслям экономики (чел., на конец года)⁴³

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Все отрасли	4935	3090	4440	4691	9673	4492	3329
<i>в том числе:</i>							
- промышленность	1489	1151	1425	2535	3412	2677	2160
- сельское хозяйство	123	164	998	576	3907	393	320
- транспорт	483	859	338	423	706	958	688
- связь	152	160	120	120	183	181	131
- строительство	370	35	215	929	1255	110	2
- другие отрасли	2318	681	1344	108	210	157	28

Рост количества работающих в условиях, не отвечающих требованиям безопасности, и несоблюдение норм и требований безопасности работающих приведет естественным образом к росту травматизма на производстве. Показатели травматизма на производстве в целом по стране приведены в таблице 23.

Таблица 23. Показатели травматизма на производстве по республике (чел., на конец года)⁴⁴

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Число пострадавших	96	101	93	83	65	131	146
<i>в том числе, погибших</i>	25	31	33	28	26	21	16

Количественный анализ несчастных случаев на производстве по отраслям экономики в Республике Таджикистан за 2018-2019 годы показывает, что если доля строительной и горнодобывающей отраслей в общей численности несчастных случаев в 2018 году составила 37,5%, то данный показатель в 2019 году увеличился до 58,2%, т.е. почти 60% несчастных случаев в производстве в 2019 году зафиксированы в целевых отраслях исследования. Данное явление является следствием почти 4-х кратного роста количества несчастных случаев в горнодобывающей и горной промышленности (см. таблицу 24).

⁴³ Статистический ежегодник Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019

⁴⁴ Статистический ежегодник Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. -477 с.

Таблица 24. Сведение о несчастных случаях на производстве по отраслям экономики в Республике Таджикистан за 2018-2019 годы (чел., на конец года) ⁴⁵

Отрасли экономики	2018	2019	Рост (%)
Строительство	17	19	111,8
Горнодобывающая и горная промышленность	7	27	385,7
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство	1	3	300,0
Транспорт и коммуникация	5	6	120,0
Госорганы и обороны	2	6	300,0
Гостиницы, рестораны и торговля	4	3	75,0
Образование	3	1	33,3
Культура	1	0	0,0
Энергетика, газ, водоснабжение	8	4	50,0
Иностранные организации	3	1	33,3
Другие виды деятельности	13	9	69,2
Итого:	64	79	123,4

Служба государственного надзора в сфере труда, миграции и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в 2019 году выявила 8610 случаев правонарушений (7870 случаев в 2018 году), из которых 6360 случаев (6057 случаев в 2018 году) относятся к вопросам трудовых отношений, 1663 случаев (1021 случаев в 2018 году) – вопросам безопасности труда и соблюдения стандартов. В частности, в строительной отрасли в результате проверки деятельности 365 (325 в 2018 году) хозяйственных субъектов были выявлены 1463 случаев правонарушений в области трудовых отношений и безопасности труда.

За правонарушение в сфере труда в 2019 году Службой государственного надзора в сфере труда, миграции и занятости населения были оштрафованы 433 работодателей и других ответственных лиц в общую сумму 497 115 сомони. Эти показатели в строительной отрасли составили 72 человека и 82 800 сомони соответственно⁴⁶.

Следует отметить, что в соответствии с Указом Президента Республики Таджикистан от 16 января 2018 года, №990 "Об объявлении моратория на все виды проверок деятельности субъектов предпринимательства в сферах производства" в целях государственной поддержки деятельности субъектов предпринимательства в сферах производства, создания рабочих мест, укрепления промышленного и экспортного потенциала республики, уменьшения проверок и создания благоприятных условий для предпринимательства и инвестирования объявлен мораторий на все виды проверок деятельности субъектов предпринимательства в сферах производства Республики Таджикистан до 1 января 2021 года⁴⁷.

Исходя из этого, Служба государственного надзора в сфере труда, миграции и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в 2018 и 2019 годы не проверяло деятельность хозяйственных производственных субъектов горнодобывающей промышленности.

⁴⁵ Отчёт о деятельности Службы государственного надзора в сфере труда, миграции и занятости населения за 2019 год//Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан

⁴⁶ Отчёты о результатах деятельности Службы государственного надзора в сфере труда, миграции и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в 2018 и 2019 годы// Центральный аппарат Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан

⁴⁷ http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=130876

Гарантии обеспечения для работников на опасных производствах строительной и добывающей отрасли.

В соответствии с законодательством Республики Таджикистан, работникам, задействованным на опасных производствах строительной и добывающей отрасли, наряду с предусмотренными общими положениями предоставляются дополнительные гарантии социального обеспечения.

Трудовой кодекс Республики Таджикистан, посвятил отдельную главу особенностям регулирования труда работников, занятых на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда.

В соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса Республики Таджикистан, для работников, занятых на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю⁴⁸.

Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 31 декабря 2002 года за № 521, утвержден Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день и ежегодный дополнительный отпуск.

Список также включает в себя профессии и должности, относящиеся к строительной и добывающей отрасли:

- Горные работы, подземные горные работы
- Разработка месторождений цветных металлов, строительства шахт, рудников, приисков, а также горные работы в геологоразведке
- Открытые горные работы эксплуатационных и строящихся карьеров, а также горная шахтная поверхность и геологоразведка
- Предприятия и организации угольной и сланцевой промышленности, строительство, реконструкция угольных и сланцевых шахт и разрезов
- Геологоразведочные и топографо-геодезические работы
- Нефтяная и газовая промышленность
- Горные работы
- Сварочные работы
- Малярные работы
- Открытые горные работы и шахтная поверхность
- Строительство туннелей⁴⁹.

В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса Республики Таджикистан, оплата труда работников, занятых на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда, устанавливается с разницей в размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем повышения должностных окладов (ставок) или доплат, но не ниже установленных законодательством Республики Таджикистан, отраслевыми соглашениями или коллективными договорами, основанными на минимальных стандартах оплаты труда.

Работникам организаций по условиям труда выдается за счет средств работодателя специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы, молоко, лечебно-профилактическое питание не ниже норм, устанавливаемых настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан (ст.238 Трудового кодекса РТ)⁵⁰.

⁴⁸ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 г. №1329

⁴⁹ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Постановление Правительства Республики Таджикистан от 31 декабря 2002 г., № 521 "О списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день и ежегодный дополнительный отпуск"

⁵⁰ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 г. №1329

4.3. Трудовые гарантии наёмных работников по результатам исследования

Важность компенсации в случае увольнения является основой цивилизованных отношений с работодателем, когда соблюдение законодательства обеспечивает материальную поддержку уволенного в период трудоустройства на новое место работы. Компенсацию в случае увольнения подтвердили **только 13% наёмных работников**, 72% о такой компенсации на работе не слышали. В четыре раза больше наёмных формальных рабочих (22%) чем неформальных (6%) слышали о компенсации со стороны работодателя при увольнении на основном рабочем месте. Формально занятые в горнодобывающей отрасли в качестве наёмных работников больше всех информированы о практике компенсации при увольнении (35% из всех представителей отрасли) со средним размером выплаты – 1327 сомони. Формально занятые (с трудовым договором) в строительной отрасли информированы о компенсации гораздо меньше – лишь 10% от данной категории, однако размер компенсации указали выше, чем в горнодобывающей отрасли - 1619 сомони. С другой стороны, четверть формальных рабочих в строительной отрасли не смогли (сомневались) точно сказать, будет ли у них компенсация при увольнении по инициативе работодателя, или нет. Это говорит о низком уровне трудовой (и правовой) грамотности среди тех, кто заключает письменный трудовой договор с работодателем.

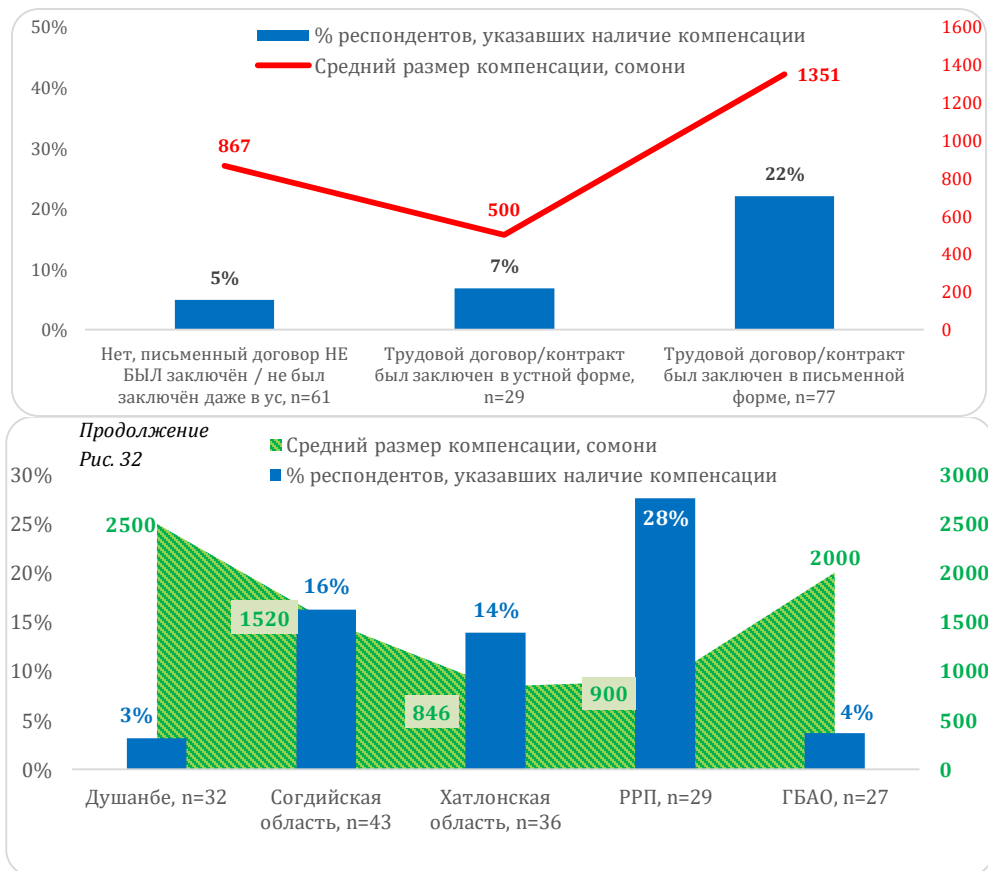
Таблица 25. Уверенность в компенсации со стороны работодателя при увольнении (N=167, %, сомони)

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

Мужчины в два раза чаще указывали наличие компенсации, чем женщины (14% и 6% соответственно). С другой стороны, почти пятая часть всех женщин, работающих по найму (n=16), не смогли ответить на вопрос о компенсации. О компенсации информированы больше работники бюджетной сферы, чем частники.

Наличие трудового договора в письменной форме прибавляет уверенности в три раза больше, чем устные договорённости в том, что компенсация при увольнении со стороны работодателя будет предоставлена в случае нарушения им трудового соглашения. При этом и сумма компенсации при наличии письменного трудового договора возрастает в 2 раза, до уровня 1351 сомони (см. рисунок 35). Официальная регистрация работодателя (организации, нанимающей респондентов) повышает уверенность в компенсации в 5 раз по сравнению с уровнем уверенности наёмных работников официально не зарегистрированных компаний (21% и 5 % соответственно). Больше всего информированы о наличии компенсации в РРП, при среднем размере выплаты в 900 сомони (единоразово). Выше других уровень компенсации в Душанбе, при самом низком уровне информированности – 3% респондентов подтвердили наличие компенсации.

Рисунок 35. Если на вашем основном рабочем месте/в организации предусмотрена компенсация при увольнении, то назовите размер компенсации в сомони (N=167, %, сомони)

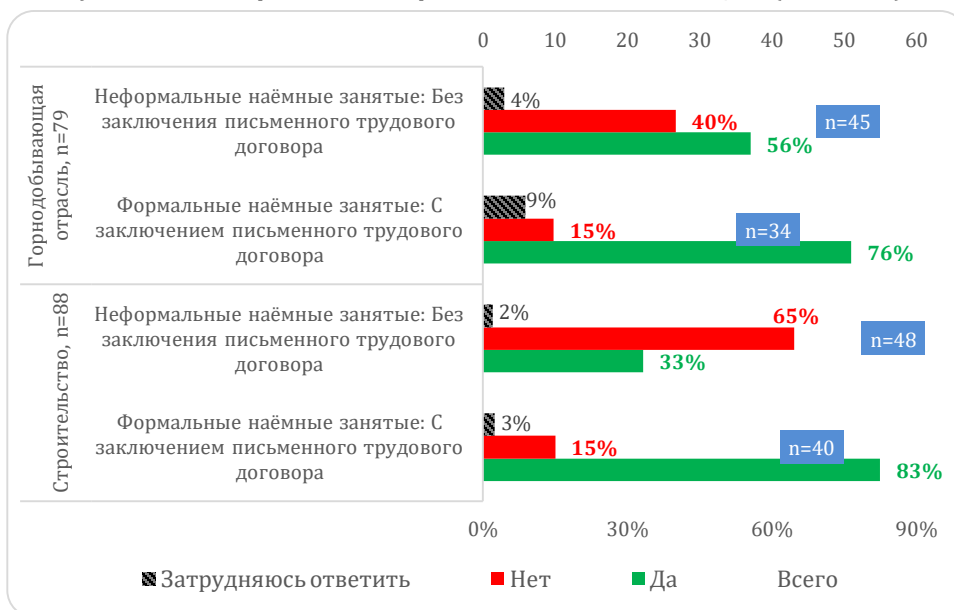


Таким образом, общий уровень информированности о компенсации даже среди имеющих на руках подписанный трудовой договор очень низкий, что говорит об упадке трудовой грамотности среди формальных работников в обеих отраслях (хуже в строительной в три раза чем в горнодобывающей).

С другой стороны, готовность требовать компенсацию за ущерб или производственную травму, полученную работником в рамках выполнения трудовых обязанностей достаточно высокая – **60% наёмных занятых готовы истребовать компенсацию от работодателя в данном случае.** Компенсацию будут готовы требовать 56% наёмных рабочих строительной отрасли и 65% горнодобывающей. Кардинальная двукратная разница в готовности требовать компенсацию между формальными наёмными работниками и не формальными. Наличие трудового договора является важнейшим стимулом мотивирования работника требовать предусмотренную законодательством компенсацию ущерба и травмы в рамках выполнения рабочих обязанностей. 80% формальных наёмных занятых и лишь 44% неформальных рабочих подтвердили готовность отстаивать свои права и требовать компенсацию.

Компенсацию готовы требовать 76% формальных наёмных занятых в горнодобывающей отрасли, и 83% формальных занятых в строительной отрасли. Лишь треть (33%) неформальных занятых в сфере строительства готовы требовать компенсацию в случае ущерба или травмы на работе на объекте стройки, и 56% неформальных занятых в горнодобывающей отрасли также готовы отстаивать свои права. В Душанбе уровень готовности отстаивать компенсацию за ущерб и травму выше чем в других городах – 69% респондентов. Это связано с более высокой трудовой и гражданской активностью населения в столице, более информированным сообществом трудящихся, что будет подтверждено далее. Женщины больше (75%) чем мужчины (58%) подтвердили готовность требовать от работодателя компенсацию.

Рисунок 36. При болезни или в случае нетрудоспособности, вызванной производственной травмой, будете ли Вы требовать от работодателя компенсацию (N=167, %)



Переход от ожиданий и восприятий работника к практике отстаивания своих позиций даёт возможность более точно оценить уровень защиты прав. У наёмных работников уточнялась практика получения ежегодного оплачиваемого отпуска за 2019 год или компенсация ранее неиспользованного отпуска. Треть всех работников (37%) подтвердили получение отпуска либо компенсации. Ещё 57% работников за 2019 год не получали ни то, ни другое. Показательным является тот факт, что имеющие трудовой договор наёмные работники в три раза чаще получают отпуск либо компенсацию чем неформальные работники, которые не заключают в пользу сиюминутных выгод трудовой контракт.

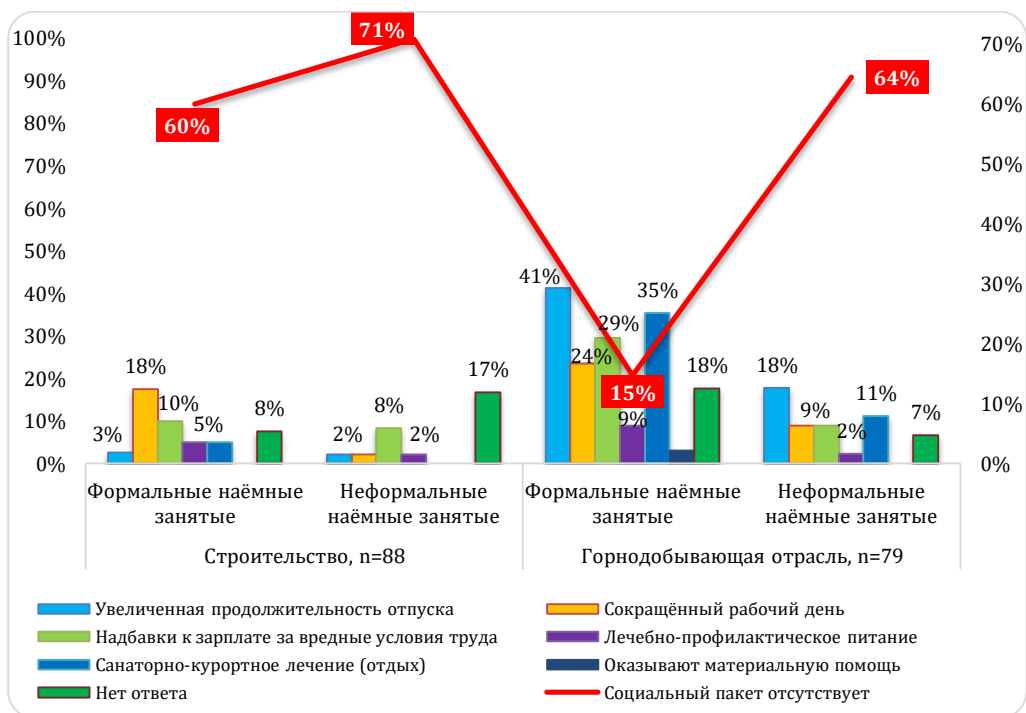
Таблица 26. Предоставлялся ли Вам за прошлый год (2019) оплачиваемый ежегодный отпуск или компенсировался ранее неиспользованный отпуск (N=167, %)

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%
Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора, n=74		58%	39%	3%
Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора, n=93		19%	72%	9%
Строительство, n=88	Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора (n=40)	40%	58%	3%
	Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора (n=48)	4%	92%	4%
Горнодобывающая отрасль, n=79	Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора (n=34)	79%	18%	3%
	Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора (n=45)	36%	51%	13%

Больше всего получение трудового отпуска или компенсации за прошлый год указали в ГБАО – 52%, меньше всего - в Хатлонской области и в столице – 24 и 25% соответственно. Ситуация в столице довольно странная, вероятно это вызвано спецификой отраслей, когда горнодобывающая отрасль в

столице слабо развита (и респондентов там немного), а строительная отрасль работает без заключения трудового договора, что влечёт данные цифры по отпуску. В государственных организациях и учреждениях получают отпуск в два раза больше, чем в частном секторе (66% и 34% соответственно). Отпуск предоставляют в 10 раз больше официально зарегистрированные организации работодателя по сравнению с действующими в неформальном секторе – 57% и 6% соответственно. С возрастом работники всё больше склонны брать отпуск за предыдущий, 2019 год. Так, если из группы 18-25 лет отпуск брали 13% респондентов, то в категории 40-60 лет – 38 %, что логично в свете поддержания здоровья посредством отпуска взрослого поколения работников. Социальная защита занятых как говорилось ранее, это гарантии экономических, социальных и правовых мер, направленные на повышение производительности труда и обеспечивающих надлежащие условия жизнедеятельности. При этом понятие социального пакета не регламентировано в законах. Из сложившейся практики под социальным пакетом со стороны работодателя предусматриваются: увеличенная продолжительность отпуска, сокращённый рабочий день, надбавки к зарплате за вредные условия труда, лечебно-профилактическое питание, санаторно-курортное лечение (отдых), прямая материальная помощь и др. Об этой поддержке также выяснялось в ходе исследования. Прежде всего стоит отметить, что **55% наёмных работников не получают ни одну услугу так называемого социального пакета**. Увеличение продолжительности отпуска использовалась 14% работников. Ещё 13% подтвердили получение надбавок за работу во вредных условиях, 12% работали по сокращённому рабочему дню, лишь 4% получали лечебно-профилактическое питание, и 1% - прямую материальную помощь. Большой социальный пакет предоставляется в горнодобывающей отрасли, где лишь у 15% работников отсутствуют какие-либо социальные услуги. При этом в этой отрасли 41% наёмных работников получают увеличенную продолжительность отпуска, 35% получают санитарно-курортное лечение, 29% получают надбавки к зарплате за вредные условия труда, 24% работают в рамках сокращённого рабочего дня. Наименьший социальный пакет предоставляется в строительной отрасли и неформальным наёмным рабочим (что логично).

Рисунок 37. Какой социальный пакет предоставляется Вам на Вашей основной работе (N=167, % сумма >100%)



Специфика горнодобывающей отрасли предполагает компенсирование и льготы для работников больше, чем в строительной. Работа осуществляется в неблагоприятных условиях, требующих в

рамках действующего законодательства увеличенный отпуск, сокращённую продолжительность рабочего дня, санитарно-курортное лечение и др. Тем не менее, даже в горнодобывающей отрасли, с учётом обозначенной специфики, ни одна социальная услуга не набрала больше 50% ответов. В Душанбе 84% работников указали отсутствие каких-либо социальных услуг (соц. пакета) со стороны работодателя, что обусловлено низким количеством представителей горнодобывающей отрасли в столице и значительным количеством строительных объектов, где практика предоставления соц. пакета не распространена. Примечательно, что работодатели частного сектора в два раза реже предоставляют какие-либо социальные услуги работникам, чем нанимающие государственные структуры, поскольку 58% и 28% работников соответственно сказали, что не получают ни одной услуги из соц. пакета. Что является прямым нарушением Гарантий, предусмотренных законодательством РТ. Таким образом, наличие официальной регистрации у организации-работодателя повышает практику предоставления соц. пакета работникам в два раза. Женщины реже (31%) получают соц. пакет, чем мужчины (46%). Логично, что с ростом возраста работника, практика получения услуг социального пакета повышается, поскольку срабатывают возрастные критерии оценки (стаж, опыт, выслуга) размера и частоты предоставления соц. пакета.

Работодатели-респонденты во время проведения **глубинных интервью** ответили, что предоставляют своим работникам, вне зависимости от официальной либо неофициальной занятости, различные виды социального обеспечения. Участники интервью приходили к выводу, что необходимо оказывать поддержку сотрудникам настолько это возможно, так как это является прямым стимулом для работников стремиться качественно и надлежащим образом выполнять свои рабочие обязанности. К тому же обеспечение сотрудников социальным пакетом - это явный показатель устойчивого и уверенного развития предприятия/организации в целом. В эти виды обеспечения, по мнению респондентов, должно входить следующее: выплата больничных, транспортные расходы/обеспечение транспортом своих сотрудников, обеспечение столовой/обедами, различные льготы, обеспечение трудовым отпуском/отпуском по болезни и т.д. Всем этим, либо какой-то частью из данных видов материальной и социальной поддержки респонденты обеспечивают своих сотрудников. И даже несмотря на то, что, по мнению всех респондентов, приоритетом в социальном/материальном обеспечении всегда обладают официально занятые работники и высококвалифицированные специалисты, тем не менее, неофициально занятым и менее квалифицированным специалистам также необходимо оказывать если даже материальную/социальную помощь не в полном объеме (согласно трудовому кодексу), то хотя бы за счет организации решать материальные проблемы и обеспечивать элементарную поддержку (питание, транспорт, отпуск и т.д.).

«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)

Компенсации при увольнении работников также предусмотрены у большинства работодателей-респондентов, однако многие отметили, что данный вид компенсаций обеспечивается лишь по отношению к официально занятым сотрудникам.

«Конечно, предусмотрены, как и во всех развивающихся организациях. Я сам юрист, и стараюсь не нарушать закон. У нас все по закону. Вначале мы предупреждаем сотрудника об увольнении и в определенный срок оплачиваем полностью и зарплату, и компенсацию. Ну, бывает что увольняем сразу, без предупреждения, когда подчиненный не выполняет свои функциональные обязанности. Просто у нас производственная организация, качество работы ценится. Поэтому у меня случалось на

практике, когда сотрудников увольняли. Компенсации в основном выплачиваются официальным сотрудникам.».

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

Участники **фокус-групповых дискуссий** упоминали наличие материальной и нематериальной поддержки в своих, а также в других, знакомых им учреждениях. По их словам, материальные/социальные выплаты/компенсации по болезни/социальный пакет/выплаты по увольнению/больничные выплаты/декретные выплаты женщинам и т.д обеспечиваются в основном для официально занятых сотрудников и для высококвалифицированных сотрудников. Ведь неофициально занятым на предприятии работникам компания ничего особенного предоставлять и не должна.

«Компания оказывает помощь официально занятым работникам когда они, к примеру, делают свадьбу и т.д. А у неофициально занятых нет таких привилегий».

Участник фокус-групповой дискуссии, г.Худжанд (отрасль строительства)

«Декретные выдают беременным женщинам, сразу после рождения ребенка и три года после. Также ее рабочее место удерживается пока она не выйдет на работу. А еще для тех работников, которые работают допоздна, предоставлен транспорт, который развозит их по домам. Отпуск ежегодный».

Участник фокус-групповой дискуссии, г.Исфара (горнодобывающая промышленность)

4.4. Условия труда: практика соблюдения и нарушений

При среднечасовой недельной норме в 40 часов, работники в строительной сфере работают 51 час, в горнодобывающей отрасли – 43 часа, т.е. практически по норме. Формальные наёмные работники (заключившие трудовой договор в письменной форме), в целом, работают по 40 часовому недельному порядку, тогда как неформальные занятые, в среднем перерабатывают на 13 часов в неделю, при этом не получая никакой социальной или экономической поддержки со стороны работодателя (как указано в разделе 4.3.).

Рисунок 38. Средняя продолжительность рабочей недели (Раб. часов, N=167)



В частных предприятиях работают в среднем на 4 часа в неделю больше, чем в государственных (47 и 43 часов соответственно). Мужчины в среднем в неделю работают на 4 часа больше, чем женщины (48 и 44 часа). Больше всего продолжительность рабочей недели в г. Душанбе (58 часов), меньше всего - в ГБАО (40 часов, в рамках стандарта). Молодые люди работают в среднем на 5 часов в неделю больше,

чем взрослые. Нарушение охраны труда и техники безопасности является серьёзным административным проступком со стороны работника, который может привести как к ущербу (увечьям) и потере трудоспособности самого работника, так и к экономическому урону самого работодателя. Дело в том, что зачастую сотрудник нарушает правила по незнанию, либо из-за отсутствия должного обеспечения (условиями труда) со стороны работодателя.

Как минимум **7% наёмных работников редко, но пренебрегают требованиями охраны труда и техники безопасности** в строительном и на горнодобывающем объекте. Чаще пренебрегают в горнодобывающей отрасли, чем в строительной (9% и 2% соответственно). С другой стороны нужно учитывать специфику самого вопроса, и откровенность респондентов, особенно формально занятых, которые хоть и были открыты в ходе общения с исследователями, но наверняка реальные цифры нарушений ещё выше обозначенных в интервью. Редко или часто нарушают 14% неформально занятых в горнодобывающей отрасли, это в 4 раза больше, чем в других категориях наёмных работников. Более 19% женщин подтвердили нарушения техники безопасности на рабочем месте, тогда как мужчин лишь 5%. Самый высокий процент нарушений в ГБАО, в горнодобывающей отрасли, там 19% подтвердили нарушения с их стороны правил труда и техники безопасности. Рассмотрим практику работы респондентов в тяжелых и неблагоприятных условиях.

Рисунок 39. Приходилось ли Вам за последние два года работать в следующих условиях (N=167, %)

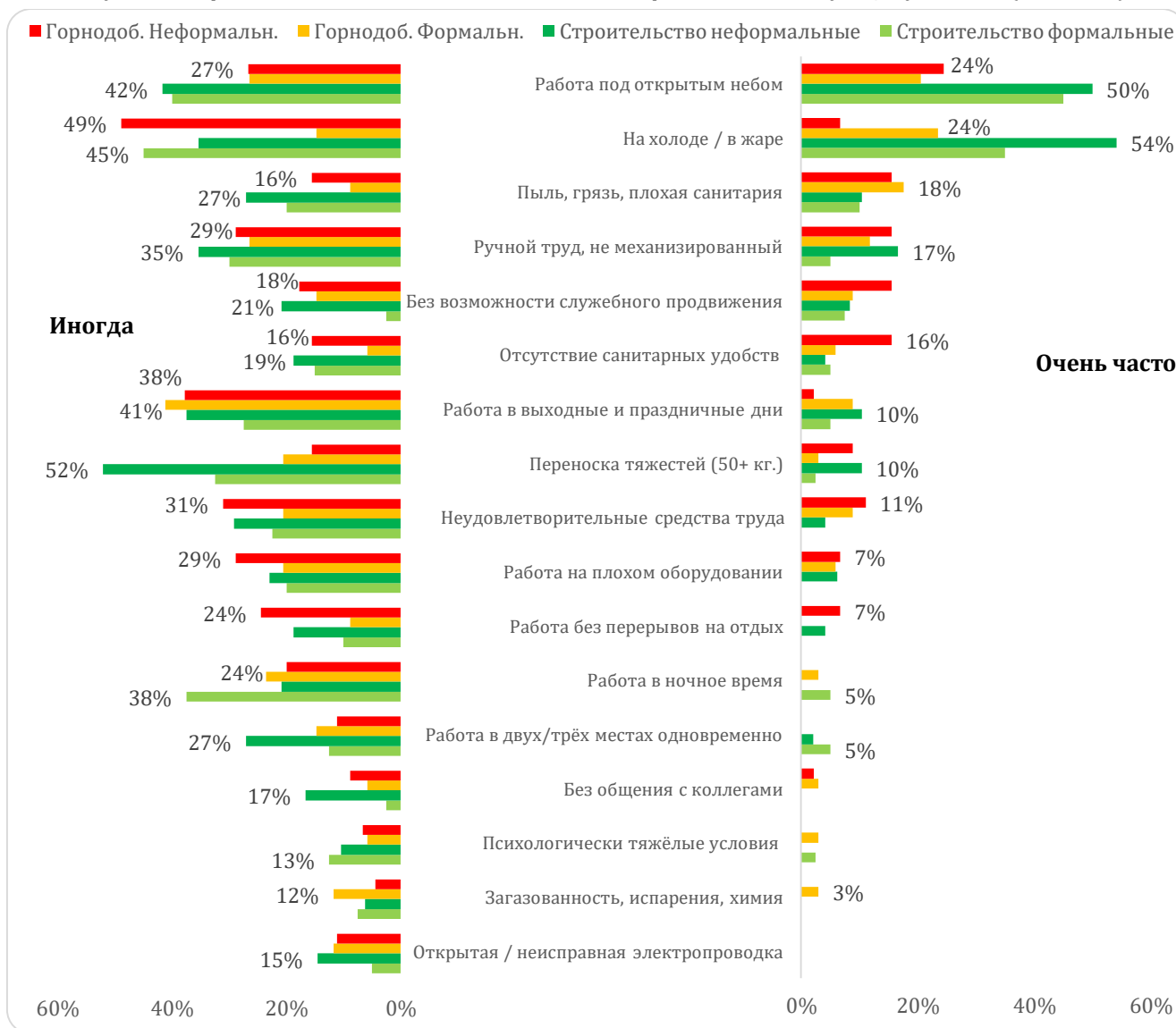


Рисунок 36 весьма показателен. Он говорит, например о том, что 52% неформально занятых строителей иногда переносят тяжести, что соответствует их роду деятельности. В целом, можно выделить три ключевые группы условий по степени их распространённости среди всех категорий целевой аудитории:

Первая группа распространённости негативных условий – с которой значительная часть работников сталкивается наиболее часто: работа под открытым небом на холоде и жаре, в пыли и плохих санитарных условиях, используя ручной, не автоматизированный труд, без возможности сколько-нибудь продвинуться по службе.

Вторая категория распространённости условий, с которыми иногда сталкиваются работники – сверхурочная работа и работа в ночное время, переноска тяжестей, неудовлетворительные условия труда (средства, оборудование), работа без перерывов на отдых (монотонная работа).

Третья категория вредных условий, с которыми сталкиваются редко, и незначительная часть работников - это работа в нескольких местах одновременно, отсутствие общения с коллегами, психологически тяжелые условия, загазованность и отсутствие защиты от электричества (неисправная проводка).

Не делая заключений о причине и следствии, можно заметить, что наличие письменного трудового договора кратно сокращает долю респондентов, работающих в негативных условиях.

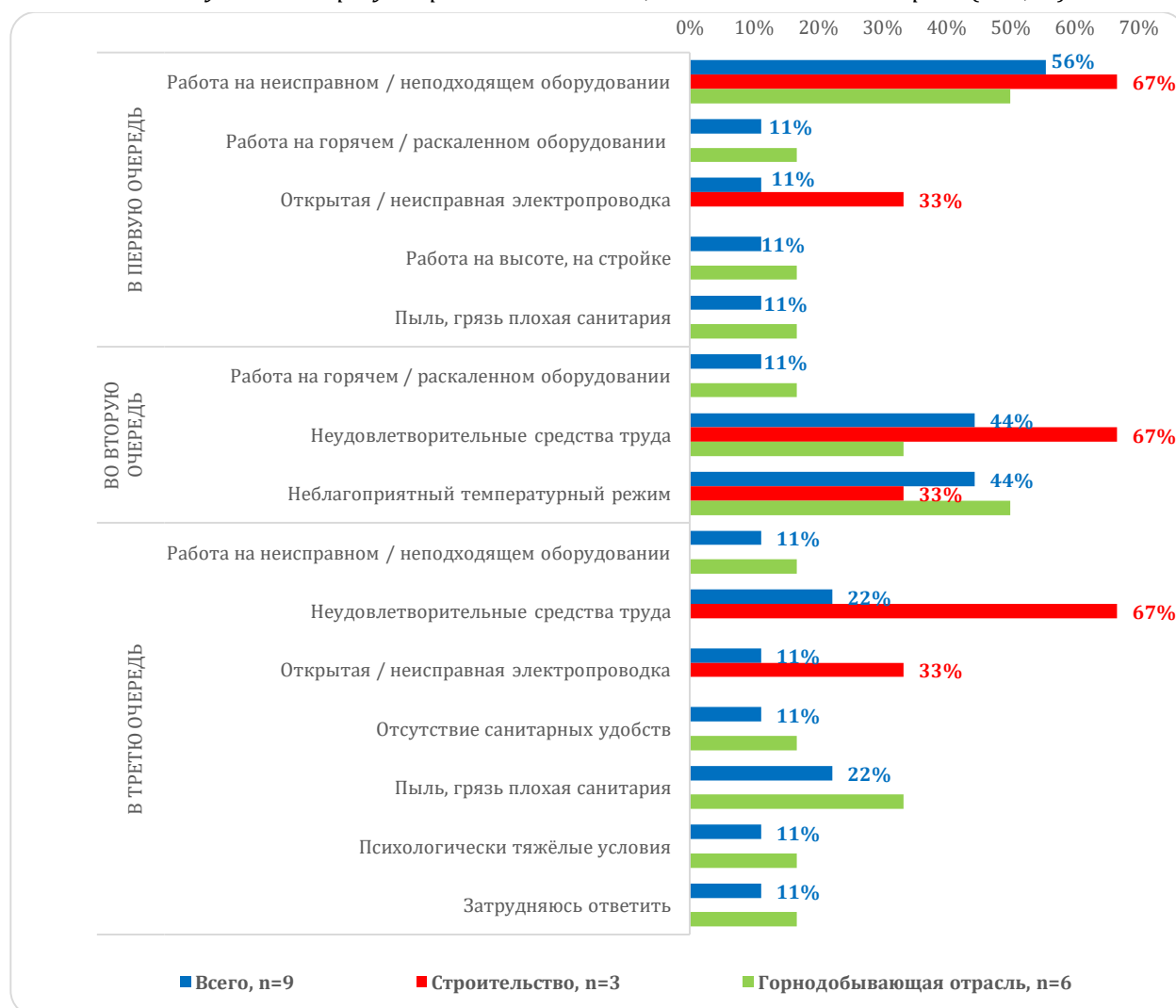
Таблица 27. Доля респондентов, **ОЧЕНЬ ЧАСТО** работающих в следующих условиях (N=167, %)

Условия труда	Регион проведения исследования					Тип работодателя				Статус работодателя (официальн/ нефиц.)		Наличие договора	
	Душанбе	Согдийская область	Хатлонская область	РРП	ГБАО,	Государственная организация/ агентство,	Государственное предприятие/ завод,	Частное предприятие, фирма (юр.лицо),	Частный предприниматель со свидетельством (физическое лицо),	Работодатель действует без официальной регистрации,	С официальной регистрацией,	Письменный договор с работодателем НЕ БЫЛ заключён, n=90	Трудовой договор/контракт БЫЛ заключён в письменной форме, n=77
Без возможности служебного продвижения	6%	5%	8%	28%	7%	18%	0%	9%	17%	8%	10%	22%	8%
Работа в двух/трёх местах одновременно	3%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	2%	2%	3%	3%
Занимались ручным трудом, не механизированным	3%	9%	8%	17%	30%	18%	33%	11%	8%	16%	8%	32%	8%
Работа на неисправном / старом / неподходящем оборудовании	0%	0%	0%	10%	19%	6%	17%	3%	8%	6%	3%	10%	3%
Неудовлетворительные средства труда (нет спецодежды, защиты)	3%	2%	0%	21%	7%	18%	8%	3%	13%	5%	4%	11%	4%
Загазованность, испарения, химия	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	1%
Отсутствие санитарных удобств по месту работы	0%	0%	11%	28%	4%	24%	8%	5%	8%	5%	7%	18%	5%
Переноска тяжестей 50+кг	0%	0%	8%	10%	19%	0%	0%	6%	17%	13%	3%	17%	3%
Работа под открытым небом	69%	30%	11%	28%	48%	35%	8%	38%	42%	43%	33%	79%	34%
Неблагоприятный температурный режим	53%	14%	25%	17%	52%	24%	25%	32%	33%	43%	25%	67%	29%
Пыль, грязь плохая санитария, отсутствия туалета, без мыломоющих средств	3%	7%	11%	24%	26%	35%	8%	9%	21%	11%	13%	20%	13%
Работа в выходные и праздничные дни	6%	5%	0%	10%	15%	12%	8%	4%	17%	8%	5%	10%	6%
Работа без перерывов на отдых и обед	3%	0%	3%	7%	4%	0%	8%	2%	8%	5%	2%	10%	0%
Работа в ночное время (с 20 час. вечера до 6 час. утра)	0%	0%	0%	10%	0%	0%	17%	1%	0%	0%	3%	0%	4%
Психологически тяжёлые условия (ответственность, опасность)	0%	2%	0%	3%	0%	0%	8%	1%	0%	0%	2%	0%	3%
Без общения с коллегами в рамках работы	0%	0%	0%	7%	0%	0%	8%	0%	4%	0%	2%	2%	1%
Итого количество человек:	32	43	36	29	27	17	12	114	24	63	92	90	77

Государственные предприятия не создают условия для многих работников (от 10 до 33%) в части механизации труда и предоставления нового современного оборудования своим служащим, как равно и обязывание работать в ночное время. Гарантии определены в Трудовом кодексе РФ и вытекающих из него подзаконных актов.

Удовлетворённость работы в целом, как можно увидеть выше, складывается из совокупности разных факторов, материальных и нет. Несмотря на зачастую тяжелые условия труда, переработку по времени и неблагоприятные условия, **93% из всех наёмных работников вполне удовлетворены условиями труда на основной работе (спецодежда, загазованность воздуха, температурный режим, напряженность обстановки)**, ещё 5% (9 человек) выразили категорическую неудовлетворённость состоянием условий труда. Менее удовлетворены неформальные работники в горнодобывающей отрасли, 13% которых выразили категорическую неудовлетворённость условиями труда. Хуже всего удовлетворённость условиями труда и мотивация у работников, нанятых частными предпринимателями, работающими неформально (без договора) – 21% неудовлетворённых. Среди тех малочисленных работников, кто выразил неудовлетворённость условиями труда (n=9), все являются неформально занятыми. Они привели следующие причины неудовлетворённости:

Рисунок 40. Если состояние условий труда Вас НЕ удовлетворяет, то какие конкретно проблемы по Вашему мнению требуют решения в ПЕРВУЮ, ВТОРУЮ и ТРЕТЬЮ очередь (N=9, %)



Таким образом, можно сделать вывод, что приоритетным фактором (проблемой) для устранения работники считают работу на неисправном / устаревшем оборудовании, использование плохих средств труда (инструментов, спец. одежды) и неудовлетворительную окружающую обстановку (температура, пыль, антисанитария).

С одной стороны, важно понимать какой именно фактор негативно (и даже пагубно) сказывается на работоспособности работников. С другой стороны важно понимать, насколько сами работники понимают, каким образом эту проблему можно устранить, поскольку какие-то проблемы могут быть устранены самими работниками, какие-то только работодателем. В ходе исследования у всех 167 наёмных работников в обеих отраслях выяснялось, что именно по их мнению может повысить безопасность работы (сокращение физических и психологических воздействий негативного характера). Логичным продолжением обозначенных выше проблем явились следующие предложения работников по их устранению (по совокупности первой, второй и третьей очереди):

- 65% работников предлагают использовать более современное и безопасное оборудование;
- 35% считают важной возможность для работников открыто высказывать свое мнение, давать предложения и активно участвовать в разработке мероприятий, которые помогут сделать работу более безопасной;
- 31% настаивают на более серьезном отношении к безопасности самих руководителей;
- 28% предлагают более внимательно относиться самим работникам к своей безопасности и здоровью и предлагают внедрить более четкие и понятные инструкции и правила работ;
- **19% обозначили важность подготовки и проведения качественных практических инструктажей и обучения по охране и безопасности труда;**
- 17% предложили более правильную организацию работы (без спешки и сверхурочн. работы);
- 16% указали на необходимость предоставления более наглядной информации по вопросам охраны труда (плакатов, листовок, знаков);

Таблица 28. Что, по Вашему мнению, может повысить безопасность вашей работы в первую, во вторую и в третью очередь (N=167, % по столбцу)

Мероприятия по повышению техники безопасности и охраны труда	Всего, n=167	Наличие письмен. Трудового договора		Строитель-ство	Горнодобывающая отрасль	
		ЕСТЬ	НЕТ			
Возможность открыто высказывать свое мнение, давать предложения	В первую очередь	24%	29%	20%	18%	30%
	Во вторую очередь	11%	14%	8%	11%	10%
	В третью очередь	7%	10%	3%	8%	5%
Использование более современного и безопасного оборудования	В первую очередь	37%	30%	42%	35%	38%
	Во вторую очередь	27%	27%	27%	17%	38%
	В третью очередь	20%	23%	17%	10%	30%
Более четкие и понятные инструкции	В первую очередь	3%	3%	3%	1%	5%
	Во вторую очередь	12%	8%	16%	11%	13%
	В третью очередь	14%	6%	20%	13%	15%
Более правильная организация работы	В первую очередь	4%	4%	4%	6%	3%
	Во вторую очередь	7%	3%	10%	6%	8%
	В третью очередь	6%	4%	8%	7%	5%
Больше наглядной информации по вопросам охраны труда	В первую очередь	1%	3%	%	2%	%
	Во вторую очередь	8%	10%	6%	13%	3%
	В третью очередь	8%	6%	10%	8%	9%
Более качественные инструктажи и обучение	В первую очередь	6%	10%	2%	6%	6%
	Во вторую очередь	8%	8%	9%	10%	6%
	В третью очередь	6%	9%	3%	8%	4%
Более серьезное отношение к безопасности со стороны самих работодателей	В первую очередь	7%	4%	9%	6%	8%
	Во вторую очередь	13%	17%	9%	16%	9%
	В третью очередь	13%	14%	12%	16%	10%
Наличие системы поощрений за соблюдение требований охраны труда	В первую очередь	3%	3%	3%	5%	1%
	Во вторую очередь	4%	4%	4%	3%	5%
	В третью очередь	7%	8%	6%	6%	8%
Более внимательное отношение самих работников к своей безопасности	В первую очередь	10%	12%	8%	14%	5%
	Во вторую очередь	7%	5%	8%	9%	4%
	В третью очередь	13%	13%	12%	19%	5%
Более жесткий контроль со стороны проверяющих органов	В первую очередь	3%	%	6%	6%	%
	Во вторую очередь	2%	1%	2%	2%	1%
	В третью очередь	4%	3%	6%	5%	4%
Всего:	100,0%	100%	100%	100%	100%	

Из всех наёмных работников, заключивших письменный трудовой договор, 28,5% считают, что в первую очередь необходимо на работе создать условия, при которых работники смогут открыто высказывать свое мнение и давать предложения.

Из таблицы 28 также можно увидеть важность для горнодобывающей отрасли наличия современного оборудования, которое зачастую напрямую влияет как на безопасность, так и на производительность работника. В строительной отрасли работники считают более важным (по сравнению с горнодобывающей) внимательное отношение самих работников к рабочему процессу и технике безопасности. Половозрастное распределение ответов респондентов в значительной степени не дифференцируется.

В проведенных **глубинных интервью с экспертами** респонденты отметили, что основными причинами серьезных непредвиденных происшествий на рабочих местах в организации любой отрасли, а не только горнодобывающей и строительной, являются грубые нарушения закона об охране труда на рабочих местах, закона о соблюдении правил техники безопасности, эксплуатации рабочего оборудования, неисполнение предохранительных мер со стороны работодателей и работников, неприменение штрафов и взыскательных мер работодателями по отношению к своим сотрудникам за разгильдяйство и халатное отношение к исполнению работы. Кроме того, причиной зачастую становится элементарное отсутствие регулярного инструктажа по технике безопасности на рабочем месте либо его несоблюдение сотрудниками предприятия, вне зависимости, устроен ли работник в компании на официальной основе либо не на официальной. Еще упоминалось, что наблюдается отсутствие специалистов по охране труда и обеспечению техники безопасности на рабочих местах по причине того, что их либо очень трудно найти, либо работодатели не хотят нанимать таких специалистов на работу, не считая этот шаг необходимым, дабы не тратить лишние средства на зарплату из бюджета организации. Причиной несчастных случаев также является отсутствие обновленного качественного оборудования на рабочих местах и обмундирования работников (спецодежда, маски и т.д.). Но самое главное – зачастую не проводится проверка ситуаций с охраной труда и соблюдением всех необходимых правил и мер безопасности на рабочих местах в организациях со стороны специалистов из вышестоящих официальных районных и государственных учреждений.

«У нас и в законодательной и в нормативно-правовых актах везде четко и ясно все оговорено по охране труда и технику безопасности. Самое главное соблюдение этих правил. Постоянный надзор. Ежедневное проведение инструктажа по технике безопасности за подписью, чтоб это было все под контролем. И проводить разъяснительные работы перед выходом на работу. Причина нарушение это разгильдяйство, безалаберность самого сотрудника. Если работник нормальный, хороший он будет эти правила исполнять, так исполнять, а если он будет нарушать то это не тот сотрудник, который нужен этой компании.»

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

«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)

Работодатели и **участники фокус-групповых дискуссий** в отношении данного вопроса считают, что в каждой уважающей себя организации должна быть книга регистрации с инструктажем по технике безопасности. И каждый сотрудник, приходя на работу, обязан ознакомливаться с инструкциями и положениями данной книги, каждое утро оставляя роспись в этой книге. Ведь все, что касается реализации безопасности труда, является важным вопросом для каждого работодателя. По мере

возможности, необходимо делать все, чтобы избежать негативных последствий при организации трудовых будней на предприятиях с опасной для здоровья и жизни работой.

«У нас есть штатный инженер охраны труда. Кроме того, есть книга регистрации техники безопасности труда. Неважно, сезонный ли это или постоянный работник, проводится объяснительная работа. Они подписывают и начинают работу. Есть униформа, каски, перчатки. Да у нас был сложный объект в Муминабаде, где мы строили больницу. У нас был несчастный случай, и несколько работников пострадали. Это было из-за несоблюдения правил техники безопасности, так как есть нормативы и правила».

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

«Все, что касается реализации безопасности труда, является важным вопросом для каждого работодателя. По мере своей возможности, мы стараемся сделать так, чтобы было все нормально. Ведь вопрос касается жизни работника, от этого косвенно зависит и жизнь самого работодателя - это очень сложный и ответственный вопрос. Вы спрашивали какую помощь мы еще оказываем своим сотрудникам. мы два раза в год выдаем своим работникам спецодежду и обувь на зиму и на лето. Питание и развоз обеспечиваются, так как мы работаем в полевых условиях. У нас есть специальные машины, которые проходят учет ГАИ, у них есть разрешение на перевозку людей. Все это, конечно, соблюдается. Слава богу, за два последних года у нас особых нарушений техники безопасности не было».

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

«Мы даем работникам ремни, каски и специальную одежду для их безопасности. Технику безопасности рассказываем».

Участник фокус-групповой дискуссии, г. Худжанд (отрасль строительства)

«Я сам помощник по технике безопасности на заводе. У меня есть все для безопасного труда, всем обеспечивают. Всем дают каски, такж раньше была форма для работников, сейчас таких нет».

Участник фокус-групповой дискуссии, г. Такоб (горнодобывающая промышленность)

К важным мерам повышения безопасности труда можно отнести следующее: необходимость назначения штатного сотрудника на должность инженера по безопасности, с официальным трудоустройством и выплатой достойной зарплаты. Кроме того, если имеется несколько участков проведения работы, директор предприятия должен назначить таких инженеров на каждый из участков и чтобы данные специалисты проводили наблюдение за сотрудниками на предприятии и рабочих объектах, проверяя, не нарушается ли техника безопасности. Вдобавок ко всему, должен быть строгий бригадир, не позволяющий своим подопечным избегать соблюдения техники безопасности на производстве и рабочих объектах. Кроме того, если работник все же нарушает технику безопасности, директору предприятия необходимо применять к нему санкции в виде штрафов, урезания зарплаты и т.д. Это тоже очень эффективный вариант на пути к решению данной проблемы. Однако и сам директор должен чувствовать ответственность за правильную организацию охраны труда и применение мер по сокращению нарушений техники безопасности на производстве. Чтобы сотрудники не нуждались в экипировке, обновленном оборудовании если старое выходит из строя и прочем. Ведь к причинам нарушений требования безопасности и необходимости работать в неблагоприятных условиях нередко относится не только лишь халатное отношение к работе сотрудниками, но и вынужденность сотрудников работать в неблагоприятных условиях и халатное отношение работодателя к обеспечению своих сотрудников всем необходимым (инструментами, обмундированием, оборудованием/заменой оборудования на обновленное и более совершенное и т.д.).

«Конечно, самый важный фактор - знания самих работников. Если они не будут знать требования, то как они могут их соблюдать. Поэтому обучение работников с целью соблюдения техники безопасности очень важно, не только для нашей компании, а для любой. Когда человек информирован, то он будет по-другому работать. Поэтому мы привлекаем работников государственного технического надзора, они проводят занятия, помогают нам по данному вопросу. Конечно, все это производится в виде услуги, за которую надо платить. Необходимо составлять договора, чтобы это можно было организовать. Но, тем не менее, это очень помогает. Халатность самих сотрудников, халатность руководителей участков, подразделений где организуется непосредственно работа и незнание техники безопасности, незнание использования техники или инструмента, на котором они работают – все это приводит к нарушению техники безопасности».

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

«Техника безопасности не всегда соблюдается. Например, если сгорела розетка мы не можем пользоваться светом, но мы соединяем голые провода и продолжаем работать».

Участник фокус-групповой дискуссии, г.Душанбе (отрасль строительства)

4.5. Охрана труда и практика поддержания техники безопасности

Исследуемые отрасли относятся экспертами к имеющим повышенный риск травматизма и с неблагоприятными условиями труда. Соблюдение техники безопасности и охраны труда является принципиально важным условием нормального функционирования предприятий и строительных объектов. Соблюдение этих мер регулируется законодательством и контролируется проверяющими отраслями, однако ситуация в горнодобывающей и строительной отрасли непростая.

Почти половина всех работников (45%) не смогли вспомнить, либо опровергли проведение аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда для определения вредных и опасных условий. С другой стороны 40% работников подтвердили проведение данных мероприятий менее года назад, ещё 8% ссылаются на проведение аттестации от 1 до 3 лет назад и 5% - очень давно (5 и более лет назад).

В строительной сфере аттестацию рабочих мест проводят в два раза меньше, чем в горнодобывающей, поскольку доля работников не слышавших о таких мероприятиях составила 45% и 24% соответственно.

Таблица 29. 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		35%	5%	2%	8%	40%	10%	167
Строительство, n=88		45%	1%	2%	5%	31%	16%	88
Горнодобывающая отрасль, n=79		24%	9%	3%	11%	51%	3%	79
Строительство, n=88	Формальные наёмные занятые	25%	3%	3%	10%	55%	5%	40
	Неформальные наёмные занятые	63%	0%	2%	0%	10%	25%	48
Горнодобывающая отрасль, n=79	Формальные наёмные занятые	15%	6%	0%	15%	65%	0%	34
	Неформальные наёмные занятые	31%	11%	4%	9%	40%	4%	45

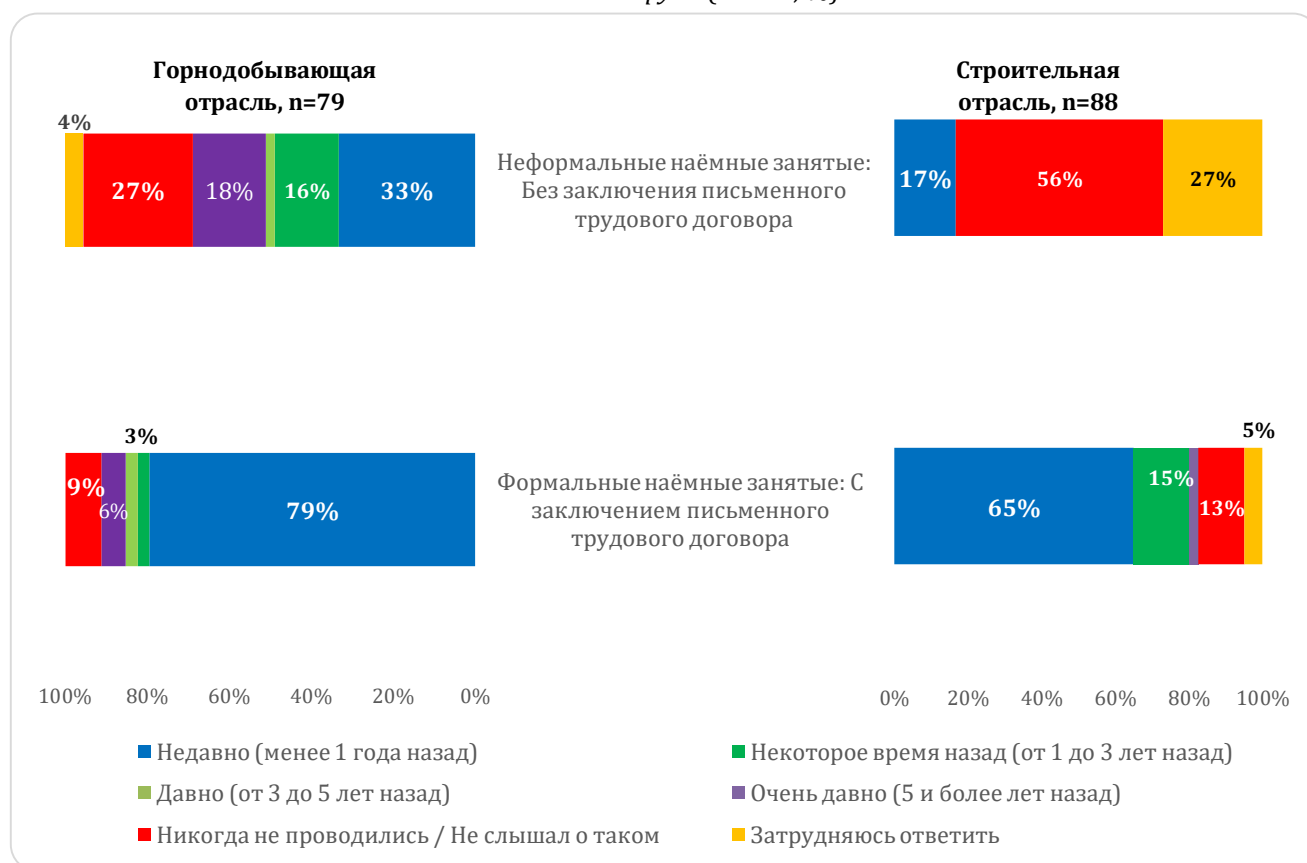
Наличие формального статуса (трудовой контракт в письменном виде) приводит как минимум к **ДВУКРАТНОМУ** росту доли тех работников, кто уверенно говорит и видит проведение аттестации рабочих мест на предмет небезопасности рабочих условий. Больше всего работников из РРП и Согдийской области подтвердили проведение аттестации когда-либо (72% и 65% соответственно), меньше всего в ГБАО (33%).

Порядка 58% работающих по найму у частного предпринимателя (в сфере строительства и горнодобывающей отрасли) сообщили об отсутствии мероприятий, либо затруднились вспомнить проведение аттестации рабочих мест. Мужчины и женщины в равной степени указали отсутствие аттестации, либо затруднились вспомнить – по 45%, хотя женская часть работников более категорично указала на отсутствие проведения мероприятий по аттестации (ни одна женщина не затруднилась с ответом на этот вопрос) на их рабочих местах. Чем старше работник, тем чаще он ссылаясь на проведение аттестации когда-либо, видимо связано с повышением ответственности рабочего места и требований к безопасности труда старшего поколения.

Проведение аттестации рабочих мест является стимулом к обучению и повышению квалификации.

Около половины наёмных работников (46%) подтвердили, что менее года назад в организации проводилось обучение в виде тренингов для сотрудников по безопасности. Ещё 28% работников сообщили, что за время их работы в организации никакие тренинги не проводились.

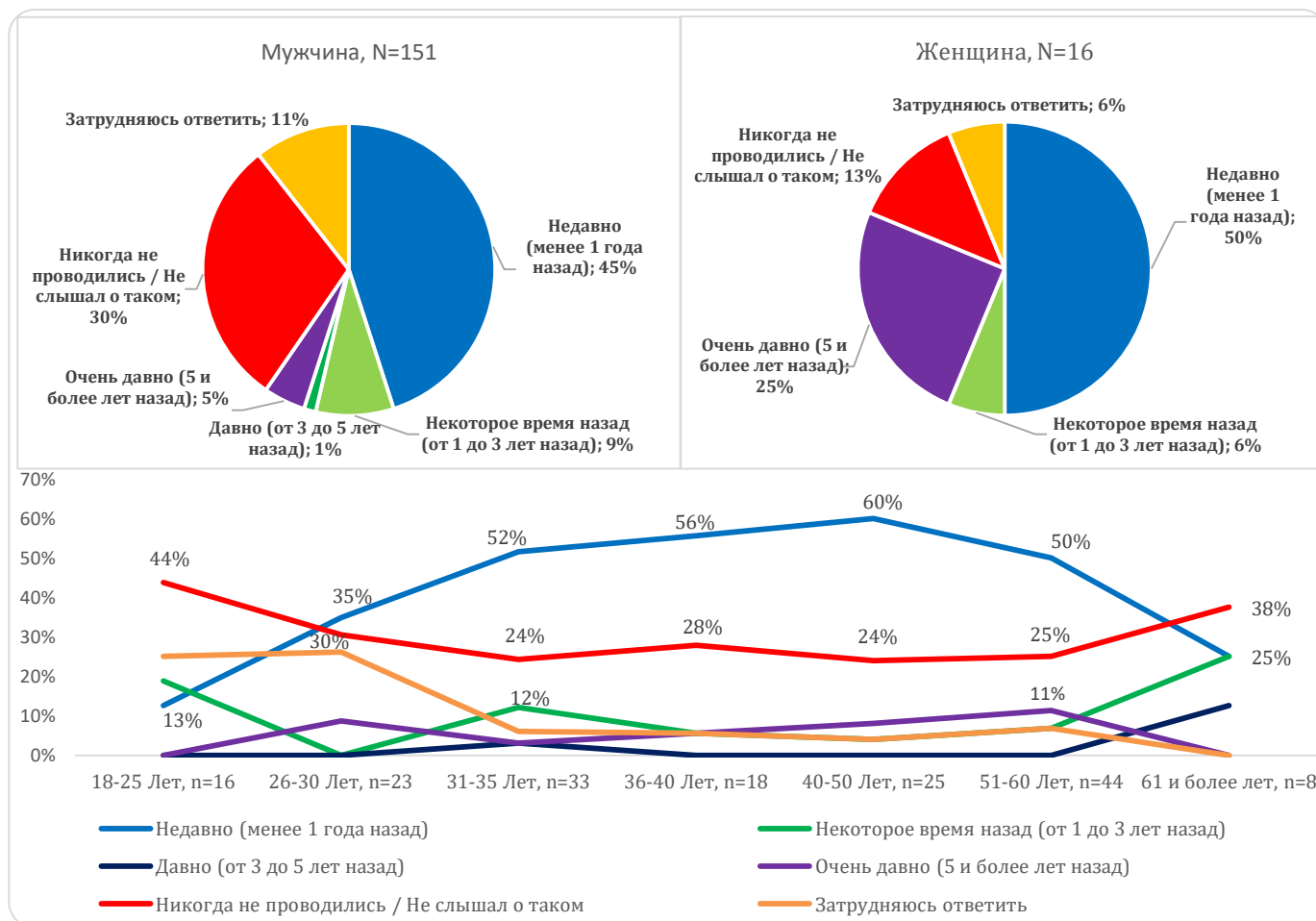
Рисунок 41. Как давно проводились в Вашей организации обучение / тренинги для сотрудников по безопасности труда (N=167, %)



Ситуация с прохождением обучения и тренингов для сотрудников по безопасности труда кардинально различается между формальными и неформальными занятыми.

Если порядка 80% формально занятых работников в обеих отраслях указывают на то, что обучение по ТБ проводилось менее 3 лет назад, то среди неформальных работников эта долякратно меньше – 17% в строительной отрасли и 49% в горнодобывающей. Треть неформальных работников в строительной отрасли вообще не знает, проводилось обучение по технике безопасности или нет. Хуже всего дело обстоит у работодателей, которые являются ИП, среди них обучение по ТБ (технике безопасности труда) не проводили порядка 50%. Каких-либо статистически значимых различий между практикой обучения служащих государственных учреждений и работающих по частному найму нет – никогда не участвовали в тренингах 24 и 25% соответственно. Никогда не проводили обучение сотрудников 52% работодателей, действующих неофициально, тогда как среди официально действующих эта практика ниже – 11%, т.е. почти в пять раз больше проводят обучение юридические лица и ИП, действующие формально (с регистрацией), чем неформальные. Женщины чаще мужчин участвуют в тренингах/обучении персонала по технике безопасности (Рис. 42).

Рисунок 42. Как давно проводились в Вашей организации обучение / тренинги для сотрудников по безопасности труда (N=167, %)



Среди молодых работников (18-25 лет) и среди пожилых (61 и более лет) обучение технике безопасности проводится меньше всего.

Своевременная медицинская помощь на предприятии, как равно и поддержание здоровья работников, к сожалению, зачастую не входят в ответственность работодателя. Особенно, если сотрудник работает без оформления трудовых отношений в законном порядке. В таком случае работодатель ни прямо, ни

косвенно не отвечает за здоровье и безопасность работника. Свыше трёх четвертей работников (78%) за медицинской помощью и медицинским освидетельствованием обращаются в ближайшую к дому поликлинику. **Лишь 2 % (n=3) наёмных работников обращаются в к врачу или в поликлинику при учреждении, в котором они работают. При этом медпункт на предприятии отметили 28% работников.** 36% из формальных занятых и 22% неформальных занятых отметили наличие медпункта по месту работы.

Треть (36%) всех формальных работников имеют медпункт на предприятии и на объекте, тогда как лишь пятая часть (20%) неформальных работников имеют доступ к медпункту на работе.

Рисунок 43. Куда обращаются и есть ли мед учреждение по месту работы наёмных работников (N=167, %)



Лишь 4% неформально занятых работников в сфере строительства указали наличие медпункта по месту работы. Это ещё даже не означает, что они имеют доступ к услугам этого медпункта. Лишь 15% формально занятых в сфере строительства отметили наличие медпункта на строительном объекте, что в 4 раза меньше доли работников формального сектора горнодобывающей отрасли, где уровень обслуживания медицинского персонала выше (59%). Наличие медпункта отметили 28% мужчин и лишь 19% женщин. Медпункты есть у 65% работодателей с государственным участием и лишь у 22% с частным. При этом у работодателей, выступающих в качестве ИП, медпункт есть только в 4% случаев, что логично исходя из специфики и размера средств работодателя.

Глубинные интервью с работодателями показали, что, по их мнению необходимо проводить оценку условий труда на предприятиях, относящихся к категории предприятий с опасной работой, хотя бы один раз в год. Это дает хорошую возможность предусмотреть выполнение всех необходимых действий по обеспечению надлежащей и безопасной работы, заблаговременно снабдить рабочий персонал и рабочие места всем необходимым обмундированием, инструментами и оборудованием, либо провести починку и ремонт старого и уже используемого. При чем многие респонденты сказали, что проводят на своем предприятии не только формальную оценку условий труда, но и периодически неформальную. Хотя другая часть работодателей призналась, что не проводит на своих предприятиях ни аттестации рабочих мест, ни специальной оценки условий труда либо в связи с тем, что не относят свое учреждение к категории учреждений с работой повышенной опасности, либо по другим причинам. Например, на планерке, перед началом работы просто оговариваются условия проведения работы и поддержания условий труда надлежащим образом.

«Аттестацию мы не проводим. Специальной оценки условий труда не проводим тоже, т.к. мы руководствуемся постановлением правительства, где есть перечень видов профессий и работ, которые относятся к опасным и/или тяжелым, с вредными условиями, согласно этим категориям выписывается дополнительный трудовой отпуск, сокращенный рабочий день».

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

«Главное мероприятие для нашей организации - годовое собрание, где все вопросы мы обсуждаем. На этих собраниях все ответственные лица отчитываются не только перед руководством, но и перед всеми работниками организации. Отчитываются инженера, инженера по техники безопасности, главные энергетики – в общем, все те, кто работают в организации. Если есть какие-то замечания, по данному поводу организовываются отдельные мероприятия.».

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

ГЛАВА 5. ОЦЕНКА РОЛИ ПРОФСОЮЗОВ В ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЕВЫХ ОТРАСЛЯХ

5.1. Оценка роли профсоюзов в защите прав работников в целевых отраслях

Прежде всего рассмотрим профиль (понятие, структуру, роль и задачи) профсоюзного движения в республике и деятельность профсоюзов по целевым отраслям.

В соответствии с статьей 2 Закона Республики Таджикистан «О профессиональных союзах»⁵¹ профессиональный союз - добровольная общественная организация, объединяющая граждан, связанных общими интересами в производственной и непроизводственной сферах деятельности для защиты трудовых, социально - экономических и других прав и интересов своих членов.

Данный закон устанавливает, что профессиональные союзы имеют право на защиту трудовых прав граждан, охрану труда и социальную защиту трудящихся посредством трёхстороннего соглашения с правительством и объединением работодателей страны и системы коллективных договоров на предприятиях и организациях и контроля, а также посредством контроля за их выполнением. Этот закон дает профессиональным союзам также право на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Таджикистан о труде и профсоюзах. Реализация этих прав является основной задачей профессиональных союзов.

По решению 18-го съезда Профессиональных союзов Таджикистана (2006 год) объединение профессиональных союзов Таджикистана было переименовано как «Федерация независимых профессиональных союзов Таджикистана» (ФНПТ). В Уставе ФНПТ, утверждённом решением Генерального совета организации от 22.02.2013, №51/2 и одобренном решением 20-го съезда ФНПТ от 25.05.2013, в качестве главной целью организации установлено «объединение усилий для защиты прав и интересов работников и членов их семьи в трудовых, социальных, экономических, духовных и интеллектуальных сферах»⁵². Исходя из этого, в заседании Генерального совета Федерации независимых профсоюзов Таджикистана от 26 июня 2015 года были определены следующие основные приоритетные направления деятельности ФНПТ на последующие годы, ориентированные в основном на восстановление авторитета организации и укрепление ее позиции в рамках трёхстороннего соглашения о социальном партнёрстве с правительством и объединением работодателей страны:⁵³

- Защита трудовых прав и интересов работников и членов их семьи посредством содействия устойчивостью и продуктивностью их трудовой занятости;
- Защита социально-экономических прав и интересов работников путём заключения Генерального, отраслевых и региональных соглашений, коллективных договоров и организации контроля их выполнения;
- Защита духовных и интеллектуальных прав и интересов работников;
- Защита прав и интересов работников в сфере безопасного труда;
- Защита прав и интересов работников в правоохранительных, судебных и других государственных органах;
- Ведение организационных работ по укреплению кадрового и финансового потенциалов ФНПТ.

По Уставу, структуру профессиональных союзов Таджикистана составляют первичные профсоюзные организации, районные, городские, областные, республиканские отраслевые комитеты, областные территориальные межсоюзные объединения профсоюзов и Федерация независимых профсоюзов Таджикистана. В настоящий момент Федерация объединяет в своих рядах 17 отраслевых республиканских профсоюзов, 3 областных советов, 28 отраслевых обкомов, 27 горкомов и 157 райкомов профсоюзов. Более 20 тыс. первичных профсоюзных организаций защищают социально-экономические и

⁵¹ Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011 года, № 757.

⁵² Оинномаи Иттифоки касабаи Тоҷикистон – Федератсияи иттифокҳои касабаи мустақили Тоҷикистон, моддаи 2.1.// Решение 20-го съезда ФНПТ от 25.05.2013.

⁵³ История ФИКМТ (<http://fikmt.tj/ru/>)

правовые интересы людей труда.⁵⁴ Общая численность членов Федерации по состоянию на 1 января 2020 года составляет 875 540 человек (см. таблицу 30).

Таблица 30. Некоторые структурные показатели ФНП Таджикистана по состоянию на 1 января 2019 года⁵⁵

Профсоюзный орган	Всего членов профсоюза	Кол-во первичных организаций
Федерация независимых профсоюзов Таджикистана	12630	17
Хатлонский областной совет профсоюзов	21056	98
Сугдский областной совет профсоюзов	2775	54
Горно-Бадахшанский областной совет профсоюзов	1043	27
РК профсоюза работников образования и науки	273567	5107
ЦК профсоюза работников культуры	19125	478
ЦК профсоюза работников агропромышленного комплекса	262941	11326
ЦК профсоюза трудящихся горно-металлургической промышленности «Точикметал»	32154	65
РК профсоюза работников госучреждений	45655	1619
РК профсоюза работников химической промышленности и родственных отраслей	4126	49
РК профсоюза работников торговли и потребкооперации	10 000	74
РК профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий	42172	405
РК профсоюза рабочих лесных отраслей	1800	62
РК профсоюза работников автотранспорта и дорожного хозяйства	7211	174
РК профсоюза железнодорожников	5323	22
РК профсоюза работников здравоохранения	100000	430
РК профсоюза работников текстильной и легкой промышленности	4051	37
Федерация профсоюза авиаработников	3777	12
РК профсоюза работников электростанций и электротехнической промышленности	13848	34
РК профсоюза работников связи	3860	151
ЦК профсоюза работников строительства и промстройматериалов	8426	296
Всего:	875 540	20537

Данные таблиц 30 и 31 показывают, что в целевых отраслях уровень охвата предприятий и работников профсоюзными организациями находится на довольно низком уровне. При этом, довольно низкий уровень охвата наблюдается в строительной отрасли. Так, в добывающей промышленности профсоюзными организациями охвачены 65 предприятий из 269 (24,2%) и 32 154 человек из 112 400 работников (28,6%). А в строительной отрасли профсоюзными организациями охвачены 296 предприятий из 1619 (18,3%) и 8 426 человек из 104 100 работников (8,1%).

⁵⁴ Нематов А. Р., Гоибова М. А. Роль профсоюзов Республики Таджикистан в развитии и осуществлении социального законодательства//Евразийский юридический журнал, ISSN: 2073-4506, 2015 [URL: <http://naukarus.com/rol-profsoyuzov-respubliki-tadzhikistan-v-razviti-i-osuschestvlenii-sotsialnogo-zakonodatelstva>]

⁵⁵ Центральный аппарат ФНПТ

Таблица 31. Некоторые показатели целевых отраслей исследования по состоянию на 1 января 2019 года⁵⁶

Отрасли	Количество предприятий	Количество работников
Добывающая промышленность	269	112 400
Строительство	1699	104 100
Другие отрасли	3 1249	884 400
Всего	33 217	1 100 900

Приоритетом в своей работе сегодня ФНП Таджикистана видит создание новых профсоюзных организаций и увеличение числа их членов. Для этого они наладили работу не только с работниками разных предприятий и организаций, но и работодателями, разъясняя последним законодательно установленные выгоды, которые им принесет создание профсоюза в их организации⁵⁷.

Очевидно, что данное направление деятельности продиктовано укреплением финансовых основ функционирования ФНПТ. Имеется широкое поле для этой деятельности. Так, из данных таблиц 4.1 и 4.2 вытекает, что в настоящее время из 33217 предприятий и организаций первичные профсоюзные ячейки имеются в 20534, что составляет 61,8% охвата, а из 1100,9 тыс. наёмных работников членами профсоюза являются 875540 человек, что составляет 79,5% общей численности наёмных работников.

Исследование показывает, что значительная часть работников понятия не имеет о характере, роли и функциях профсоюзных организаций. Кроме того, большинство работников, знавших о деятельности профсоюзных комитетов, не хотели становиться их членами, обосновывая это тем, что профсоюзные организации не способны обеспечить достаточный уровень защиты прав наемных работников, поэтому нет смысла отчислять каждый месяц 1% заработной платы в профсоюзный фонд⁵⁸.

В этом контексте существует мнение о том, что в большинстве организаций республики, профсоюзы являются «карманными». То есть, в место того, чтобы защищать интересы работников, они в больших случаях занимают сторону работодателей или стараются не вмешиваться. Как правило, председателей профсоюзных организаций назначают работодатели, и они обычно зависят от работодателей⁵⁹.

На основании краткого обзора законодательства по работе профсоюзов можно выделить следующие важные положения:

Статья 28 Конституции Республики Таджикистан регламентирует, что граждане имеют право объединяться. Граждане вправе участвовать в создании политических партий, профессиональных союзов и других общественных объединений, добровольно входить в них и выходить из них⁶⁰.

Профессиональный союз - добровольная общественная организация, объединяющая граждан, связанных общими интересами в производственной и непроизводственной сферах деятельности для

⁵⁶ Статистический ежегодник Республики Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. - Душанбе, 2019. –стр. 105

⁵⁷ Содействие переходу к формальной экономике на примере некоторых государств - участников СНГ / Под редакцией О. Кулаевой и Ф. Лапера / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва : МОТ, 2014.- С. 164.

⁵⁸ Оценка характера, причин и отдельных факторов неформальной занятости в Республике Таджикистан: результаты опроса работников, работодателей и представителей профсоюзов// Государственное учреждение «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения» Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан [URL: http://mehnat.tj/nii/wp-content/uploads/2019/09/1_c_31].

⁵⁹ Оценка характера, причин и отдельных факторов неформальной занятости в Республике Таджикистан: результаты опроса работников, работодателей и представителей профсоюзов// Государственное учреждение «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения» Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан [URL: http://mehnat.tj/nii/wp-content/uploads/2019/09/1_c_28_31].

⁶⁰ Конституция Республики Таджикистан

защиты трудовых, социально - экономических и других прав и интересов своих членов (ст.2 ЗРТ «О профессиональных союзах»)⁶¹.

Статья 290 Трудового кодекса РТ, регламентирует, что представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту их интересов осуществляют профессиональные союзы и другие представители работников⁶².

В своей деятельности профессиональные союзы основываются на Законе Республики Таджикистан от 2 августа 2011 года «О профессиональных союзах», который регулирует правовые основы создания профессиональных союзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, физическими и юридическими лицами.

В соответствии с этим Законом, организационная структура профсоюзов Таджикистана состоит из первичных профсоюзных организаций, отраслевых районных, городских, областных и республиканских комитетов, совместных областных объединений профсоюзов (ст. 8).

Первичная профсоюзная организация - это добровольное объединение, действующее на основании соответствующего устава или положения профсоюза, членов профсоюза, работающих на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации, обществах или обучающиеся в одном учебном заведении, независимо от организационно-правовой формы. Первичная профсоюзная организация на предприятии и ее структурных подразделениях защищает трудовые, социально-экономические права и интересы членов профсоюза (ст.31).

Территориальная организация профсоюза это добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующего на территории областей, городов и районов Республики Таджикистан.

Республиканское объединение профсоюза это добровольное объединение отраслевых первичных и территориальных профсоюзных организаций, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами (ст.1).

Данный Закон наделяет граждан (трудящихся) правом, без какого либо предварительного согласия создавать профсоюзные организации на предприятиях. Для создания профсоюзной организации, достаточно трех лиц (ст.5).

Форма участия в профсоюзах, состоит из членства. В ее членство может вступить по собственному желанию лицо, которое работает на предприятии. Все члены профсоюза обязаны уплачивать членские взносы, определенные уставом и другими документами организации (ст.7).

При осуществлении своей деятельности профсоюзы независимы от всех ветвей органов государственной власти, работодателей, политических партий и других общественных организаций (объединений) и им не подотчетны.

Закон запрещает вмешательство любых органов государственной власти, работодателей, их объединений в деятельность профсоюзов, кроме случаев, когда это предусмотрено законодательством Республики Таджикистан (ст.9), а также ограничение прав граждан по признаку принадлежности к профсоюзам (ст.10).

⁶¹Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011 г. №757

⁶² Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 г. №1329

Профсоюзы и их объединения действуют в соответствии с законодательством Республики Таджикистан и своими уставами (положениями).

Устав (положение) профсоюза должен содержать:

- Статус и полное название профсоюза, его сокращенное название, местонахождение его выборных органов (юридический адрес);
- Цели и задачи профсоюза;
- Условия и порядок принятия в члены профсоюза;
- Права, обязанности членов профсоюза, условия, порядок и основания исключения из профсоюза;
- Территориальную, отраслевую или профессиональную сферу деятельности;
- Организационную структуру профсоюза, полномочия его организаций, выборных органов, порядок формирования их состава;
- Условия, сроки, порядок созыва съездов, конференций или общего собрания членов профсоюза и порядок принятия ими решений;
- Порядок и сроки отчетности выборных органов профсоюза перед членами, порядок осуществления контроля за деятельностью выборных органов профсоюза;
- Источники поступления (формирования) средств профсоюза, а также иные средства, не запрещенные законодательством Республики Таджикистан, и направления их использования;
- Порядок осуществления хозяйственной деятельности, необходимой для выполнения уставных задач;
- Порядок внесения изменений и дополнений в устав (положение) профсоюза;
- Условия и порядок прекращения деятельности профсоюза и решения имущественных вопросов;
- Порядок организации органов профсоюзных объединений и их полномочия;
- Срок полномочий профсоюзных органов;
- Порядок реорганизации, прекращения деятельности профсоюзных объединений и использование их имущества в этих случаях;
- Другие вопросы, не противоречащие настоящему Закону и другим нормативным правовым актам Республики Таджикистан и относящиеся к деятельности профсоюзных объединений (ст.12).

Созданные профсоюзы подлежат обязательной государственной регистрации в Министерстве юстиции Республики Таджикистан (ст. 13). Профсоюзы могут иметь собственную символику (ст.15). В соответствии с настоящим Законом, профсоюзы и их объединения наделены правом:

- На защиту трудовых прав своих членов (работников);
- Участвовать в разработке государственной политики занятости населения;
- Вносить предложения по социальной защите лиц, высвобождаемых с предприятий, в связи с сокращением или изменениями условий труда;
- Защищать трудовые права граждан - членов профсоюза при заключении или расторжении трудовых договоров (контрактов) (ст.16);
- Участвовать в разработке государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профилактики профессиональных заболеваний и экологической безопасности;
- Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Таджикистан по охране труда и окружающей среды;
- Участвовать в экспертизе безопасности условий труда проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектов, а также проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов, в аттестации рабочих мест по условиям труда;
- В случаях выявления правонарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзы, их общественные инспекторы по охране труда вправе требовать от

работодателя немедленного устранения этих правонарушений и одновременно обратиться в государственные органы и службу охраны труда для принятия необходимых мер (ст.17);

- На ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров (соглашений) (ст.18);
- Представлять интересы членов профсоюза в органах, рассматривающих индивидуальные и коллективные трудовые споры;
- Общественного контроля за соблюдением работодателем, собственником или уполномоченным представителем его органа управления законодательства Республики Таджикистан о труде и профсоюзах, а также требовать устранения выявленных нарушений и для этих целей создавать технические и правовые инспекции труда, профсоюзные юридические службы, полномочия которых определяет устав (положение) профсоюзов и нормативные правовые акты Республики Таджикистан;
- Беспрепятственно посещать предприятия, независимо от организационно-правовой формы, в которых работают члены профсоюза, для проведения проверок за соблюдением законодательства Республики Таджикистан о труде и работодателями, их должностными лицами (ст.22);
- Бесплатно получать от работодателей субъектов хозяйствования, их объединений, а также от органов государственного управления информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием в пределах установленной статистической отчетности (ст.23);
- Создавать, образовательные и научно-исследовательские учреждения, осуществлять обучение, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров, обучение работников и членов профсоюза (ст.24);
- Представлять и защищать права и интересы граждан в государственных органах по вопросам социального обеспечения и государственного социального страхования, а также осуществлять общественный контроль за их деятельностью;
- Требовать расторжения трудового договора (контракта) с руководителем предприятия, если он нарушает законодательство о труде, о коллективных договорах и соглашениях (ст. 36).

В соответствии со статьей 19 Закона РТ «О профессиональных союзах», профсоюзы, их объединения могут заключать с соответствующими работодателями, их объединениями, органами государственного управления соглашения по вопросам защиты социальных прав своих членов, определения основных критериев жизненного уровня, размеров компенсаций в зависимости от роста цен, установления прожиточного минимума и своевременного пересмотра размеров заработной платы, премий и пособий в зависимости от индекса цен, контроля за осуществлением этих мероприятий, а также по другим вопросам⁶³.

В Республике Таджикистан присутствует практика заключения соглашения о трехстороннем сотрудничестве между Правительством Республики Таджикистан, Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана и Объединением работодателей Республики Таджикистан. Как правило, такие соглашения заключаются на определенный срок и имеют свои конкретные, актуальные на тот момент задачи. Примером тому может послужить Генеральное соглашение между Правительством Республики Таджикистан, Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана и Объединением работодателей Республики Таджикистан на 2018 - 2020 годы. Так, в соответствии с этим соглашением, в целях обеспечения охраны труда, со стороны посчитали необходимым принять следующие меры:

- проводить проверки условий охраны труда, выполнения обязательств по охране труда работодателями, предусмотренных законодательством;
- установить строгий контроль за исполнением статьи 348 Трудового кодекса Республики Таджикистан о медицинском освидетельствовании;

⁶³ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Закон Республики Таджикистан «О профессиональных союзах» от 2 августа 2011 г. №757

- в организациях и учреждениях независимо от их формы собственности, предусмотренных необходимых финансовых средств для реализации мероприятий охраны труда.

Стороны в целях определения необходимости присоединения проведут изучение и анализ следующих конвенций Международной организации труда:

- Конвенции №102 "О минимальных нормах социального обеспечения";
- Конвенции №167 "О безопасности и охране труда в строительстве";
- Конвенции № 183 "Об охране материнства"⁶⁴.

Для достижения периодически поставленных целей, как правило создаются Комиссии. Для упорядочивания их деятельности, 1 апреля 2008 года за №173, Постановлением Правительства Республики Таджикистан было принято «Положение о трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан». Это Положение определяет цель, метод, порядок, компетенцию и ответственность сторон по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан. Трехсторонние (двухсторонние) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан (далее Комиссия) образуются сторонами социального партнерства в целях защиты трудовых прав и социально-экономических интересов граждан Республики Таджикистан.

Основные цели Комиссии:

- Во время разработки основных методов регулирования социально трудовых отношений на всех уровнях учитывать интересы органов управления государственной власти, Федерации независимых профсоюзов Таджикистана и Объединения работодателей Республики Таджикистана;
- Путем своевременного регулирования социально-трудовых отношений воспрепятствовать возникновению трудовых споров на разных уровнях;

Задачами Комиссии являются:

- Содействовать урегулированию договоров социально-трудовых отношений.
- Проведение коллективных переговоров и подготовка проектов генеральных, отраслевых и территориальных соглашений;
- Обеспечение равноправного сотрудничества между социальными партнерами во время разработки основных принципов регулирования социально - трудовых отношений на республиканском, территориальном и отраслевом уровнях;
- Осуществление контроля за ходом выполнения генерального, отраслевых и территориальных соглашений, разрешение разногласий, возникших в ходе их выполнения, а также урегулирование вопросов отраслевых соглашений, по которым не достигнуто согласие; развитие социального партнерства на всех уровнях;
- Разрешение трудовых споров (конфликтов);
- Проведение предварительных трехсторонних (двухсторонних) консультаций и обсуждение проектов нормативных правовых актов Республики Таджикистан по социально-трудовым вопросам;
- Согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- Распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых, территориальных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии;
- Изучение международного опыта участия в мероприятиях, проводимых с соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультации по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм⁶⁵.

⁶⁴Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Постановление Правительства Республики Таджикистан от 1 марта 2018 года, №77 "Об одобрении Генерального соглашения между Правительством Республики Таджикистан, Федерацией независимых профсоюзов Таджикистана и Объединением работодателей Республики Таджикистан на 2018-2020 годы

⁶⁵ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Постановление Правительства Республики Таджикистан от 1 апреля 2008 года № 173 "Об утверждении Положения о трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан"

На основании экспертной оценки влияния профсоюзов на защиту прав трудящихся можно выделить основополагающие тезисы.

Исследования показывают, что значительная часть работников понятия не имеет о характере, роли и функциях профсоюзных организаций. Кроме того, большинство работников, знавших о деятельности профсоюзных комитетов, не хотели становиться их членами, обосновывая это тем, что профсоюзные организации не способны обеспечить достаточный уровень защиты прав наемных работников, поэтому нет смысла отчислять каждый месяц 1% заработной платы в профсоюзный фонд⁶⁶. В этом контексте существует мнения о том, что в большинстве организациях республики, профсоюзы являются «карманными». То есть, в место того, чтобы защищать интересы работников, они в больших случаях занимают сторону работодателей или стараются не вмешиваться. Как правило, председателей профсоюзных организаций назначают работодатели, и они обычно зависят от работодателей⁶⁷. В этом контексте в «Докладе о правах человека в Таджикистане за 2018 год»⁶⁸ отмечается, что власти прибегали к неофициальным способам оказания сильного давления на профсоюзные организации, в том числе влияя на выбор руководства профсоюзов. Подконтрольная правительству Федерация профсоюзов Таджикистана, объединяющая профсоюзные организации, не представляла интересы работников действенным образом. Поступали сообщения о том, что граждан принуждали вступать в профсоюзы, одобренные правительством, и препятствовали созданию независимых профсоюзов.

В настоящее время проблема широкого распространения неформальной занятости (даже в формальном секторе) не является для Федерации независимых профсоюзов Таджикистана приоритетной. Свою точку зрения они обосновали слишком плохим экономическим положением страны и чрезвычайно тяжелой ситуацией на рынке труда. При этом Федерации НПТ не чужда мысль начать работу с неформально занятым населением, привлечением его в ряды профсоюзов. Но пока это остается только идеей, не имеющей под собой никаких конкретных шагов. Эксперты подчеркнули, что это совершенно не означает, что Федерация не работает по проблематике неформальной занятости. Наоборот, в своей деятельности они все время руководствуются идеей ее снижения⁶⁹.

Например, в 2017 году при поддержке Московского Бюро МОТ Федерацией НПТ было разработано с участием профессиональных актеров театрализованное представление по темам “Трудовой отпуск”, “Продам- получиш!”, “Золушка”, “Обманули”, “Стань членом профсоюза”, “Травма на производстве”, “Пособие до и после рождения” и “Последствия невыплаты налогов” и показано в 15 городах и районах республики. В рамках этих показов раздавались брошюры и стикеры с агитационными призывами “Выйди из тени”, организовывались также семинары на тему “Неформальная занятость и роль профсоюзов по переходу из неформальной в формальную занятость”.

Таким образом в городах и районах республики в период 2017-2018 годы были проведены театрализованные представления по согласованным темам и в них приняли участие более тысячи человек. В промежутках между сценами организовывались вопросы и ответы. Вопросы в основном касались правового характера; порядок заключения трудового договора с работодателем, содержание трудового договора, порядок выхода в отпуск и категории отпусков, порядок оплаты социального налога, порядок выхода на пенсию, накопительная часть пенсии, социальные льготы лицам выполняющим семейные обязательства, порядок расследования несчастных случаев на производстве, льготы и компенсации, действие работника в неформальном секторе в случае получения трудового увечья и другие.

Опыт работы театрализованного представления дал положительный результат, работа была проведена совместно с местными хукуматами. Налицо совместная работа социальных партнёров в связке с государственными органами и работодателями. В процесс были вовлечены непосредственно сами работники, местные предприниматели, местные филиалы профсоюзов. Другая сторона это информированность населения по методу народной почты.

⁶⁶ Оценка характера, причин и отдельных факторов неформальной занятости в Республике Таджикистан: результаты опроса работников, работодателей и представителей профсоюзов// Государственное учреждение «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения» Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан [URL: <http://mehnat.tj/nii/wp-content/uploads/2019/09/>, с. 31.

⁶⁷ Оценка характера, причин и отдельных факторов неформальной занятости в Республике Таджикистан: результаты опроса работников, работодателей и представителей профсоюзов// Государственное учреждение «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения» Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан [URL: <http://mehnat.tj/nii/wp-content/uploads/2019/09/>, с.28, 31.

⁶⁸ https://tj.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/143/Tajikistan-HRR-2018_Russ-final.pdf

⁶⁹ Содействие переходу к формальной экономике на примере некоторых государств - участников СНГ/Под редакцией О. Кулаевой и Ф. Лягера/Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2014. – С. 164.

5.2. Изучение мнения и опыта обращения работников в профсоюзы по защите своих прав

Из 167 наёмных работников, принявших участие в исследовании, **в профсоюзе состоят 27%** или 45 человек. **Ещё 111 работников (66%) не состоят в профсоюзе.** Цели участия в профсоюзе у многих разные. Однако ни один респондент не сказал, что целью его участия в профсоюзе является защита его трудовых прав. Среди прочего были названы: для целей страховки / может пригодиться в будущем (8%), из солидарности с другими работниками (6%), для целей общения и расширения профессионального кругозора (4%), из привычки (3%), из-за доверия профсоюзному лидеру (2%), для самореализации / активного участия в работе профсоюза (2%) и по принуждению (вынудили – ещё 2%).

Таким образом, профсоюзы в горнодобывающей и строительной отрасли переживают глубокий кризис доверия со стороны работников, и членов профсоюза.

Строительная отрасль в значительной мере переживает кризис профсоюзного движения. По сравнению с горнодобывающей отраслью проигрывает (проседает) почти в два раза. Больше всего состоит в профсоюзе формальных наёмных занятых горнодобывающей отрасли – порядка 64%. Ни один из опрошенных неформальных работников строительной отрасли (n=48) не состоит в профсоюзе. Также стоит отметить, что 18% работников строительной отрасли не смогли внятно ответить, состоят ли они в трудовом союзе или нет.

Таблица 32. Если Вы состоите в профсоюзе по основному месту работы, то что повлияло на ваше решение стать членом профсоюза (укажите мотив) (N=167, %)

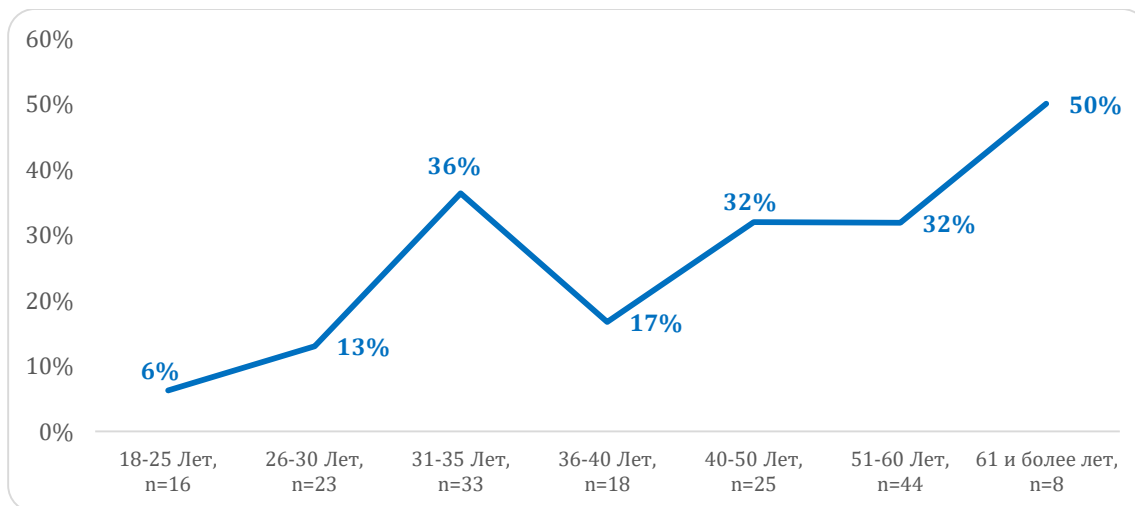
Категории работников		Не состою в профсоюзе	Может пригодиться в будущем	Из солидарности с др. работн.	Расширени я проф. кругозора	Состою из привычки	Из-за доверия профсоюзному лидеру	Меня вынудили	Для самореализации	Другой	Нет ответа
Всего, n=167		66%	8%	6%	4%	3%	2%	2%	2%	1%	7%
Отрасль, в которой работает 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%
Статус занятости	Формальные наёмные занятые, n=74	51%	12%	8%	4%	4%	4%	0%	4%	1%	11%
	Неформальные наёмные занятые, n=93	78%	4%	4%	3%	2%	1%	3%	0%	0%	3%
Строительство, n=88	Формальные наёмные занятые:	68%	8%	0%	0%	0%	3%	0%	3%	3%	18%
	Неформальные наёмные занятые	98%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
Горнодобывающая отрасль, n=79	Формальные наёмные занятые	32%	18%	18%	9%	9%	6%	0%	6%	0%	3%
	Неформальные наёмные занятые	58%	9%	9%	7%	4%	2%	7%	0%	0%	4%

В целом можно отметить, что уровень профсоюзного движения достаточно низкий, даже в горнодобывающей отрасли, где большинство участников профсоюза состоят в нём из-за возможной

пользы в будущем и из солидарности (по 18% каждая группа). Среди этой категории лишь 6% состоят исходя из доверия профессиональному лидеру, авторитет которого ставится под вопрос.

Женщины в основном состоят из привычки, мужчины для целей будущей пользы. С возрастом респондентов их стимулы участия в профсоюзном движении возрастают: с 6% участников в профсоюзном движении в возрасте 18-25, до 50% в возрасте 61 и более лет.

Рисунок 44. Доля членов профсоюзного движения в разрезе возрастов (N=167, %)



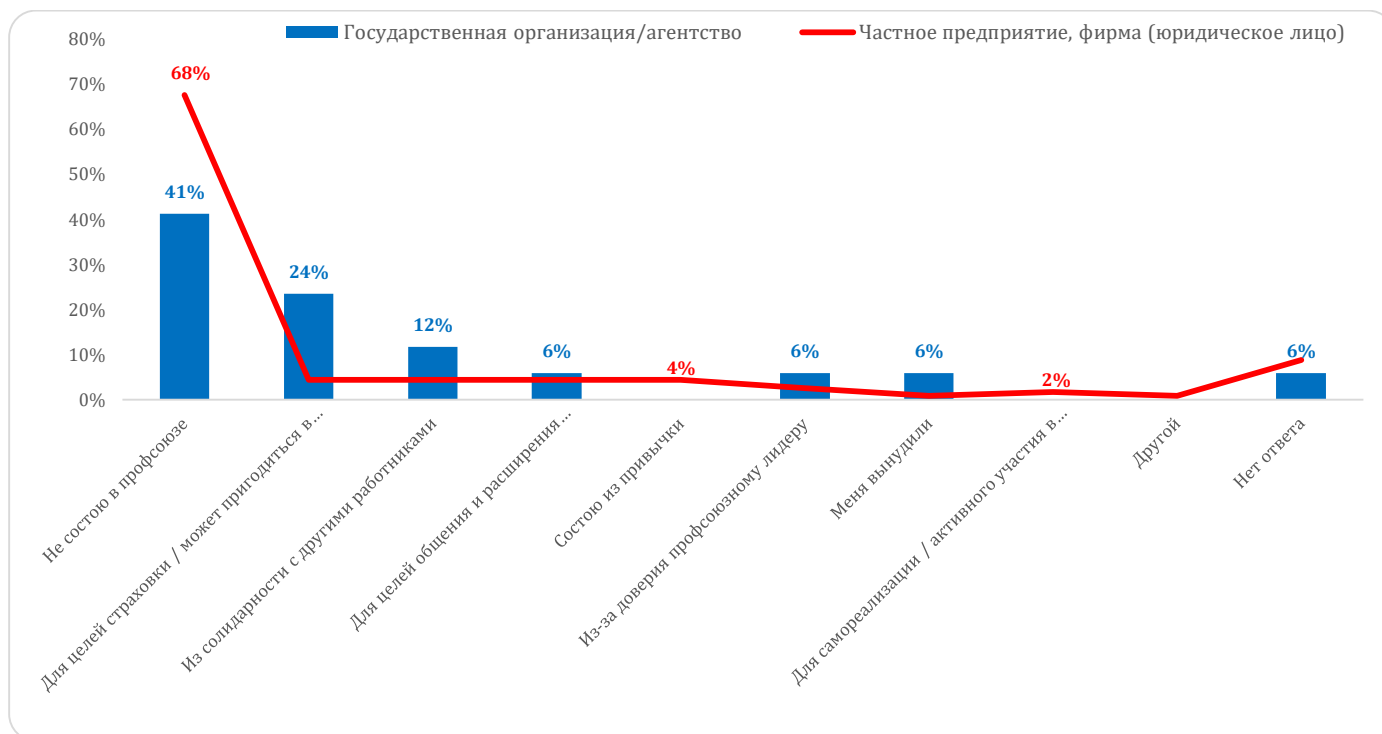
Официальная регистрация юридического лица значительно повышает вероятность создания при нём профсоюзного движения. Так, если при работодателе без официальной регистрации в профсоюзе участвуют лишь 3% работников, то при наличии официального статуса – 39%.

Рисунок 45. Доля участников профсоюза по статусу регистрации работодателя (N=167, %)



Тип работодателя тоже зачастую играет важную роль. В госучреждениях немного выше уровень участия в профсоюзах (53%) чем в частном секторе (24%). Многие работники говорят, что работодатель унаследовал системы профсоюзов из советского прошлого.

Рисунок 46. Доля участников профсоюза по типу работодателя (N=167, %)



Основной причиной, по которой работники не состоят в профсоюзе, является недостаток информации о деятельности профсоюза – 34%. Другие ответы говорят о слабой развитости профсоюзного движения.

Таблица 33. 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		Душанбе, n=28	Согд., n=21	Хатлон., n=26	РРП, n=13	ГБАО, n=23
		Формал. занятые	Неформал. занятые	Формал. занятые	Неформал. занятые					
Недостаток информации о деятельности профсоюза (Никогда не слышал)	34%	26%	45%	45%	19%	39%	38%	27%	38%	30%
Опасение/ Страх перед работодателем	2%	0%	2%	9%	0%	0%	5%	0%	8%	0%
Прямой запрет работодателя	2%	0%	4%	0%	0%	0%	10%	0%	0%	0%
Не хочу, нет никакой пользы	21%	15%	17%	27%	31%	4%	29%	15%	23%	39%
Нет желания работников в профсоюзной работе / нет активности с их стороны	5%	4%	2%	9%	8%	4%	5%	12%	0%	0%
Нет желания платить профсоюзные взносы	5%	4%	4%	9%	8%	0%	0%	15%	8%	4%
Нет понимания как создать профсоюз / как зарегистрировать	11%	19%	9%	9%	8%	25%	0%	8%	15%	4%
У нас частное предприятие	1%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%
Система плохо работает	1%	4%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%
Если бы у нас был профсоюз, я бы стал его членом	1%	4%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%
Нет ответа	26%	33%	21%	18%	31%	29%	14%	46%	8%	22%

Нехватку информации больше всех испытывают формально занятые горнодобывающей отрасли, (45% которых указали данную причину) и практически во всех областях одинаково. В ГБАО 39% работников не видят никакой пользы, в Душанбе 25% не знают, как создать профсоюз, как его зарегистрировать. Половина женщин, не входящих в профсоюзное движение, ссылаются на отсутствие интереса - они не видят пользу в профсоюзе. Мужчины же в большей степени не имеют информации о деятельности профсоюзного движения. Значительная часть представителей всех возрастных групп не верят в пользу от участия в профсоюзе.

Таблица 34. Почему Вы не состоите в профсоюзе (N=111, %)

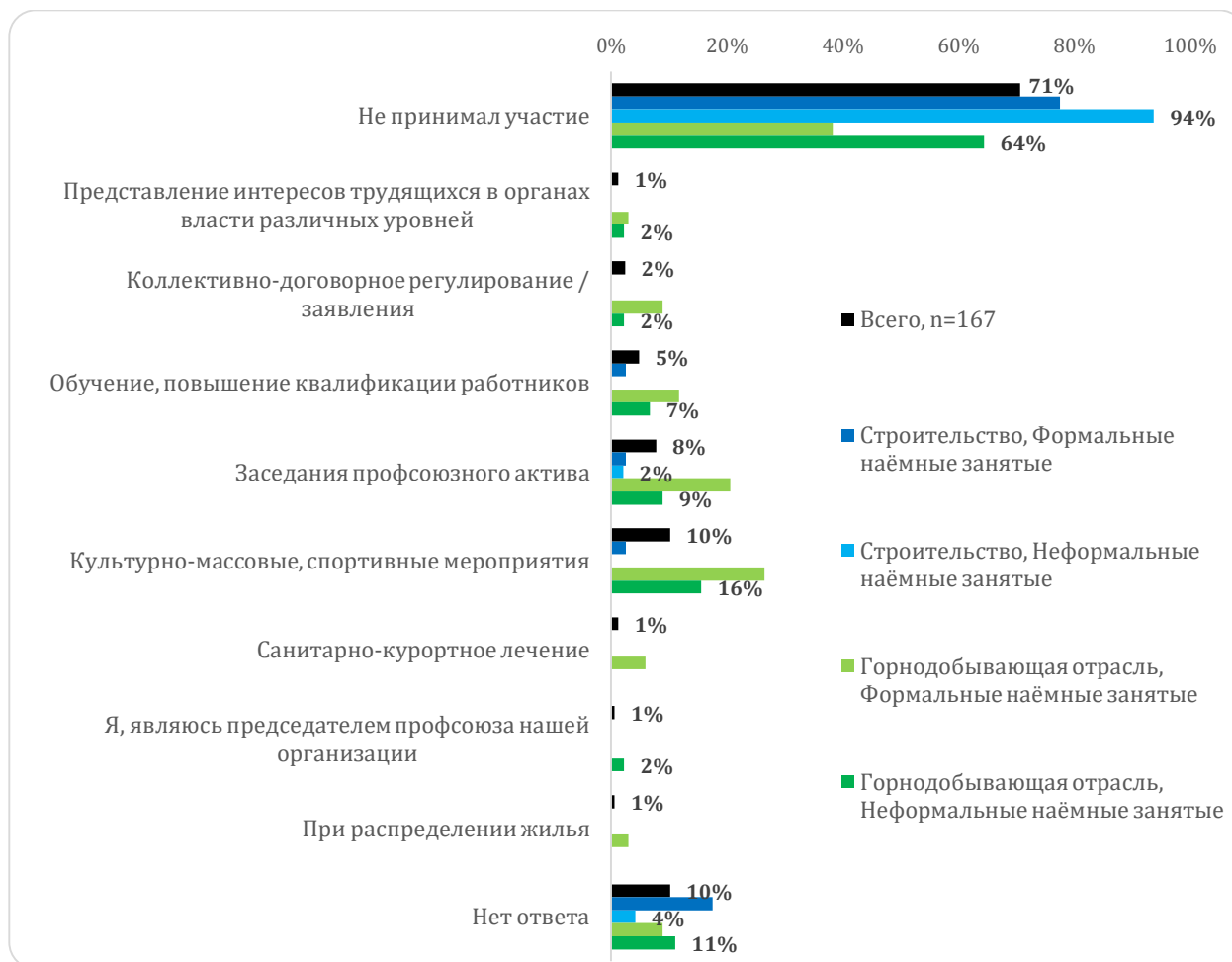
Причины, по которым не состоят в профсоюзе:	Тип работодателя			Статус работодателя		Наличие письменного договора	
	Гос. организация, n=7	Юр.лицо, n=77	ЧП / физическое лицо, n=23	Без официальной регистрации, n=60	С официальной регистрацией, n=46	Нет, n=47	Да, в письменной, n=39
Недостаток информации о деятельности профсоюза (Никогда не слышал)	57%	34%	26%	37%	28%	26%	33%
Не хочу, нет никакой пользы	14%	21%	26%	25%	17%	26%	18%
Нет понимания как создать профсоюз / как зарегистрировать	0%	10%	17%	10%	13%	4%	15%
Нет желания платить профсоюзные взносы	29%	4%	0%	5%	4%	9%	5%
Нет желания работников в профсоюзной работе / нет активности с их стороны	0%	4%	9%	2%	9%	4%	5%
Опасение/ Страх перед работодателем	0%	1%	0%	2%	2%	2%	3%
Прямой запрет работодателя	0%	3%	0%	3%	0%	4%	0%
У нас частное предприятие	0%	0%	4%	2%	0%	2%	0%
Система плохо работает	0%	1%	0%	0%	2%	0%	3%
Если бы у нас был профсоюз, я бы стал его членом	0%	1%	0%	0%	2%	0%	3%
Нет ответа	14%	29%	22%	20%	35%	32%	28%

Независимо от статуса работодателя (с официальной регистрацией или без неё), причины, по которым работники не состоят в профсоюзе, сильно не отличаются. Это говорит о слабом информационном поле и информированности, а также низкой практике создания профсоюзных движений среди официально зарегистрированных организаций, поскольку они в этом плане ничем не отличаются от неформального сектора – всё так же мало информации, нет понимания полезности, нет желания связываться.

Независимо от того, состоит работник в профсоюзе, или нет – на него может влиять деятельность профсоюзного движения прямо или косвенно. **Из всех опрошенных (n=167) 29% работников участвовали в каких-либо движениях и мероприятиях профсоюза по месту работы, ещё 10% не смогли точно огнестер мероприятия, в которых они участвовали к профсоюзным, в силу отсутствия информации.** В основном это культурно-массовые и спортивные мероприятия (10%), а также заседание профсоюзного актива (8%).

Логично подтверждается тот факт, что в мероприятиях гораздо чаще участвуют формально занятые работники, у которых важным аспектом трудовых отношений является выражение своей позиции по безопасности и условиям труда в среде рабочего коллектива. Практика обсуждения других вопросов достаточно плачевна (Рис. 47).

Рисунок 47. В какой деятельности профсоюза вашей организации вы принимали личное участие (N=167, %)



Из всех участвующих в каких либо мероприятиях профсоюза, какую-либо конкретную помощь не смогли получить 35% работников. **Около 26% получили в рамках профсоюзной активности услуги по обучению и обмену опытом (повышению профессиональной квалификации).** 18% получили санитарно-курортное лечение. 10% получили услуги по представлению их интересов в органах власти различных уровней. Лишь по 6% получили правовую поддержку (экспертизы / консультации) по защите трудовых прав и материальную помощь.

С возрастом защита прав трудящихся становится более актуальна для работников обеих отраслей. Наличие письменного трудового договора является безоговорочным стимулом обращения в профсоюзы за защитой своих интересов и получения образовательных услуг, повышающих квалификацию рабочего. Мужчины чаще женщин обращались за санитарно-курортным лечением и получали его со стороны работодателя в рамках обсуждения внутри трудового сообщества (См. Таблицу 35).

Таблица 35. Какие услуги/помощь профсоюза Вашей организации Вы получали? (N=49, %)

Категории респондентов		Представление моих интересов в органах власти различных уровней	Получение правовой поддержки (экспертизы / консультации) по защит	Обучение / повышение моей квалификации	Санитарно-курортное лечение	Оказание материальной помощи / на праздники	Нет ответа
Всего, n=49		10%	6%	24%	18%	6%	35%
Наличие письменного трудового договора с работодателем	Нет, письменный договор НЕ Был заключён / не был заключён даже в ус, n=17	0%	7%	20%	13%	0%	60%
	Трудовой договор/контракт был заключен в письменной форме, n=32	13%	6%	25%	22%	9%	25%
GENDER Пол респондента	Мужчина, n=45	9%	7%	24%	20%	4%	36%
	Женщина, n=4	25%	0%	25%	0%	25%	25%
S2_NT Возрастной интервал	18-25 Лет, n=2	0%	0%	0%	50%	0%	50%
	26-30 Лет, n=6	0%	0%	17%	0%	17%	67%
	31-35 Лет, n=12	0%	0%	50%	8%	8%	33%
	36-40 Лет, n=1	0%	0%	0%	100%	0%	0%
	40-50 Лет, n=8	13%	13%	13%	13%	13%	38%
	51-60 Лет, n=18	22%	11%	17%	22%	0%	28%
	61 и более лет, n=2	0%	0%	50%	50%	0%	0%

Таким образом, можно сделать вывод, что профсоюзное движение в исследуемых отраслях чрезвычайно слабо и по сути предоставляемых услуг и по содержанию помощи наёмным работникам. Большинство респондентов не участвовали в профсоюзных мероприятиях и не получили никакой поддержки. Инструмент трудовых решений вопросов эффективен при развитой правовой системе, когда обе стороны трудовых правоотношений имеют закрепленные права и обязанности, соблюдение которых (а также их расширение) является предметом работы профсоюзов.

Эксперты, работодатели, а также участники фокус-групповых дискуссий во время проведения интервью показали, что во многих случаях трудящиеся по поводу защиты своих прав обращаются в исполнительный орган области, города, района или в прокуратуру. Однако чаще всего работники предпочитают вступать в членство профсоюзных организаций. Ведь проблем у людей очень много (проблемы с выплатой заработной платы, незаконное увольнение сотрудников, задержка заработной платы, невыплата компенсаций и многое другое). Председатели профкомов иногда готовы оказывать помощь даже тем, кто не состоит в профсоюзах. Однако чтобы люди были полноценно уверены в своей безопасности, им необходимо становиться полноценными законными членами профсоюза. Существует ряд случаев, когда инспектора профсоюзов принимают участие в важных проверках, в судебных процессах, тем самым обеспечивая помощь пострадавшим по вине работодателей/организаций. Именно такие случаи заставляют работодателей/директоров предприятий задуматься о том, чтобы избегать фактов нарушения в отношении обеспечения защиты труда подчиненных, в отношении обеспечения правомочной поддержки подчиненным, избегать допущения халатности как с своей собственной стороны, так и со стороны своих заместителей/работников. Сотрудники организаций, не владеющие информацией о работе профсоюзных комитетов, не знают, что можно получить стоящую поддержку в решении многих вопросов и упростит себе жизнь. Любой работник знает об оказании со стороны профкома таких услуг, как распределение дешевых путевок за счет членских взносов, а также выдача льгот. Что касается Таджикской профсоюзной системы – эксперты напомнили, что, как и в любой другой стране, в

Таджикистане есть соответствующие органы, куда можно обратиться при возникновении тех или иных вопросов и проблем. Во-первых, это сам профсоюзный комитет, который есть в некоторых организациях. Во-вторых, это главный центральный профсоюзный корпус г. Душанбе. Кроме того, конечно же, можно обратиться в Министерство труда, миграции и занятости населения, где есть целое управление, которое занимается решением вопросов, связанных с условиями труда, социально-трудовыми проблемами и т.д. Однако уровень осведомленности трудящихся об этих органах низкий. Еще есть такие работодатели, которые могут проявлять угрозу по отношению к подчиненным, угрожать ущемлением прав и даже увольнением и те осознанно не обращаются в учреждения по защите прав трудящихся по причине боязни остаться без работы и зарплаты. Бытует также мнение, что многие профсоюзные организации не исполняют на должном уровне свои обязанности и уклоняется от приписанных законом установок. Уверенность в этом подкрепляется фактами из жизни самих экспертов. В наше время все больше работников предпочитают обращаться в государственные инспекции нежели чем иметь дело с профсоюзными организациями. Ведь государственные структуры имеют по-настоящему законные полномочия, для осуществления просьб нуждающихся используют средства, которые предписаны в законе. Они действительно могут решить проблемы работников. К примеру, служба по надзору в сфере труда каждый год занимается и решает очень большое количество обращений со стороны работников. И ее функциональная эффективность выше чем эффективность функциональности профсоюзов. Для того, чтобы профсоюзам повысить их кредит доверия, необходимо усилить их общественный контроль, чтобы работникам не приходилось блуждать по вышестоящим инстанциям, а иметь возможность решать проблемы на месте.

«Много граждан обращаются в министерство труда и занятости населения. Хочу отметить, то, что в структуре мин. труда, существует агентство трудоустройства, где рассматриваются вопросы граждан по поводу их заработной платы, пособий, трудовые конфликты, безопасность труда. В профсоюзы тоже обращаются, параллельно с мин. труда».

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

«Большинство работников - членов профсоюза обращаются в профком без каких либо проблем, когда возникают трудности в работе. 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. Много проблем возникает в связи с беременностью женщин. Мы в свою очередь, сталкиваясь с этими проблемами, стараемся всегда решать их. Бывают случаи, когда к нам или отраслевой профсоюз обращаются люди, не являющиеся членами профсоюза. Таким людям мы не можем помочь. И профсоюзный комитет не может в судебном порядке отстаивать их интересы».

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

Одни работодатели сказали, что все их сотрудники состоят в профсоюзе, другие ответили, что в профсоюзных членствах нет никакой необходимости, ибо все проблемы, возникающие у их работников, они стараются всегда решать и оказывать трудящимся всяческую помощь.

«Мы входим в профсоюз работников нефти и газа. Сначала намеревались присоединиться к составу профсоюзной организации в сфере транспорта. Потом вступили в профсоюз нефти и газа, этот вопрос был разрешен на уровне министерства. Состоят все сотрудники, коллективно».

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

Участники фокус-групповой дискуссии сообщили, что в настоящее время продолжают существовать организации, где представители профсоюзных комитетов относятся к своим обязанностям очень ответственно. Вместе с инспекторами/инженерами по технике безопасности они ежедневно проверяют, насколько обеспечивается охрана труда на рабочих местах, в цехах, на строительных и других объектах, соблюдаются ли требования безопасности, исправно ли оборудование на рабочих местах, соблюдается ли использование индивидуальных средств защиты и т.д. Это делается для налаживания и развития производства, а также развития самого учреждения и подъема его репутации. Хотя, с другой стороны, многие эксперты, работодатели, работники говорят, что не наблюдают хорошей и даже удовлетворяющей работы профсоюзных организаций. Ее просто нет, и профсоюзы существуют лишь «для галочки», чтобы получать зарплату и принимать членские взносы и положенные по закону отчисления. Либо нет того уровня ее осуществления, который существовал при Советском союзе, что очень печально.

5.3. Выявление проблем, барьеров, существующих трудностей в работе профсоюзов

Рассмотрим ту малочисленную практику взаимодействия наёмных работников с трудовыми профсоюзами в двух отраслях. Из 49 работников, которые имели опыт взаимодействия с профсоюзами и получения какой-либо поддержки от них, **55% оценивают деятельность профсоюза по защите их трудовых прав как успешную, ещё 14% считают работу профсоюза отчасти успешной, 4% неуспешной и 26% не смогли определиться.** Работники горнодобывающей отрасли оценили работу профсоюза более успешной, чем работники строительной отрасли: 65% и 25% соответственно. Представители горнодобывающей отрасли оценили в большей степени успешным тот незначительный опыт по защите их трудовых прав при обращении в профсоюз.

Таблица 36. Какие услуги/помощь профсоюза Вашей организации Вы получали? (N=49, %)

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	
Статус занятости	Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора, n=30	60%	17%	0%	3%	20%	100%	30	
	Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора, n=19	47%	11%	11%	0%	32%	100%	19	
Отрасль, в которой работает респондент	Строительство, n=12	ФЗ	22%	0%	0%	11%	67%	100%	9
		НФЗ	33%	0%	0%	0%	67%	100%	3
	Горнодобывающая отрасль, n=37	ФЗ	76%	24%	0%	0%	0%	100%	21
		НФЗ	50%	13%	13%	0%	25%	100%	16
Регион опроса	Душанбе, n=2	50%	0%	0%	0%	50%	100%	2	
	Согдийская область, n=20	65%	30%	0%	0%	5%	100%	20	
	Хатлонская область, n=12	50%	0%	17%	0%	33%	100%	12	
	Районы Республиканского подчинения, n=10	60%	0%	0%	10%	30%	100%	10	
	ГБАО, n=5	20%	20%	0%	0%	60%	100%	5	

Из всех формально занятых в горнодобывающей отрасли высоко оценили деятельность профсоюза 76% респондентов и 50% неформально занятых в этой отрасли. Очевидным является факт, что профсоюзное движение гораздо сильнее развито и представлено в горнодобывающей отрасли, поскольку многие респонденты, имеющие опыт работы с профсоюзом, оценивают его достаточно высоко.

Согдийская область и Районы республиканского подчинения являются местами более высокой оценки профсоюзного движения. Хуже всего дело обстоит в ГБАО. В связи с малочисленностью респондентов, сделать какие-либо статистически значимые выводы по возрастным группам не представляется возможным.

Причинами неуспеха при получении поддержки от профсоюза зачастую служили: отсутствие солидарности со стороны работников и бездействие лидеров самого профсоюзного движения в исследуемых областях и отраслях.

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. Также к явным минусам относится низкое привлечение СМИ/либо вообще отсутствие какой-либо деятельности по привлечению массмедиа/интернета/телевидения с целью организации трансляции/рекламы, показывающей то, для чего нужен профсоюз (либо любая другая государственная и частная организация по защите и отстаиванию интересов занятых формально граждан), освещающей цели его работы и положительных сторон его существования. В связи с этим многие граждане упускают из мыслей/не относятся серьезно к такому понятию, как «профсоюз». Они не доверяют профсоюзам, не считают нужным тратить свое время на вступление в профсоюзные организации. Ведь если не наблюдается положительной отдачи от организаций по защите прав трудящихся, либо эта отдача очень незначительна/малоэффективна по отношению к ожиданиям среднестатистических сотрудников, нуждающихся в правовой защите и сервисной социальной поддержке, то какой смысл приобщаться к деятельности таких организаций? Когда организации по осуществлению поддержки прав трудящихся не способны должным образом проявить свою функциональность, появляется устойчивое мнение о том, что данные организации являются «карманными». То есть, говоря именно о профсоюзах – если они не оказывают поддержку на достойном уровне работникам, а работодатель при выяснении конфликтов всегда остается выигрыше (в т.ч. и в результате судебных разбирательств), то складывается ощущение, что в данном случае профсоюз работает на карман работодателя, но его деятельность не направлена на поддержку сотрудников предприятия, хотя профсоюзный сбор изымается из зарплаты сотрудника. Соответственно, в таких случаях мы вновь возвращаемся к вопросу: «Для чего нужен профсоюз и нужен ли он вообще?».

«Я говорил уже об этом. Строительные предприятия стараются, чтобы у них не было профсоюзных организаций, т.к. здесь имеются сезонные работы. И другая отрицательная сторона в том, что есть такие профсоюзы, которые назначены руководством предприятия, они не защищают права и интересы работников, наоборот выступают за руководство. Такое встречается и в горнодобывающей отрасли, что профсоюзы защищают интересы работодателя».

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

Для повышения эффективности функционирования профсоюзных и других организаций по осуществлению защиты прав и интересов занятых граждан необходим путь социального диалога. С его помощью можно будет предъявлять факты нарушения на основе реальных примеров, приводить доказательства того, что какую-то деятельность можно было осуществить по другому, можно было бы, к примеру, избежать человеческих жертв, увечий и травм. Можно было бы достичь результативности путем качественной работы профсоюзной организации. Чем больше будет подобного диалога, тем

больше будет понимания и, соответственно, увеличится количество положительных сторон в работе правозащитных организаций. Также многие профсоюзные лидеры не в полной мере осознают спектр своих обязанностей и не обладают необходимыми навыками в инициации и осуществлении деятельности своей организации. В связи с данным явлением работа множества профсоюзных комитетов протекает не на должном уровне. Такие лидеры и председатели нуждаются в повышении навыков и квалификации. Необходимо на главенствующую должность выбирать не случайных лидеров, а целеустремленных, целенаправленных, которые знают что делать и умеют это делать. В противном случае, никаких улучшений не будет.

«Как я уже отметил, роль профсоюзов на сегодняшний день, неудовлетворительная не только в строительной и горнодобывающей отраслях, но во всех остальных. Нужно проводить больше информационно-просветительных работ. И человек, который избирается как председатель профсоюзного комитета в организации, должен быть инициативным, должен знать законодательство, он должен уметь получить согласие и коллектива и убедить руководство работать соответственно законам, к примеру, соблюдать трудовые законы работников. Но к сожалению, не все профсоюзы на предприятиях имеют полномочия и компетенции на должном уровне».

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

«Новая структура нужна. Должна быть единая программа. Нужно улучшать условия труда работников, проводить культурные мероприятия».

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

«Необходимо, чтобы профсоюзы помогли, и если они в действительности существуют то решали проблемы».

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

По мнению **участников фокус-групповых дискуссий**, нет смысла в учреждении профсоюзных комитетов в небольших организациях, т.е. с малым количеством сотрудников на предприятии. Даже если все члены такого предприятия вступят в профсоюз, это не даст возможности, к примеру, собрать необходимый капитал за счет членских взносов/удержаний профсоюзного процента с зарплат сотрудников, чтобы накопить достаточную сумму денег и в определенный момент оказать профсоюзную финансовую помощь сотрудникам. Соответственно, никаких возможностей для расширения профсоюзной деятельности в данной организации не будет предвидиться и смысла в профсоюзном учреждении в малозатратных компаниях нет.

«Нет, у нас 200-250 работников, поэтому у нашего профсоюза хорошие возможности. И если предприятие не имеет возможности выплатить мне зарплату, то профсоюз мне выдает ее. То есть чем больше будет членов профсоюза, тем лучше будет ее деятельность».

Участник ФГД, г. Душанбе (отрасль строительства)

Поскольку отсутствие информации о профсоюзах (как вступать, где регистрировать) является главной проблемой, указанной работниками, в ходе исследования выяснились источники получения информации о деятельности профсоюзного движения, чтобы понять какова текущая ситуация и что необходимо в ней изменить.

Около трети (31%) всех работников в исследуемых отраслях, которые когда-либо имели дело (участвовали в) с мероприятиями профсоюза, а также получали поддержку, **информацию о деятельности профсоюза получают от председателя (старшего) по профсоюзному движению.** Ещё 22% наёмных работников получают информацию из газет и журналов, 12% из интернета, 10% из ТВ и радио, 16% от коллег по работе, 31% из других источников и агитационной литературы.

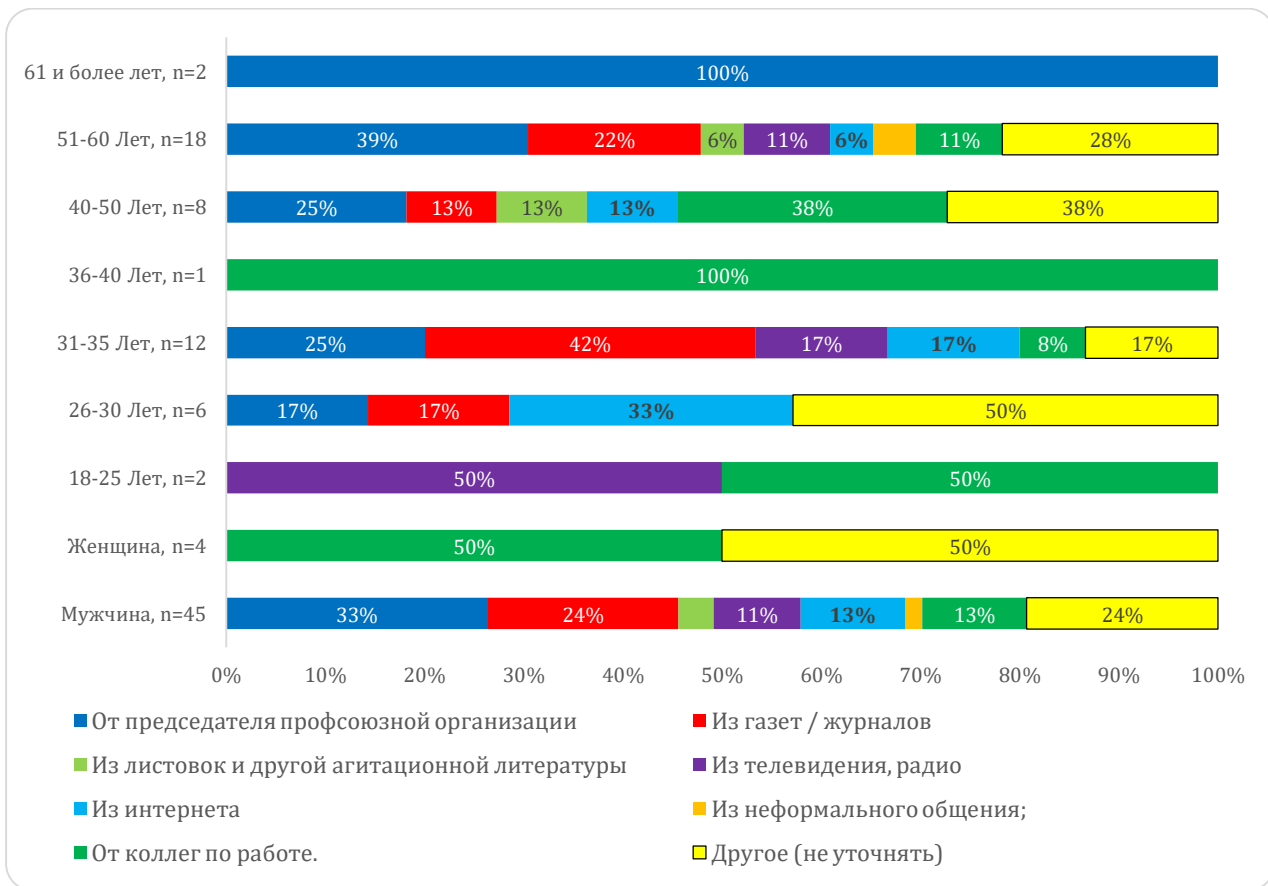
Таблица 37. Из каких источников Вы получаете информацию о деятельности профсоюза(ов) по Вашей основной работе (N=49, %)

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		31%	22%	4%	10%	12%	2%	16%	27%
Строительство, n=12		8%	0%	0%	25%	8%	0%	8%	50%
Горнодобывающая отрасль, n=37		38%	30%	5%	5%	14%	3%	19%	19%
Формальные наёмные занятые: С заключением письменного трудового договора, n=30		33%	20%	3%	13%	10%	3%	23%	23%
Неформальные наёмные занятые: Без заключения письменного трудового договора, n=19		26%	26%	5%	5%	16%	0%	5%	32%
Строительство, n=12	Формальные наёмные занятые	11%	0%	0%	22%	0%	0%	11%	56%
	Неформальные наёмные занятые	0%	0%	0%	33%	33%	0%	0%	33%
Горнодобывающая отрасль, n=37	Формальные наёмные занятые	43%	29%	5%	10%	14%	5%	29%	10%
	Неформальные наёмные занятые	31%	31%	6%	0%	13%	0%	6%	31%

Примечательно, что половина работников строительной отрасли не смогли назвать источник получения информации о профсоюзе, сославшись на «другое». Это говорит о том, что информацию о профсоюзе, как равно и саму поддержку профсоюза они могли перепутать с деятельностью других организаций. Формальный статус работника не влияет на предпочтения в источниках получения информации, следовательно информационные кампании могут быть направлены через одни и те же каналы коммуникации и достичь обе целевые аудитории: формальных и неформальных наёмных работников.

Госслужащие больше предпочитают обращаться за информацией в газеты и интернет, чем работники частных организаций в сфере строительства и горнодобывающей отрасли. Женщины за информацией о защите трудовых прав в рамках профсоюза обращаются в интернет, тогда как мужчины предпочитают общение с главой профсоюзной организации, из первых уст, а также из газет и журналов местного обихода.

Рисунок 48. Из каких источников Вы получаете информацию о деятельности профсоюза по вашей основной работе (N=167, %)



С возрастом интернет источники всё меньше пользуются популярностью, и преобладают такие формы, как личное общение с председателем профсоюза и чтение газет и журналов. Акценты можно расставить следующим образом: Молодёжь склонна получать информацию о трудовых коллективах по ТВ, Радио и интернету, в то время как взрослое население придерживается более консервативных способов коммуникации – личного общения, газет и журналов, и от коллег по работе.

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. Как было отмечено выше, экономика страны в нынешней её конъюнктуре не способна обеспечить формальную трудовую занятость всей имеющейся рабочей силы (с учётом наличия естественной безработицы). Данная ситуация в ближайшее время вряд ли изменится, ибо существуют ряд факторов пространственного, социально-экономического и геополитического характера, которые будут и далее препятствовать улучшению ситуации в этом направлении. Это и есть ограниченность потенциала 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 прироста спроса на труд. Более того, на этом фоне доля наёмного сегмента труда имеет тенденцию на снижение.

Другим фактором, препятствующим развитию формальной занятости, является низкий уровень заработной платы в экономике в целом и в формальном секторе особенно (заведомо из-за сравнительно больших издержек сохранения формального рабочего места). Более того, исследование показало, что именно в отраслях, где имеется высокий уровень заработной платы, работники соглашаются на относительно социально незащищённый труд, из-за высокой заработной платой. 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 не эффективная 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.

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

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). А в рамках профессионального образования необходимо в первую очередь расширение и развитие систем начального и среднего профессионального образования. 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 как 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.

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 содействию позитивного влияния 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. Поддержать конкретные меры в этом направлении. Например, поддержать инициатив по включению в содержание учебных программ 9-го класса общего образования, начального, среднего профессионального образования, а также краткосрочных курсов профессионального обучения/развития элементы 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 теньевую 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

А) ВОПРОСНИК ДЛЯ РАБОТНИКОВ И САМОЗАНЯТЫХ

ВСТУПЛЕНИЕ

Здравствуйте! Меня зовут _ФИО_ интервьюера.

Я работаю в независимой компании «М-Вектор», которая проводит изучение опыта трудовой деятельности и защиты прав трудящихся. Вы были отобраны для этого интервью случайным образом. Мы хотели бы задать Вам несколько вопросов по этой теме. Мы гарантируем Вам конфиденциальность и анонимность. Ваши ответы будут использованы только в обобщенном виде. Длительность интервью составит не более 30 минут. Если у Вас возникнут какие-либо вопросы или замечания, Вы можете сообщить их мне или позвонить в офис компании «М-Вектор» в Душанбе по тел.: +992 (44) 600 63 43

Q. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О РЕСПОНДЕНТАХ. СКРИНИНГ (ОТБОР)

Date Дата проведения интервью (АВТОМАТИЧЕСКИ) _____ Февраля 2020
Gorod Название города/посёлка где проводится опрос _____
Adress Полный адрес компании _____
GENDER Пол респондента (НЕ СПРАШИВАТЬ) 1. Мужчина 2. Женщина
FIO Фамилия респондента _____
CITIZEN Являетесь ли вы гражданином Таджикистана? 1. Да 2. Нет (ЗАКОНЧИТЬ ИНТЕРВЬЮ)
Activity К какой отрасли относится ваша основная работа? (ЕСЛИ ДРУГАЯ ОТРАСЛЬ – ЗАКОНЧИТЬ ИНТЕРВЬЮ)
Activity 1. Строительство (ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА):
1. Жилищное и социально-культурное строительство
2. Строительство объектов производственного назначения (заводы, фабрики и т.д)
3. Строительство водного и сельскохозяйственного сектора
4. Автомобильное строительство
5. Строительство объектов гидротехнического назначения (плотины, дамбы, каналы)
6. Строительство объектов государственных нужд и нужд населения (здания органов гос. исполнительной власти, больницы, школы и т.д.)
Activity 2. Горнодобывающая отрасль (ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА):
1. Добыча полезных ископаемых
2. Добыча угля и лигнита; добыча торфа
3. Добыча сырой нефти и природного газа; услуги, связанные с добычей нефти и газа
4. Добыча урановой и ториевой руд
5. Добыча металлических руд
6. Промышленность горнохимического сырья
7. Добыча драгоценных и поделочных камней
8. Геологоразведочные и топографо – геодезические работы
9. Прочие отрасли горнодобывающей промышленности и разработки карьеров

Q1. На основной работе Вы работаете в качестве кого? (ОДИН ОТВЕТ. ЗАЧИТАЙТЕ)

1. Наемного работника за заработную плату или вознаграждение деньгами или в натуральном виде
2. Работодателя, владельца (совладельца) собственного предприятия, собственного дела или хозяйства (ЗАКОНЧИТЬ ИНТ.- ГЛУБИНКИ)
3. Работающего за собственный счет / Собственное дело / Индивидуальный предприниматель (без наёмных работников) -> ПЕРЕХОД Q3

Q2. Укажите тип Вашего текущего работодателя на основной работе, а именно: (ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА. ВАРИАНТЫ ЗАЧИТАТЬ)

1. Государственная организация/агентство -> ПЕРЕХОД К Q5
2. Государственное предприятие/завод -> ПЕРЕХОД К Q5
3. Частное предприятие, фирма (юридическое лицо)
4. Частный предприниматель со свидетельством (физическое лицо)
77. Другое (укажите): _____

Q3. На каких условиях осуществляется деятельность организации в которой вы работаете / вашего собственного дела? (ОДИН ОТВЕТ. ЕСЛИ РЕСПОНДЕНТ РАБОТАЕТ В НЕСКОЛЬКИХ МЕСТАХ, ТО РЕЧЬ ИДЁТ ОБ ОСНОВНОМ МЕСТЕ РАБОТЫ).

1. Без официальной регистрации
2. С официальной регистрацией - ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ Q5
99. Затрудняюсь ответить - ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ Q5

Q4. Почему деятельность организации/собственного дела осуществляется без официальной регистрации? (ОТМЕЧАЙТЕ ТОЛЬКО ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА)

1. Организация не страдает от того, что предприятие/собственное дело не зарегистрировано
2. Регистрировать – значит платить налоги, а руководство не хочет иметь дополнительные издержки
3. Не знал, что нужно официально регистрировать.
4. Не знаю процедуру регистрации.
5. Не нахожу время для регистрации.
6. Нет у меня финансовые средства для регистрации.

Q5. Какая ваша специальность по основному образованию, по которому вы имеете сертификат государственного образца?

Q6. По какой специальности вы работаете на вашей основной работе?

(ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА. ВЫБЕРИТЕ КАТЕГОРИЮ И ЗАТЕМ УКАЖИТЕ ПОДГРУППУ.)

Q5. Основная специальность (Код специальности):	
Q6. Специальность, по которой сейчас работает (Код специальности):	

А. ПОИСК И ГОТОВНОСТЬ ПРИСТУПИТЬ И ВЫПОЛНЯТЬ РАБОТУ

Следующие вопросы будут касаться **основной** работы респондента на данный момент.

A1. Как долго Вы работаете на текущей основной работе в месяцах ? (ИНТЕРВЬЮЕР, ЗАПИШИТЕ КОЛИЧЕСТВО МЕСЯЦЕВ.)

1. Месяцев _____

9999. Затрудняюсь ответить

ВОПРОСЫ A4 – A7 задаются наёмным работникам, тем, кто ответил в вопросе Q1=1. Остальные переходят к разделу B1.

A4. Перед тем, как выполнять текущую основную работу, пришлось ли Вам пройти дополнительное обучение или переквалификацию? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА. ВАРИАНТЫ НЕ ЗАЧИТЫВАТЬ)

1. Нет, моя работа не требует квалификации
2. Нет, работодатель был удовлетворен моей квалификацией и документами, подтверждающими квалификацию
3. Прошел курсы повышения квалификации/ переподготовки
4. Прошел проверку (подтверждение) ранее полученной квалификации.
5. Прошел подготовку на рабочем месте
99. Нет ответа

A5. Проходили ли Вы в течение последних 12 месяцев профессиональную переподготовку, повышение квалификации, обучение на рабочем месте или на курсах: (ИНТЕРВЬЮЕР, ЕСЛИ ДА, ТО ЗАЧИТЫВАЙТЕ ОТВЕТЫ. ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ.)

1. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации
2. Дополнительное обучение на работе: стажировка, посещение профессиональных семинаров, тренингов, учебных курсов, освоение производственных навыков под руководством наставников
3. Обучение технике безопасности
4. Обучение на курсах вождению транспортными средствами различных категорий
5. Обучение на курсах иностранным языкам, изучение новой техники, технологий, компьютерных программ, законодательства
6. Другое дополнительное профессиональное обучение

7. Не проходил дополнительного обучения и переподготовки – ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ B1

A6. Кто в основном оплачивал переподготовку / обучение / курсы? (ИНТЕРВЬЮЕР ОДИН ОТВЕТ)

1. В основном оплачивал (а) сам (а)
2. За счёт работодателя
3. За счёт третьих лиц (родственники / знакомые)
77. Другое _____
99. Нет ответа

В. ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ

B1. Перечислите все места работы, на которых вы работали последние два года, начиная с предыдущей работы, затем назовите работу, которая была до этого и т.д. Назовите ваше предыдущее место работы: (ИНТЕРВЬЮЕР, Запишите ниже краткие названия, например, «Инженер на заводе ДушанбеСтрой», «Помощник руководителя в организации Горнорудный комбинат» и т.п. Т.е. указывайте именно названия мест работ и должностей).

B2. В качестве кого вы работали на этом месте работы? (ИНТЕРВЬЮЕР, ПЕРЕЧИСЛИТЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТОВ)

B3. Если работали наёмным сотрудником, то Вы заключали письменный трудовой договор? (ОДИН ОТВЕТ)

B4. Если были самозанятым, то регистрировали ли официально своё дело (в налоговых и регистрационных органах)? (ИНТЕРВЬЮЕР, ПО КАЖДОЙ РАБОТЕ В КАЧЕСТВЕ ИП)

В1. РАБОТА:	В2. На основной работе Вы работаете в качестве кого? (ОДИН ОТВЕТ) 1. Наемного работника за вознаграждение деньгами или в натуральном виде 2. Работающего за собственный счет / Индивидуальный предприниматель 3. Члена неформальной группы работников, которые работали без официальной регистрации, без официального трудоустройства (ВОПРОСЫ В3 и В4 не задавать)	В3. Если В2=1, то заключали ли Вы письменный трудовой договор?	В4. Если В2=2, то проходили ли вы официальную регистрацию вашего ИП /дела?
1		1. Да 2. Нет	1. Да 2. Нет
2		1. Да 2. Нет	1. Да 2. Нет
3		1. Да 2. Нет	1. Да 2. Нет
4		1. Да 2. Нет	1. Да 2. Нет
5		1. Да 2. Нет	1. Да 2. Нет
6		1. Да 2. Нет	1. Да 2. Нет
7		1. Да 2. Нет	1. Да 2. Нет
8		1. Да 2. Нет	1. Да 2. Нет
9		1. Да 2. Нет	1. Да 2. Нет
10		1. Да 2. Нет	1. Да 2. Нет

ДАВАЙТЕ ТЕПЕРЬ ПОГОВОРИМ ПРО ВАШЕ ТЕКУЩЕЕ МЕСТО РАБОТЫ –ПРО ВАШУ ОСНОВНУЮ РАБОТУ.

ИНТЕРВЬЮЕР, ВОПРОСЫ В5.1-В5.2 ЗАДАЮТСЯ ТОЛЬКО НАЁМНЫМ РАБОТНИКАМ, ТЕМ, КТО НА ВОПРОС Q1 ОТВЕТИЛ = 1.
В5.1. О каких условиях работы Вы договаривались с работодателем / агентом при устройстве на Вашу текущую основную работу? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ ДЛЯ КАЖДОЙ СТРОКИ. ВАРИАНТЫ ЗАЧИТАТЬ И СРАЗУ ПОСТРОЧНО СПРАШИВАЙТЕ СЛЕДУЮЩИЙ ВОПРОС)

В5.2. Если договаривались, то нарушил ли (не исполнил) работодатель / агент эти условия? (ИНТЕРВЬЮЕР, ИМЕЕТСЯ ВВИДУ НАРУШИЛ ИЛИ СДЕЛАЛ СУЩЕСТВЕННО ХУЖЕ, ЧЕМ ДОГОВАРИВАЛИСЬ. ОДИН ОТВЕТ ДЛЯ КАЖДОЙ СТРОКИ ГДЕ УКАЗАНО 1-ДОГОВАРИВАЛИСЬ НА ВПОРС В3.1. ВАРИАНТЫ ЗАЧИТАТЬ)

№	Условия труда	1 - Договаривались 2 - Не договаривались		1 - Нарушил (по факту было хуже) 2 - Не нарушил	
		1	2	1	2
1	Период испытательного срока	1	2	1	2
2	Введение в рабочий процесс, материалы и др.	1	2	1	2
3	Обучение в процессе работы либо отдельно от раб. процесса	1	2	1	2
4	Место работы (Город/область, где буду работать)	1	2	1	2
5	Содержание работы (Что делать / кем работать)	1	2	1	2
6	Наниматель/организацию (У кого будете работать)	1	2	1	2
7	Кто непосредственный начальник	1	2	1	2
8	С кем работать, количество человек, кто они по квалификации	1	2	1	2
9	Продолжительность рабочего дня	1	2	1	2
10	Продолжительность рабочей недели	1	2	1	2
11	Социальное страхование	1	2	1	2
12	Наличие оплачиваемого отпуска	1	2	1	2
13	Наличие оплачиваемого отпуска по болезни	1	2	1	2
14	Льготы при условии вредного производства	1	2	1	2
15	Перспективы карьерного роста	1	2	1	2
16	Размер заработной платы	1	2	1	2
17	Форма оплаты (наличными/безналичными/ натурой)	1	2	1	2
18	Периодичность зарплаты	1	2	1	2
19	Оплата сверхурочной и ночной работы, работу в выходные и праздничные дни	1	2	1	2
20	Условия и размер штрафов	1	2	1	2
21	Условия увольнения / Выходное пособие	1	2	1	2
22	Запись в трудовой книжке, формулировка	1	2	1	2
23	Условия труда (одежда, защита, инструменты, оборудование и т.п.)	1	2	1	2
24	Безопасность рабочего процесса	1	2	1	2
25	Питание на работе: место, время, стоимость	1	2	1	2
26	Условия и место проживания	1	2	1	2

ИНТЕРВЬЮЕР, ВОПРОСЫ В6-В13 ЗАДАЮТСЯ ТОЛЬКО НАЁМНЫМ РАБОТНИКАМ, ТЕМ, КТО НА ВОПРОС Q1 ОТВЕТИЛ = 1.

В6. Заключили ли Вы письменный трудовой договор с работодателем при трудоустройстве на текущую основную работу? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА, СЛЕДИТЕ ЗА ПЕРЕХОДОМ)

1. Нет, письменный договор НЕ БЫЛ заключён / не был заключён даже в устной форме – ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ В9
2. Трудовой договор/контракт был заключен в устной форме – ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ В9
3. Трудовой договор/контракт был заключен в письменной форме

В7. Когда именно вы заключили письменный трудовой договор с работодателем?

1. До того, как вышел на работу / до выхода на рабочее место
2. В течение нескольких дней после трудоустройства / после того как вышел на работу
3. В течение нескольких недель после трудоустройства / после того как вышел на работу
4. В течение нескольких месяцев после трудоустройства / после того как вышел на работу
99. Нет ответа

В8. Предусматривает ли Ваш трудовой договор право на: (ПОСЛЕ ОТВЕТА НА ЭТОТ ВОПРОС - ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ В10.)

В8.1. Ежемесячную заработную плату	1. Да	2. Нет	99 Не знаю
В8.2. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск	1. Да	2. Нет	99 Не знаю
В8.3. Оплачиваемый отпуск по болезни	1. Да	2. Нет	99 Не знаю
В8.4. Оплачиваемый отпуск в случае получения производственной травмы	1. Да	2. Нет	99 Не знаю

В9. Почему не был составлен письменный трудовой договор? (ИНТЕРВЬЮЕР, НЕ БОЛЕЕ ТРЁХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. ОТВЕТЫ НЕ ЗАЧИТЫВАТЬ)

1. Зарплата выше, если не составлять трудовой договор
2. Я не верю, что можно было получить пособие / компенсацию за отпуск
3. Я не хочу платить отчисления в пенсионный фонд
4. Работодатель не хотел составлять договор / был против
5. Не было денег/времени на сбор документов (мед. справки / трудовой книжки / дипломы и др.)
6. Не знал(а), что нужно составлять письменный трудовой договор
7. Слишком сложная и длительная процедура / не хотел(а) составлять трудовой договор / много мороки
8. Не было необходимых документов со стороны респондента
77. Другое (запишите) _____
99. Нет ответа

В10. Какие основные НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ есть у работы БЕЗ письменного трудового договора? (ЛЮБОЕ КОЛИЧЕСТВО ОТВЕТОВ. НЕ ЗАЧИТЫВАТЬ)

1. Не происходит отчислений на пенсию / социальное страхование
2. Нет оплачиваемого трудового отпуска
3. Нет оплаты больничного листа
4. Нет оплаты декретного отпуска
5. Не засчитывается трудовой стаж
6. Работник не имеет трудовых прав, не может рассчитывать на правовую защиту
7. Нет гарантии возмещения вреда в случае получения увечья или инвалидности на работе
8. Нет карьеры
9. В случае увольнения могут не выплачивать отработанное время / задолженность по зарплате
10. В случае увольнения могут не выплачивать компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск
11. В случае увольнения могут не выдавать письменную характеристику (рекомендацию)
12. Негативных сторон нет
14. Другое: _____
99. Нет ответа

В12. Можете ли вы в любое время уволиться со своей текущей работы? (ИНТЕРВЬЮЕР, ВОЗМОЖЕН ОДИН ОТВЕТ)

1. Да, могу свободно уволиться, когда захочу -> ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ С1
2. Нет, не могу уволиться
99. Не знаю/Не интересовался -> ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ С1

В13. Если Вы НЕ можете свободно уйти от работодателя в любое время, то почему? (ИНТЕРВЬЮЕР, ВОЗМОЖНО НЕ БОЛЕЕ ТРЁХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. НЕ ЗАЧИТЫВАТЬ)

1. По договору я должен/на отработать определенный срок
2. По миграционным законам я могу работать только у этого работодателя
3. Мой паспорт/документы забрал работодатель
4. У меня есть долг работодателю/посреднику, который я должен отработать
5. Мне угрожают насилием, мстью, если я уйду
6. Могут не выплатить выходное пособие, если я уволюсь
7. Всё вышеперечисленное верно
8. Другое (запишите) _____
99. Нет ответа

С. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

▲ ВОПРОС С0 ЗАДАЁТСЯ САМОЗАНЯТЫМ, ТЕМ, КТО НА ВОПРОС Q1 ОТВЕТИЛ = 3

С0. Каков средний месячный размер Вашей личной прибыли (доход минус все расходы), получаемой НА РУКИ, включая доход в денежном и натуральном выражении (если их перевести в деньги)? (ИНТЕРВЬЮЕР, ЗАПИШИТЕ В СОМОНИ)

1. Ответ: _____ сомони

▲ БЛОК ВОПРОСОВ С1 – С11 ЗАДАЁТСЯ НАЁМНЫМ РАБОТНИКАМ, ТЕМ, КТО НА ВОПРОС Q1 ОТВЕТИЛ = 1

ИНТЕРВЬЮЕР ЗАЧИТАЙТЕ: ХОТЕЛ/А БЫ ЕЩЁ РАЗ НАПОМНИТЬ ОБ АНОНИМНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ, НИКАКИЕ ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ НЕ БУДУТ ПЕРЕДАНЫ ТРЕТЬИМ ЛИЦАМ, ВКЛЮЧАЯ РАБОДАТЕЛЯ ИЛИ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ.

С1. Каков средний месячный размер Вашей личной заработной платы, получаемой НА РУКИ, включая все формальные и неформальные платежи, премии, выплату в денежном и натуральном выражении (если их перевести в деньги)? (ИНТЕРВЬЮЕР, ЗАПИШИТЕ В СОМОНИ)

2. Ответ: _____ сомони

С2. Какой процент от зарплаты вы получаете неофициально? (ЗАПИШИТЕ ПРИМЕРНУЮ ДОЛЮ, Напр:30, 50, 80%)

1. Ответ: _____ %

С3. Скажите, пожалуйста, производятся ли с Вашей заработной платы следующие отчисления/удержания: (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ ПО КАЖДОЙ СТРОКЕ. ОТВЕТЫ ЗАЧИТАЙТЕ)

№	Выплаты	Да	Нет	Не знаю	Нет ответа
1	На налоги (подоходный налог)	1	2	88	99
2	В социальный / пенсионный фонд	1	2	88	99
3	За питание / продукты	1	2	88	99
4	За жилье / аренду	1	2	88	99
5	За регистрацию/ прописку	1	2	88	99
6	Профсоюзный взнос (1%)	1	2	88	99

С4. Как оплачивается Ваш труд? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ. ЗАЧИТАЙТЕ)

1. В зависимости от отработанного времени (Повременная оплата)
2. В зависимости от объема произведенного продукта/оказанных услуг (Сдельная оплата)
3. Фиксированная плата (Оклад)
77. Другое (укажите) _____

С5. Как Вы в основном получаете заработную плату? (ИНТЕРВЬЮЕР, НЕ БОЛЕЕ ДВУХ ОТВЕТОВ)

1. По официальной ведомости/расписываюсь
2. Без ведомости, наличными в конверте
3. Через банк, на карточку и т.п.
4. Работодатель списывает заработанные мной деньги с моего долга
5. Я не получаю зарплату деньгами
77. Другое (укажите) _____

С6. Как регулярно Вам выплачивают зарплату? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ. ОТВЕТЫ ЗАЧИТАЙТЕ)

1. Каждый день (по итогам дня)
2. Каждую неделю
3. Каждый месяц
4. По окончании работы (или в конце сезона)
5. По усмотрению работодателя
77. Другое (укажите) _____

С7. Какие проблемы возникают у Вас при получении зарплаты? (ИНТЕРВЬЮЕР, ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. ОТВЕТЫ ЗАЧИТАЙТЕ)

1. *Проблем не бывает* – ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ С9
2. Зарплату выдавали не деньгами – ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ С9
3. Практически не выплачивают зарплату
4. Задерживают выплату из-за отсутствия денежных средств у работодателя
5. Задерживают выплату по причине одностороннего изменения условий трудового договора работодателем
6. Задерживают выплату без объяснения причин
7. Выплачивают меньшую, чем было обговорено, сумму
8. Другое (*записать*) _____ – ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ С9
99. Нет ответа – ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ С9

С8. Если задерживают, то какова задолженность на текущий момент работодателя перед вами, в месяцах? (ИНТЕРВЬЮЕР, ЗАПИШИТЕ КОЛИЧЕСТВО МЕСЯЦЕВ, КОТОРОЕ РАБОДАТЕТЕЛЬ ЗАДЕРЖИВАЕТ ПОЛНУЮ ЛИБО ЧАСТИЧНУЮ ВЫПЛАТУ ЗАРПЛАТЫ РЕСПОНДЕНТА. ЕСЛИ ЗАДЕРЖКИ НА ТЕКУЩИЙ МОМЕНТ НЕТ УКАЖИТЕ НОЛЬ "0".)

1. Задолженность: _____
999. Нет ответа

С9. Что ещё Вы получаете от работодателя помимо зарплаты? (ИНТЕРВЬЮЕР, ЛЮБОЕ КОЛИЧЕСТВО ОТВЕТОВ. СПРОСИТЕ ПРО ДРУГОЕ)

1. Продукты питания, еду
2. Жильё
3. Транспорт до работы от дома/обратно
4. Переподготовку
5. Медицинские услуги
6. *Ничего больше не получаю* .77. Другое _____

С11. Насколько вы удовлетворены следующими условиями работы? (ОДИН ОТВЕТ ПО КАЖДОМУ УСЛОВИЮ)

Условие	Степень удовлетворённости
	1. Очень удовлетворён 2. Удовлетворён 3. Не удовлетворён и не разочарован 4. Не удовлетворён 5. Очень не удовлетворён 99. Нет ответа
1. Количество рабочих часов в день	
2. Социальное обеспечение (Социальный пакет)	
3. Заработок, включая формальные и неформальные платежи	
4. Гибкость работы (график работы, загрузка, перерывы)	
5. Условия работы, оснащение / оборудование	

D. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

ВОПРОСЫ D1 – D22 задаются только наёмным работникам, тем, кто указал в вопросе Q1 ответ = 1.

ВОПРОСЫ D1 – D4 задаются только работникам, заключившим трудовой договор, т.е. тем, кто указал в вопросе B6 ответ = 3.

D1. Если на вашем основном рабочем месте/в организации предусмотрена компенсация при увольнении, то назовите размер компенсации в сомони? (ИНТЕРВЬЮЕР, Т.Е. НЕОБХОДИМО ЗАПИСАТЬ, ЗА СКОЛЬКО В СРЕДНЕМ ДНЕЙ РАБОТНИК ЗАРАБОТАЕТ ЭТОТ ЭКВИВАЛЕНТ ПРОДОЛЖАЯ РАБОТАТЬ В КОМПАНИИ)

1. Не предусмотрен
2. Предусмотрен. Ответ: _____ сомони
99. Нет ответа

D2. При болезни или в случае нетрудоспособности, вызванной производственной травмой, будете ли Вы требовать от работодателя компенсацию за время, в течение которого Вы не сможете работать? (ОДИН ОТВЕТ)

1. Да
2. Нет
99. Затрудняюсь ответить

D3. Предоставлялся ли Вам за прошлый год (2019) оплачиваемый ежегодный отпуск или компенсировался ранее неиспользованный отпуск?

1. Да
2. Нет
3. Ещё не прошёл срок, при котором могу претендовать на отпуск
99. Затрудняюсь ответить

D4. Какой социальный пакет предоставляется Вам на Вашей основной работе? (ИНТЕРВЬЮЕР, ЗАЧИТАЙТЕ. ОТМЕТЬТЕ ВСЕ ПОДХОДЯЩИЕ)

1. Увеличенная продолжительность отпуска
2. Сокращённый рабочий день
3. Надбавки к зарплате за вредные условия труда
4. Лечебно-профилактическое питание
5. Санаторно-курортное лечение (отдых)
6. Социальный пакет отсутствует
7. Другое _____
99. Нет ответа

D6. Как давно проводилась в Вашей организации аттестация рабочих мест или специальная оценка условий труда для определения вредных и опасных условий труда? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ)

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

D7. Какова обычная продолжительность рабочей недели в часах на основной работе?

1. Ответ: _____ часов

D8. Приходилось ли Вам за последний год нарушать требования охраны труда на работе? (ОДИН ОТВЕТ. НЕ ЗАЧИТЫВАТЬ)

1. Нет, я всегда следую требованиям охраны труда
2. Да, но я очень редко пренебрегаю требованиями безопасности
3. Да, приходится часто пренебрегать требованиями безопасности
99. Затрудняюсь ответить

D9. Приходилось ли Вам за последние два года работать в следующих условиях: (ИНТЕРВЬЮЕР, ПОКАЖИТЕ РЕСПОНДЕНТУ КАРТОЧКУ №2, НЕОБХОДИМО ПОЛУЧИТЬ ОДИН ОТВЕТ НА КАЖДОЕ УСЛОВИЕ)

№	Условия	Очень часто	Иногда	Никогда	3/0
1	Без возможности служебного продвижения (Без перспективы, без повышения квалификации / заработной платы)	1	2	3	99
2	Работа в двух/трёх местах одновременно	1	2	3	99
3	Занимались ручным трудом, не механизированным	1	2	3	99
4	Работа на неисправном / старом / неподходящем оборудовании	1	2	3	99
5	Неудовлетворительные средства труда (нет спецодежды, защиты инструментов и т.п.)				
7	Открытая / неисправная электропроводка	1	2	3	99
8	Загазованность, испарения, работа с вредными/химическими веществами	1	2	3	99
11	Отсутствие санитарных удобств по месту работы (водопроводной воды, обустроенного туалета)	1	2	3	99
12	Переноска тяжестей (Свыше 50 килограмм)	1	2	3	99
13	Работа под открытым небом	1	2	3	99
14	Неблагоприятный температурный режим (холод, жара)	1	2	3	99
15	Пыль, грязь плохая санитария, отсутствия туалета, без мыломоющих средств	1	2	3	99
16	Работа в выходные и праздничные дни / сверхурочная работа без денежной компенсации	1	2	3	99
18	Работа без перерывов на отдых и обед	1	2	3	99
19	Работа в ночное время (с 20 час. вечера до 6 час. утра)	1	2	3	99
20	Психологически тяжёлые условия (ответственность, опасность, давление руководство, напряжённая обстановка в коллективе и т.п.)	1	2	3	99
21	Без общения с коллегами в рамках работы/ Без обмена опытом	1	2	3	99

D10. Удовлетворяют ли Вас условия труда на вашей основной работе (спецодежда, загазованность воздуха, температурный режим, напряженность обстановки)?

1. Да – ПЕРЕХОД к ВОПРОСУ D12

2. Нет

99. Затрудняюсь ответить – ПЕРЕХОД к ВОПРОСУ D12

D11. Если состояние условий труда Вас НЕ удовлетворяет, то какие конкретно проблемы по Вашему мнению требуют решения в первую, во вторую и третью очередь? (ИНТЕРВЬЮЕР, НЕ БОЛЕЕ 3 ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. ЗАЧИТАЙТЕ ВАРИАНТЫ. ПУСКАЙ РЕСПОНДЕНТ ВЫБЕРЕТ ТРИ САМЫХ ВАЖНЫХ УСЛОВИЯ И ПРОРАНЖИРУЕТ, В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, ВО ВТРУЮ И В ТРЕТЬЮ. ПОКАЗАТЬ МОНИТОР С ОТВЕТАМИ.)

Условия труда	В первую очередь	Во вторую очередь	В третью очередь
1. Работа на неисправном / старом / неподходящем оборудовании			
2. Работа на горячем / раскаленном оборудовании (печи, плиты, утюги, паяльники и т.п.)			
3. Неудовлетворительные средства труда (отсутствие спецодежды, защиты, инструментов и т.п.)			
4. Открытая / неисправная электропроводка			
5. Загазованность, испарения, работа с вредными/химическими веществами			
6. Работа на высоте, на стройке			
7. Отсутствие санитарных удобств по месту работы (водопроводной воды, обустроенного туалета)			
8. Неблагоприятный температурный режим (холод, жара)			
9. Пыль, грязь плохая санитария, отсутствия туалета, без мыломоющих средств			
10. Психологически тяжёлые условия (ответственность, опасность, давление руководства, напряжённая обстановка в коллективе и т.п.)			
11. Другое _____			
99. Затрудняюсь ответить	99	99	99

D12. Что, по Вашему мнению, может повысить безопасность вашей работы (сокращение физических и психологических воздействий негативного характера)? ЧТО В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, ВО ВТОРУЮ И В ТРЕТЬЮ? (ИНТЕРВЬЮЕР, ЗАЧИТАЙТЕ И ЗАПИШИТЕ ТРИ ОТВЕТА. ПОКАЗАТЬ МОНИТОР С ОТВЕТАМИ.)

Условия труда	В первую очередь	Во вторую очередь	В третью очередь
1. Возможность для работников открыто высказывать свое мнение, давать предложения и активно участвовать в разработке мероприятий, которые помогут сделать работу более безопасной			
2. Использование более современного и безопасного оборудования и технологий			
3. Более четкие и понятные инструкции и правила выполнения работ			
4. Более правильная организация работы (меньше спешки и сверхурочной работы)			
5. Больше наглядной информации по вопросам охраны труда (плакатов, листовок, знаков)			

6. Более качественные и практические инструктажи и обучение по охране и безопасности труда			
7. Более серьезное отношение к вопросам безопасности со стороны самих руководителей			
8. Наличие системы поощрений за соблюдение требований охраны труда и наказаний за их нарушение			
9. Более внимательное отношение самих работников к своей безопасности и здоровью			
10. Более жёсткий контроль со стороны проверяющих органов			
11. Другое _____			
99. Затрудняюсь ответить	99	99	99

D13. Как давно проводились в Вашей организации обучение / тренинги для сотрудников по безопасности труда? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ)

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

D14. Куда Вы обычно обращаетесь за медицинской помощью/мед. освидетельствованием? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА. ОТВЕТЫ ЗАЧИТАЙТЕ)

1. В ближайшую поликлинику
2. В частную клинику
3. За консультацией в аптеку
4. К врачам скорой помощи
5. К друзьям, сотрудникам, бригадиру
6. Лечусь самостоятельно
77. Другое: _____
99. Нет ответа

D14.1. Есть ли на вашем предприятии медпункт (в организации, где вы работаете)?

1. Да
2. Нет
99. Не знаю

D15. Если Вы состоите в профсоюзе по основному месту работы, то что повлияло на ваше решение стать членом профсоюза (укажите мотив)?

1. Не состою в профсоюзе
2. Из солидарности с другими работниками
3. Для целей страховки / может пригодиться в будущем
4. Состою из привычки
5. Из-за доверия профсоюзному лидеру
6. Для самореализации / активного участия в работе профсоюза
7. Для целей общения и расширения профессионального кругозора
8. Меня вынудили
77. Другой _____.
99. Нет ответа

ПЕРЕХОД НА ВОПРОС D17

D16. Почему Вы не состоите в профсоюзе? (НЕ БОЛЕЕ ДВУХ ОТВЕТОВ)

1. Недостаток информации о деятельности профсоюза (Никогда не слышал / не знаю)
2. Опасение/ Страх перед работодателем
3. Прямой запрет работодателя
4. Не хочу, нет никакой пользы
5. Нет желания работников в профсоюзной работе / нет активности с их стороны
6. Нет желания платить профсоюзные взносы
7. Нет понимания как создать профсоюз / как зарегистрировать
77. Другое _____.
99. Нет ответа

D17. В какой деятельности профсоюза Вашей организации Вы принимали личное участие? (ИНТЕРВЬЮЕР, НЕ БОЛЕЕ ТРЁХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. НЕ ЗАЧИТЫВАТЬ)

1. Не принимал участие -> ЗАДАТЬ ВОПРОС E1
2. Представление интересов трудящихся в органах власти различных уровней
3. Коллективно-договорное регулирование / заявления
4. Обучение, повышение квалификации работников
5. Заседания профсоюзного актива
6. Культурно-массовые, спортивные мероприятия
7. Санитарно-курортное лечение
77. Иная деятельность (уточните) _____
99. Нет ответа

D17.1. Какие услуги/помощь профсоюза Вашей организации Вы получали? (ИНТЕРВЬЮЕР, НЕ БОЛЕЕ ТРЁХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. НЕ ЗАЧИТЫВАТЬ)

1. Представление моих интересов в органах власти различных уровней
2. Получение правовой поддержки (экспертизы / консультации) по защите трудовых прав
3. Обучение / повышение моей квалификации
4. Санитарно-курортное лечение
77. Другое _____
99. Нет ответа

D19. Как бы вы оценили деятельность профсоюза по защите ваших трудовых прав? (ОДИН ОТВЕТ)

1. Успешно
2. Отчасти успешно
3. Неуспешно
4. Не применимо ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ D22
99. Нет ответа ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ D22

D21. В случаях НЕ успеха, что было основной тому причиной? (ОДИН ОТВЕТ. ЗАЧИТАТЬ.).

1. Отсутствие солидарности со стороны работников
2. Необоснованные/незаконные требования
3. Бездействие лидеров профсоюза
4. Бездействие или противодействие руководителя организации
77. Другое _____
99. Нет ответа

D22. Из каких источников Вы получаете информацию о деятельности профсоюза(ов) по Вашей основной работе? (НЕ БОЛЕЕ ТРЁХ ОТВЕТОВ)

1. От председателя профсоюзной организации
2. Из газет / журналов
3. Из листовок и другой агитационной литературы
4. Из телевидения, радио
5. Из интернета
6. Из неформального общения;
7. От коллег по работе.
8. Другое (не уточнять)

E. ОТНОШЕНИЕ К НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

E1. Перечислите ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ формальной занятости/трудоустройства (с составлением письменного трудового договора): (ИНТЕРВЬЮЕР, ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. ОТВЕТЫ НЕ ЗАЧИТЫВАТЬ)

1. Работодатель несёт ответственность за работника
2. Осуществляются социальные выплаты
3. Работник получает оплачиваемый отпуск
4. Работник обеспечивается средствами и условиями труда
5. Работодатель осуществляет медицинское обеспечение работника
6. Нет никаких положительных сторон или они очень незначительны
7. Другое _____
99. Нет ответа

E2. Нужна ли Вам сейчас, либо была нужна ранее какая-либо информация для защиты трудовых прав работников? (ЗАПИШИТЕ ОТВЕТ)

1. Да (*какая именно*) _____
2. Нет
99. Затрудняюсь ответить

E3. Видели ли Вы какие-либо информационные материалы, которые рассказывают о правах и рисках неформально занятых людей (работающих без письменного трудового договора)? (ИНТЕРВЬЮЕР, НЕ БОЛЕЕ ТРЁХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА. ОТВЕТЫ НЕ ЗАЧИТЫВАТЬ)

1. Передачи на ТВ
2. Передачи на радио
3. Публикации в газетах, журналах
4. Листовки, брошюры, буклеты профсоюза
5. Социальная реклама в СМИ
6. Интернет, социальные сети
7. **Никогда не видел**
77. Другое (*указать*) _____
99. Затрудняюсь ответить

E4. Как вы думаете, какое ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ влияние на работников оказывает НЕФОРМАЛЬНАЯ занятость (т.е. работа без оформления трудовых отношений)? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ. ОТВЕТЫ НЕ ЗАЧИТЫВАЙТЕ)

1. Никакого положительного влияния
2. Улучшение материального положения семьи
3. Семья может приобрести необходимые вещи \услуги\ имущество

4. Есть возможность «пробиться», получить хороший деловой и профессиональный опыт
 5. Можно жить в городе, где больше возможностей, перспектив
 7. Другое (напишите) _____
99. Нет ответа

Е5. Какое ОТРИЦАТЕЛЬНОЕ влияние на работников оказывает неформальная занятость (т.е. работа без оформления трудовых отношений)? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ. ОТВЕТЫ НЕ ЗАЧИТЫВАЙТЕ)

1. Никакого отрицательного влияния
 2. Ухудшаются семейные отношения / приводит к распаду семей
 4. Ухудшается здоровье т.к. условия работы тяжёлые, без защиты и безопасности труда
 5. В итоге можно потратить больше денег, чем заработать (на проверки, взятки и т.п.)
 6. Есть риск остаться «на улице» без работы в любой момент
 7. Не будет пенсии в старости / не делаются отчисления
 8. Работодатель не будет заинтересован в своём работнике, в его работе,
 9. Другое (напишите) _____
99. Нет ответа

Е6. В ближайшие два года, вы скорее всего предпочтёте работать формально или неформально? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ВАРИАНТ. ЗАЧИТАЙТЕ)

1. Не формально / Без регистрации / Без трудового договора
 2. Формально / С регистрацией / С письменным трудовым договором
 3. Не могу точно сказать / как получится
99. Нет ответа

Е7. Искли ли Вы в течение последних четырех недель другую или дополнительную работу/ новое собственное дело? (ОДИН ОТВЕТ)

1. Да, искал (а) другую основную работу
 2. Да, искал (а) дополнительную работу – ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ S2
 3. Нет не искал(а) – ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ S2
99. Нет ответа

Е8. Если в течение последних четырех недель вы искали другую работу, то как именно/ что вы делали, чтобы найти другую работу или организовать собственное дело? (ИНТЕРВЬЮЕР, НЕ БОЛЕЕ ТРЁХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА)

1. Обращался в спец службы занятости (государственную / частную коммерческую)
 2. Обращался в СМИ, «Интернет»
 3. Обращался к друзьям, родственникам, знакомым
 4. Непосредственно обращался к работодателю / партнёрам по делу
 5. Искал ресурсы: землю, здания, машины и оборудование, сырьё, финансовые ресурсы для открытия собственного дела, обращение за разрешениями, лицензиями и т.д.
 6. Другие способы _____
99. Нет ответа

ВОПРОСЫ Е9 – Е11 ЗАДАЮТСЯ ТОЛЬКО САМОЗАНЯТЫМ, Т.Е. ТЕМ, КТО В ВОПРОСЕ Q1 ОТВЕТИЛ = 3

Е9. Хотите ли Вы работать наёмным работником/ по найму? (ОТМЕЧАЙТЕ ТОЛЬКО ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА)

1. Да
2. Нет - ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ Е11
99. Не знаю - ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ S1

Е10. Если да. То почему не работаете наёмным работником? (ОТМЕЧАЙТЕ ТОЛЬКО ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА)

1. Не могу найти (любую) наёмную работу
 2. Не знаю, как найти любую наёмную работу
 3. Те рабочие места, которые я нашёл имеют низкую зарплату
 4. Трудно найти «хорошую» (с хорошей зарплатой) наёмную работу
 77. Другое _____
99. Нет ответа

Е11. Если нет, то почему Вы НЕ хотите работать наёмным работником? (ОТМЕЧАЙТЕ ТОЛЬКО ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА)

1. Все рабочие места, которые я нашёл имеют низкую зарплату
 2. Трудно найти «хорошую» (с хорошей зарплатой) наёмную работу
 3. Мне нравится быть самозанятым
 77. Другое _____
99. Нет ответа

S. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

S2. Укажите, сколько Вам полных лет? (ИНТЕРВЬЮЕР, ЗАПИШИТЕ)

1. Ответ: _____ лет

S3. Ваше семейное положение: (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ. ЗАЧИТАЙТЕ)

1. Состою в зарегистрированном браке
2. Состою в незарегистрированном браке
3. Вдовец/вдова
4. Разведен(а) официально
5. Разошелся(ась)
6. Никогда не состоял(а) в браке

S5. Укажите ваше образование (высшая степень): (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ. ЗАЧИТАЙТЕ)

1. Послевузовское (аспирантура, адъюнктура, ординатура, ассистентура, стажировка)
2. Высшее профессиональное (высшее - специалитет, магистратура)
3. Высшее – бакалавриат
4. Среднее профессиональное (среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена)
5. Начальное профессиональное (среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих))
6. Среднее (полное) общее
7. Основное общее (неполное среднее)

S7. Укажите основной источник дохода Вашей семьи: (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ОТВЕТ. ЗАЧИТАЙТЕ)

1. Заработок от основной работы респондента
2. Земельный надел (растениеводство)
3. Животноводство
4. Приусадебный участок
5. Предпринимательская деятельность
6. Пенсии, пособия, соц. выплаты
7. Денежные переводы мигрантов
8. Другие виды и сферы деятельности (*записать*) _____
99. Нет ответа

S8. Сколько сомони Вы в среднем тратите в месяц на содержание семьи (включая питание, транспорт, обучение, праздники и др.)? (ИНТЕРВЬЮЕР, ПОПРОСИТЕ РЕСПОНДЕНТА ПОСЧИТАТЬ СУММУ В УМЕ)

1. Менее 400 сомни
2. 400 – 699 сомни
3. 700 – 999 сомни
4. 1 000 – 1 299 сомни
5. 1 300 – 1 599 сомни
6. 1 600 – 1 899 сомни
7. 1 900 – 4 000 сомни
8. Более 4 000 сомни

S9. Где Вы проживаете? (ИНТЕРВЬЮЕР, ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА. ОТВЕТЫ ЗАЧИТАЙТЕ).

1. Живу в своём доме/в доме супруга (ги)
2. Снимаю отдельный дом / квартиру
3. Снимаю комнату
4. Снимаю койку, угол
5. Живу у родственников, друзей
6. Живу на рабочем месте (на стройке, на базаре, в бараке, в вагончике и т.п.)
7. Другое (запишите) _____
99. Нет ответа

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

Согласно методике проведения исследования, моему руководству необходимо будет проверить, действительно ли я провел это интервью. Некоторые анкеты будут выборочно проверяться, то есть будут уточняться некоторые Ваши ответы. В случае если Ваша анкета будет отобрана, по какому телефону (адресу) с Вами можно будет связаться? Тел: _____

В) ГАЙД ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Гайд для глубинных интервью с работодателями

«Занятость населения в сфере строительства и добывающей отрасли
Республики Таджикистан»

Представление интервьюера:

«Здравствуйте, меня зовут... Я представляю компанию «М-Вектор», мы проводим опрос работодателей в горнодобывающей и строительной отрасли. Вопросы, которые мне нужно с Вами обсудить затрагивают занятость населения, условия работы, безопасность, роль профсоюзов в защите прав работников. Ваши ответы будут использованы для выработки вспомогательных мероприятий, проводимых в разных регионах Таджикистана. Для дальнейшего анализа наша беседа будет записываться на диктофон. Информация будет обрабатываться и представляться в анонимном виде. Наша компания гарантирует полную конфиденциальность ответов. Просим Вас давать максимально развёрнутые ответы на вопросы, то что для Вас может показаться само собой разумеющимся для нас может стать важным аргументом. Начнём!? Представьтесь, пожалуйста.ФИО_____»

Date	Дата проведения интервью	_____	Февраля 2020	ИНТЕРВЬЮЕР, ЗАПОЛНИТЕ ЭТИ ПОЛЯ И ПЕРЕДАЙТЕ ИХ ВМЕСТЕ С АУДИОЗАПИСЬЮ ВАШЕМУ РУКОВОДИТЕЛЮ!
Gorod	Название города/посёлка	_____		
Adress	Полный адрес компании (НЕ СПРАШИВАТЬ) _____			
GENDER	Пол респондента (НЕ СПРАШИВАТЬ)	1. Мужчина	2.Женщина	
Activity	Отрасль/сфера, к которой относится деятельность Вашего предприятия? 1. Строительство (конкретнее): 2. Горнодобывающая отрасль(конкретнее):			

ЦЕЛЬ 1: Изучение мотивов, а также желания работодателя вступать в официальные/неофициальные трудовые отношения со своими работниками. Выявление основных проблем, вызывающих рост неформальной занятости и нарушений трудовых прав путем изучения мнения работодателей.

- 1.1. Какую услугу оказывает/товар производит Ваша организация/собственное дело? Кто является потребителями услуги/ товара?
- 1.2. Зарегистрировано ли Ваше предприятие / организация (или Вы, как индивидуальный предприниматель, производящий выплаты физическим лицам) в Налоговом органе Республики Таджикистан? В каком году вы прошли эту регистрацию? Насколько сложно было пройти регистрацию, какие проблемы у вас возникали при прохождении регистрации юридического лица?
- 1.3. В каких специалистах вы испытываете нехватку в настоящее время? С каким опытом работы? На какие должности?
- 1.4. Как вы обычно находите работников? Как происходит отбор/проверка квалификации/навыков? Как часто вы проводите обучение сотрудника на рабочем месте? Как проходит это обучение?
- 1.5. Сколько всего сотрудников работает в вашей организации/собственном деле? Сколько сотрудников работает постоянно, а сколько имеет сезонную/проектную занятость (непостоянную)? Сколько из них работает официально (т.е. с ними заключён письменный трудовой договор) а сколько работает без трудового договора?
- 1.6. Как вы думаете, по какой основной причине работодатели не заключают письменный трудовой договор с работниками?
 - 1.6.1. Как вы думаете, в каких ситуациях трудовой договор заключать не нужно, а в каких нужно обязательно?

- 1.6.2. Какие выгоды есть для работодателя если он НЕ заключает письменный трудовой договор с работником? Какие риски есть для работодателя если он НЕ заключает трудовой договор с работником? Насколько эти риски существенны?
- 1.6.3. Какие преимущества есть у работодателя и работника при официальном оформлении трудовых отношений (с заключением письменного трудового договора)?
- 1.7. Что нужно сделать, чего не хватает, чтобы работодатели стремились заключать письменные трудовые договоры с каждым своим работником?

Цель 2: Изучить мнение работодателей об условиях работы (режим рабочего времени, оплата труда, требования к квалификации работника и т.д.).

- 3.1. Как бы Вы оценили условия труда на Вашем предприятии / в организации? Бывают ли случаи, когда ваши сотрудники работают свыше 40 часов (5 дней) в неделю? Когда такое случается (поясните ситуации)?
- 2.2. При приёме на работу новых работников, о каких условиях работы вы обычно договариваетесь с ними (Например: график работы, плата труда, содержание работы и т.д.)? С какими работниками (должность/позиция/квалификация) вы обычно не обсуждаете условия при приёме на работу? Почему? Как вы думаете, почему работодатели не всегда оговаривают с работниками условия труда, в чём основной мотив работодателей?
- 2.3. Допустим, в вашей организации есть работники, с которыми у вас заключен письменный трудовой договор и есть те, с кем нет. Скажите, чем будут отличаться условия труда для этих работников (для тех, у кого есть договор и тех, у кого нет): в размере зарплаты - в какую сторону? В обеспечении необходимыми средствами - в какой мере? В защищённости прав в случае увольнения- поясните?
- 2.4. Какие виды социального обеспечения (соц. пакет) вы предлагаете своим работникам? Какие ещё виды материальной и нематериальной поддержки вы предоставляете вашим работникам (продукты питания, транспорт и т.д.)? Как отличается данная поддержка между теми, кто работает на вас официально и теми, кто работает неофициально?
- 2.5. Предусмотрена ли в Вашей компании/бизнесе компенсации при увольнении работника? Каков размер этой компенсации? Для каких работников предусмотрена компенсация, а для каких нет?

ЦЕЛЬ 3: Описание основных норм безопасности, а также условий труда (здоровье, безопасность и условия труда на рабочем месте) по видам работ в целевых отраслях.

- 3.1. Опишите, как обстоят дела с охраной и безопасностью труда в Вашем предприятии? Приходилось ли Вашим работникам за последние два года быть занятыми в неблагоприятных условиях, в условиях открытой/неисправной электропроводки, на неисправном оборудовании и т.д. (приведите свои примеры)?
- 3.2. Что по Вашему мнению может повысить безопасность работы в Вашей организации? Что по вашему мнению нужно сделать, чтобы сотрудники (лучше) соблюдали требования охраны труда и техники безопасности? Что на Ваш взгляд служит причиной нарушения работниками требований безопасности?
- 3.3. В случае болезни или производственной травмы, связанной с этой нетрудоспособностью, оплачиваете ли Вы работникам дни или часы, в течение которых они не могут работать? Обеспечиваете ли вы медицинское обеспечение в таких ситуациях?
- 3.4. Как часто вы проводите в своей организации аттестацию рабочих мест или специальную оценку условий труда для определения вредных и опасных условий труда? Каков порядок проведения этих мероприятий (поясните кратко)?

ЦЕЛЬ 4: Оценка роли профсоюзов в защите прав работников в целевых отраслях

- 4.1. Знаете ли Вы какие-либо организации, которые занимаются помощью в решении проблем работников, защиты их трудовых прав?
- 4.2. Обращались ли ваши сотрудники в подобные организации? В какие? По какому поводу? Решили ли их проблемы? Поясните.

- 4.3. -Если ваши работники не обращались в профсоюзные организации, то почему?
- 4.4. Какой процент ваших работников состоит/входит в какие-либо профсоюзы и трудовые объединения? Что это за профсоюзы/объединения? Есть ли в Вашей организации профсоюз?
- 4.5. Какие основные выгоды от деятельности профсоюза вы видите для своей организации/предприятия? Какую работу осуществляет (должен осуществлять) профсоюз? Какую поддержку он оказывает работникам?
- 4.6. Есть ли разница в зарплате за одинаковый труд или в отношении со стороны работодателя к работникам, состоящим и не состоящим в профсоюзе? В связи с чем эта разница возникает?
- 4.7. Какие вопросы/проблемы за последние 12 месяцев вы обсуждали с руководителями/представителями профсоюза (Дисциплинарные, Повышение/ротация кадров, Условия работы, Увольнения и отстранения, Оздоровительные мероприятия, Социальное обеспечение рабочих, Рекрутинг и найм)? В чём именно заключалось это взаимодействие/обсуждения? Каковы положительные стороны этого взаимодействия/обсуждения? Каковы отрицательные?
- 4.8. Каковы, на Ваш взгляд, основные причины недостаточной эффективности работы профсоюзных организаций? Что по вашему мнению нужно сделать чтобы работа профсоюзов была более эффективна и полезна для вашей организации и для ваших работников?
- 4.9. Какие направления деятельности, по Вашему мнению, должны быть приоритетными для профсоюзов?
- 4.10. Как Вы считаете, что необходимо сделать государству и профсоюзам для того, чтобы граждане стремились к формальной занятости?

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

Если у Вас возникли какие-либо вопросы или замечания, Вы можете сообщить их мне сейчас или позвонить в офис компании «М-Вектор» в Душанбе по телефону:

С) ГАЙД ДЛЯ ПРОФСОЮЗОВ

Гайд для глубинных интервью

с представителями профсоюзных организаций, экспертами по вопросам теневой экономики и неформальной занятости, авторами отчетов по неформальной занятости, ведущими специалистами профильных ведомств, представителями международных организаций

«Занятость населения в сфере строительства и добывающей отрасли Республики Таджикистан»

Представление интервьюера:

«Здравствуйте, меня зовут... Я представляю компанию «М-Вектор», мы проводим опрос лиц, которые прямо или косвенно связаны с вопросами занятости населения. Вопросы, которые мне нужно с Вами обсудить затрагивают занятость населения в сфере строительства и добывающей отрасли. Основная цель данного опроса заключается в оценке роли профсоюзов в защите прав работников в сфере строительства и добывающей отрасли. Ваши ответы будут использованы для всесторонней оценки мероприятий, проводимых в разных регионах Таджикистана. Для дальнейшего анализа наша беседа будет записываться на диктофон. Информация будет обрабатываться и представляться в анонимном виде. Наша компания гарантирует полную конфиденциальность данных респондента. Просим Вас давать максимально развернутые ответы на вопросы, то что для Вас может показаться само собой разумеющимся для нас может стать важнейшим аргументом. Начнём!? Представьте, пожалуйста.»

Date	Дата проведения интервью	_____ Марта 2020
Gorod	Название города/посёлка	_____
Adress	Полный адрес компании (НЕ СПРАШИВАТЬ)	_____
Company	Название организации в которой работает респондент?	_____
Activity	Сфера деятельности организации в которой работает респондент?	_____

1. КРАТКОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ. БЛОК ВОПРОСОВ ЗАДАЁТСЯ ВСЕМ, КРОМЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗОВ.

- 1.1. В каком направлении Вы работаете? В какой организации/проекте?
- 1.2. Как ваша деятельность связана с занятостью в сфере строительства, добывающей отрасли?
- 1.3. Как Ваша деятельность связана с занятостью населения (формальной и неформальной)?
- 1.4. Связана ли Ваша деятельность с изучением/защитой прав трудящихся?
 - 1.4.1. Какие задачи были изучены Вами в отношении защиты прав трудящихся в 2019 году?
 - 1.4.2. Какие проблемы были решены/подняты Вами по защите прав трудящихся в 2019 году?
 - 1.4.3. Какое влияние оказывает Ваша деятельность на защиту прав трудящихся в сфере строительства и добывающей отрасли?
- 1.5. Какое влияние оказывает Ваша деятельность на рост формальной занятости и выхода из тени работодателей и работников?
- 1.6. Какое дополнительное влияние/поддержку Вы хотели бы оказывать трудящимся в сфере строительства и добывающей отрасли для защиты их прав?

2. РАБОТА ПРОФСОЮЗОВ И ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ. БЛОК ВОПРОСОВ ЗАДАЁТСЯ ВСЕМ

- 2.1. Из вашего опыта, какие основные комитеты есть в трудовом профсоюзе в горнодобывающей и строительной отрасли Таджикистана? Каково их функциональное назначение в реальной практике? В один профсоюз входят только работники одной организации, или разных, но в рамках отрасли?
- 2.2. Если говорить о том профсоюзе, в котором вы работаете / о котором знаете - Как обычно избирается руководящий орган профсоюза? Насколько сильна конкуренция при выборе руководящего органа? Как часто сменяется руководства профсоюзов? Насколько доступным/открытым (для работников) является руководитель профсоюзного движения?
- 2.3. (Только для представителей профсоюза) Какие вопросы за последние 12 месяцев вы обсуждали с работодателем (Дисциплинарные, Повышение/ротация кадров, Условия работы, Увольнения и отстранения, Оздоровительные мероприятия, Социальное обеспечение рабочих, Рекрутинг и найм)? В чём именно заключалось это взаимодействие/обсуждения?

- Каковы положительные стороны этого взаимодействия/обсуждения? Каковы отрицательные?
- 2.4. Дайте свою экспертную оценку: во всех ли организациях Таджикистана есть профсоюзы?
 - 2.4.1. Какие организации в основном создают профсоюзы? В бюджетном секторе, либо коммерческом секторе? В сфере строительства или горной добычи?
 - 2.4.2. Почему, некоторые организации предпочитают не создавать профсоюзы?
 - 2.5. Назовите положительные и отрицательные стороны/упущения в работе профсоюзов:
 - 2.5.1. Какие есть положительные стороны в работе профсоюзных организаций строительной и горнодобывающей отрасли Таджикистана?
 - 2.5.2. В чем могут быть отрицательные стороны/упущения/недостатки в работе профсоюзных организаций строительной и горнодобывающей отрасли Таджикистана? Чем они вызваны?
 - 2.5.3. В чём заключаются недостатки/проблемы законов о деятельности профсоюзов?
 - 2.6. Куда обычно обращаются трудящиеся по защите своих прав? Почему именно в эти организации, с какими именно проблемами обращаются? Если не обращаются в профсоюзы, то почему? Перечислите конкретные причины.
 - 2.7. Какую выгоду/пользу/поддержку получает работник, у которого нет договора с работодателем, если в организации есть профсоюз?
 - 2.8. Какую выгоду получает работодатель формальной организации при сотрудничестве с профсоюзом? Какова обычно степень участия работы профсоюза в решении задач бизнеса (повышение продуктивности, эффективности)? Какие вопросы выносятся на обсуждение? Как они внедряются работодателями/менеджментом?
 - 2.9. Каковы, на Ваш взгляд, основные причины недостаточной эффективности работы профсоюзных организаций в строительной и горнодобывающей отрасли?
 - 2.10. Что по вашему мнению нужно сделать чтобы работа профсоюзов была более эффективна и полезна для работодателей и работников?

3. ФОРМАЛЬНАЯ И НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ. БЛОК ВОПРОСОВ ЗАДАЁТСЯ ВСЕМ

- 3.1. Из вашего опыта, знают ли профсоюзы о неформальной занятости работников? Регистрируются ли эти случаи/отслеживаются? Были ли прецеденты в рамках вашей работы?
- 3.2. Что обычно делает профсоюз, если выявляется неформальная занятость его членов? Какие меры предотвращения/сокращения неформальной занятости проводятся со стороны профсоюза?
- 3.3. Из вашего опыта, чем отличаются условия труда (режим рабочего времени, оплата труда, требования к квалификации работника) формально и неформально занятых (т.е. когда есть, либо отсутствует письменный трудовой договор с работодателем) в организациях строительства и горной добычи Таджикистана?
- 3.4. Из вашего опыта, чем отличается защита прав формально занятых от неформально занятых?
- 3.5. Какие существуют отличительные особенности в защите прав трудящихся в зависимости от отрасли – в строительной и горнодобывающей отрасли Таджикистана?
- 3.6. Что по Вашему мнению может повысить безопасность охраны труда и соблюдение техники безопасности в организациях строительства и горной добычи Таджикистана? Что по вашему мнению нужно сделать, чтобы сотрудники и работодатели (лучше) соблюдали требования охраны труда и техники безопасности? Что на Ваш взгляд служит причиной нарушения работниками требований безопасности?
- 3.7. Что необходимо сделать, чтобы стимулировать работодателей чаще проводить аттестацию рабочих мест или специальную оценку условий труда для определения вредных и опасных условий труда и выработки мер защиты?
- 3.8. Как Вы считаете, что необходимо сделать для того, чтобы граждане стремились к формальной занятости, с заключением письменных трудовых договоров? Кто и за счёт чего должен это сделать?

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

Если у Вас возникли какие-либо вопросы или замечания, Вы можете сообщить их мне сейчас или позвонить в офис компании «М-Вектор» в Душанбе по телефону:

Д) ГАЙД ДЛЯ ФОКУС-ГРУПП

ФОКУС ГРУППОВАЯ ДИСКУССИЯ ПО ПРОЕКТУ «Занятость населения в сфере строительства и добывающей отрасли в Таджикистане»

Целевая аудитория: Работники Неформальной/формальной занятости их представители

Дата проведения ФГД: _____

Регион и город проведения ФГД _____

Вступление:

«Здравствуйте, меня зовут ФИО. Я представляю компанию «М-Вектор», мы проводим исследование занятости населения, условий работы, безопасности, роли профсоюзов в защите прав работников. Ваши ответы будут использованы для выработки вспомогательных мероприятий, проводимых в разных регионах Таджикистана. Для дальнейшего анализа будет проводиться видеосъёмка нашей беседы. Просим Вас давать максимально развёрнутые ответы на вопросы, то что для Вас может показаться само собой разумеющимся для нас может стать важным аргументом. Начнём!»

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВО

1. Расскажите, какая у Вас сейчас основная работа? Где Вы работаете, в каком направлении/организации/проекте? В качестве кого? Как долго Вы работаете на этой работе?
2. Какую услугу оказывает/товар производит Ваша организация/собственное дело? Кто является потребителями услуги/товара?
3. Обращались ли Вы куда-либо за помощью при трудоустройстве на данное место работы? Если обращались, то куда? В какие организации/агентства? Насколько Вам была оказана помощь в трудоустройстве, либо она не была оказана?
4. Какова Ваша специальность по основному образованию? По какой специальности Вы в данный момент работаете? Если работаете не по специальности, то почему?
5. Перед тем, как вы начали работать, приходилось ли Вам пройти дополнительное обучение или переквалификацию? Какие именно? Были ли они полезны?
6. Проходили ли Вы какие-либо курсы/тренинги по повышению квалификации в течение последнего года? Какие и почему именно эти курсы/тренинги? Насколько эти курсы были полезны/помогли?

ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ И ЗАРПЛАТА/ПРИБЫЛЬ

1. Если Вы работаете наёмным сотрудником, то заключали ли Вы письменный трудовой договор с работодателем? Что было вашим мотивом заключить письменный договор? Если не заключали трудовой договор, то почему?
2. Если вы работаете как индивидуальный предприниматель / самозанятый, то регистрировали ли своё дело официально (как ИП)? В чём был основной мотив/причина регистрироваться? Если не регистрировались официально, то каковы причины?
3. Как Вы думаете, как вы думаете, в каких ситуациях трудовой договор заключать не нужно, а в каких нужно обязательно?
4. Какие выгоды есть для работодателя если он заключает письменный трудовой договор с работником? Какие риски есть для работодателя и сотрудника если они НЕ заключают трудовой договор? Насколько эти риски существенны?
5. Какие преимущества есть у работника при официальном оформлении трудовых отношений (с заключением письменного трудового договора)?
6. Что нужно сделать, чтобы работодатели стремились заключать письменные трудовые договоры с каждым своим работником?
7. О каких условиях работы нужно договариваться с работодателем при трудоустройстве? Почему именно эти?
8. Каких специалистов не хватает в вашей организации / собственном деле? С каким опытом работы? На какие должности?
9. Скажите, какие отчисления/удержания производятся с Вашей заработной платы или с вашей прибыли (если вы ИП)?
10. Регулярно ли вы получаете зарплату / прибыль? Если нет, то каковы причины нерегулярности? Намерены ли вы обращаться к третьим лицам/организациям для решения данной проблемы с несвоевременностью/задержкой? К кому именно обращаться? Почему именно к ним?
11. Как вы думаете, работа с трудовым договором или без трудового договора отражается на зарплате? Как именно отражается? В какую сторону?

12. Чем отличаются условия труда для сотрудников, которые заключали письменный трудовой договор с работодателем от условий труда для сотрудников, не заключавших договора?

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

13. Бывают ли случаи, когда ваши коллеги работают свыше 40 часов (5 дней) в неделю? Когда такое случается (поясните ситуации)?
14. Какие виды социального обеспечения (соц. пакет) предлагает Ваш работодатель своим сотрудникам? Перечислите.
15. Какие ещё виды материальной и нематериальной поддержки предоставляет Ваш работодатель / бизнес Вам и Вашим сотрудникам (продукты питания, транспорт и т.д.)? Как отличается данная поддержка между теми, кто работает официально и теми, кто работает неофициально?
16. Предусмотрены ли в Вашей организации/бизнесе компенсации при увольнении работника? Каков размер этих компенсаций? Для каких работников предусмотрены компенсации, а для каких нет?
17. Опишите, пожалуйста, как обстоят дела с охраной труда и техникой безопасности в вашей организации/собственном деле:
- 17.1. Приходилось ли Вам и вашим коллегам за последние два года работать в неблагоприятных условиях (на неисправном оборудовании, в экстремальных температурах и т.д. - приведите свои примеры)?
- 17.2. Если приходилось, то почему? Что, на Ваш взгляд, служит причиной нарушения работниками требований безопасности?
18. Что, по Вашему мнению, может повысить безопасность работы? Что, по Вашему мнению, нужно сделать, чтобы сотрудники (лучше) соблюдали требования охраны труда и техники безопасности?
19. Что необходимо сделать, чтобы стимулировать работодателей чаще проходить аттестацию рабочих мест или специальную оценку условий труда для определения вредных и опасных условий труда и выработки мер защиты?

ПРОФСОЮЗЫ И ОТНОШЕНИЕ К НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

20. Давайте поговорим про работу профсоюзов. Есть ли в какой-либо из ваших организаций профсоюз? Чем занимаются профсоюзы? В какой деятельности профсоюза Вы принимали личное участие / какие услуги вы получали?
21. Какую реальную поддержку оказывает профсоюз? Приведите примеры. Что нужно сделать, чтобы повысить эффективность работы профсоюза? Чего не хватает профсоюзам в нашей стране?
22. Приходилось ли Вам видеть какие-либо информационные материалы, которые рассказывают о правах и рисках неформально занятых людей (работающих без письменного трудового договора)? Где вы их видели? Для каких целей использовали?
23. Из вашего опыта, чем отличается защита прав формально занятых от защиты прав неформально занятых (т.е. работающих по договору или без него)?
24. Как Вы считаете, что необходимо сделать для того, чтобы граждане стремились к формальной занятости, с заключением письменных трудовых договоров? Кто и как должен это сделать?

СПАСИБО ЗА ВАШЕ МНЕНИЕ И ОТВЕТЫ!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ НФЗ

КПРТ 8 (Издание 9, Женева 2015):

Неформальную занятость = занятость в неформальном секторе +
+неформальную занятость за пределами неформального сектора

ОРС-09
<i>Занятые в неформальном секторе включали всех занятых на производственных единицах:</i>
<ul style="list-style-type: none">• не имеющих государственной регистрации в качестве юридического лица;• не имеющих полной отчетности;• на которых занято менее пяти лиц;• ведущих несельскохозяйственную деятельность.
<i>К неформально занятым в формальном секторе относились работники, у которых:</i>
<ul style="list-style-type: none">• отсутствовало покрытие системой социального обеспечения;• отсутствовали права на оплачиваемый ежегодный отпуск и больничный лист;• отсутствовал письменный трудовой контракт или работа была временной (нерегулярной).

ЕФО-2010
<i>Неформальная занятость отождествлена с занятостью в неформальном секторе экономики и в нее включаются:</i>
<ul style="list-style-type: none">• лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица или на индивидуальной основе («с» или «без» государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя);• лица, работающие в дехканских (фермерских) хозяйствах, не зарегистрированные в качестве юридических лиц;• лица, работающие по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей;• лица, занятые в домашнем хозяйстве (личном подсобном хозяйстве);• помогающие члены семей, занятые на арендованных землях производством продукции сельского хозяйства.

Содействие переходу к формальной экономике на примере некоторых государств - участников СНГ / Под редакцией О. Кулаевой и Ф. Лапера / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва : МОТ, 2014.- С. 150.

Наиболее горячими, но несогласованными вопросами понятийного аппарата сегодня, учитывая проводимую в настоящее время работу по формированию государственной программы сокращения неформальной занятости в Республике Таджикистан, являются следующие.

- Есть ли неформальная занятость в формальном секторе экономики и кого можно считать неформально занятым в этом секторе?
- Является ли неформально занятым индивидуальный предприниматель, работающий на основе патента, лицензии?
- Зависит ли «формальность» предприятия, имеющего юридическое лицо, от числа работников в нем?
- Существует ли неформальная занятость в сельскохозяйственном секторе экономики и занятость каких людей в этом секторе экономики можно считать неформальной?
- Какая занятость внешних трудовых мигрантов может считаться формальной, а какая неформальной с точки зрения экономики и социального страхования Таджикистана?

ОРС-2016⁷⁰
<p>К формальному сектору относятся предприятия или прибыльное дело (бизнес), которые официально зарегистрированы и ведут бухгалтерский учет своих активов и расходов, а также:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Имеют организованную систему занятости с четко расписанными правилами найма на работу, условиями трудового договора и круга выполняемых работ; ii. Имеют строго регламентируемые установленные отношения между работодателем и наемным работником на основе официально заключенного контракта»; iii. Лица, работающие на таких предприятиях должны работать согласно установленной продолжительности рабочего времени и получать установленную заработную плату или жалование в дополнение к другим стимулам и льготам. Занятые на них лица должны работать в достойной рабочей среде и иметь право на обязательные льготы, такие как оплачиваемый отпуск. Они также должны иметь право состоять в профессиональной ассоциации, организации или союзе, к которым можно обратиться в случае нарушения их трудовых прав. Кроме того, работающие на формальном предприятии должны иметь право на различные формы социальной защиты, такие как страхование жизни, медицинское страхование, пенсия по выслуге лет и т.д.
<p>Предприятиями неформального сектора считаются предприятия домашних хозяйств или не корпоративные предприятия, принадлежащие домашним хозяйствам, которые осуществляют производство товаров и услуг для реализации на рынке и не имеют правового статуса юридического лица.</p>
<p>К занятости в неформальном секторе относятся все лица в возрасте 15-75 лет, которые занимались <i>незарегистрированным частным бизнесом</i> или работали в незарегистрированных предприятиях, на которых <i>не велся учет или запись доходов и расходов</i>. Домашние работники, занятые в домашних хозяйствах также были классифицированы как занятые в неформальном секторе.</p>

КПРТ 8 (издание 9-ое, Женева 2015)
Предприятия неформального сектора
<ul style="list-style-type: none"> • незарегистрированное и/или малое частное некорпорированное предприятие, занятое несельскохозяйственной деятельностью, производящее, по крайней мере, часть товаров или услуг для продажи или обмена по бартеру
Неформальная занятость
<p>Неформальные рабочие места на предприятиях формального сектора:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наемные работники, занимающие неформальные рабочие места, определяемые в соответствии с трудовым правоотношением (по закону или на практике их труд не регулируется национальным трудовым законодательством, их доходы не облагаются налогами и они не имеют доступа к системе социальной защиты или к определенным трудовым льготам (таким как ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни и т.д.);
<p>Неформальной занятости за пределами неформального сектора</p> <ul style="list-style-type: none"> • незарегистрированные наемные работники, которые не имеют явных, письменных трудовых договоров или не подпадают под действие трудового законодательства; • работники, которым не предоставляется оплачиваемый ежегодный отпуск или оплачиваемый отпуск по болезни или которые не участвуют в системе социального и пенсионного обеспечения; • большинство оплачиваемых домашних работников, нанимаемых домашними хозяйствами; • большинство случайных, временных и сезонных работников.
<p>Занятость на предприятиях неформального сектора и в домашних хозяйствах:</p>

⁷⁰ Положение на рынке труда Республики Таджикистан (Отчёт, подготовленный по результатам обследования рабочей силы, проведённого с 20 июля по 20 августа 2016 года)/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2018. – с. 131-132. ; Диагностический отчет о масштабах, обстоятельствах, причинах, факторах и характере неформальной занятости в Республике Таджикистан// Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2017.

- (1) лица, работающие на индивидуальной основе (самозанятые без наемных работников), занятые на собственных предприятиях неформального сектора;
- (2) работодатели (самозанятые с наемными работниками), занятые на собственных предприятиях неформального сектора;
- (3) помогающие члены семьи, независимо от типа предприятия;
- (4) члены неформальных производственных кооперативов (без образования юридических лиц);
- (5) лица, работающие на индивидуальной основе, участвующие в производстве товаров исключительно для собственного конечного потребления в своем домашнем хозяйстве.

МСК СНГ+ ВБ (Москва, 2018)⁷¹

Предприятия неформального сектора - группа некорпорированных предприятий, принадлежащих домашним хозяйствам.

Некорпорированные предприятия - экономическая единица- производитель товаров и услуг, которая не имеет акционерную форму собственности, не является юридическим лицом, независимым от ее собственника.

Термин «предприятие» следует понимать в широком смысле как любую единицу, производящую товары или услуги для продажи или обмена. Он охватывает не только производственные единицы, которые нанимают работников или приобретают услуги у других единиц, но и те, что находятся в собственности и под управлением отдельных *самозанятых* лиц, работающих самостоятельно или при поддержке помогающих членов семьи.

Предприятия домашних хозяйств включают некорпорированные предприятия, которыми владеют и управляют отдельные члены домашнего хозяйства либо два или более членов того же домашнего хозяйства, а также *некорпорированные партнерства*, учреждаемые **членами разных домашних хозяйств**.

В группе некорпорированных предприятий домашних хозяйств различаются «*предприятия работодателей*» и «*предприятия, работающие за собственный счет*».

В операционных целях неформальные предприятия, работающие за собственный счет, могут включать, в зависимости от национальных обстоятельств, либо все предприятия, работающие за собственный счет, либо только те, которые не зарегистрированы в соответствии с конкретными формами национального законодательства.

Регистрация может означать регистрацию в соответствии с законами о промышленном производстве или торговле, законами о налогообложении или социальном обеспечении, нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность профессиональных групп, либо аналогичными актами, законами или положениями, принимаемыми национальными законодательными органами.

«Производственные единицы» подразделяются на три группы: предприятия формального сектора, предприятия неформального сектора и домашние хозяйства».

К формальному сектору относятся предприятия или прибыльное дело (бизнес), которые официально зарегистрированы и ведут бухгалтерский учет своих активов и расходов, а также:

- Имеют организованную систему занятости с четко расписанными правилами найма на работу, условиями трудового договора и круга выполняемых работ;
- Имеют строго регламентируемые установленные отношения между работодателем и наемным работником на основе официально заключенного контракта.

«Домашние хозяйства», выступающие в качестве производственных единиц, определяются как домашние хозяйства, нанимающие оплачиваемых домашних работников (уборщиков, воспитателей, прачек, охранников, садовников, водителей и др.). *Из их числа исключаются домашние хозяйства, производящие неоплачиваемые домашние или личные услуги (такие как работа по дому, уход за членами семьи) для собственного конечного использования.*

⁷¹ Измерение занятости в неформальной экономике: Рекомендации по применению в статистической практике методологических положений по измерению неформальной занятости и занятости в неформальном секторе/ Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств и Всемирный Банк. – Москва, 2018. – 162 с.

[URL: http://www.cisstat.com/CIS_Labourstat/Recomendation_on_economic.pdf]

Тип произв. единиц	Рабочие места по статусу занятости								
	ЛРСС		Предприниматель		ПЧС	Наемные работники		ЧПК	
	Н	Ф	Н	Ф	Н	Н	Ф	Н	Ф
Предприятия ФС					(1)	(2)			
Предприятия НФС	(3)		(4)		(5)	(6)	7	(8)	
Домохозяйства	(9)					(10)			
Неформальная занятость = (1) + (2) + (3) + (4) + (5) + (6) + (8) + (9) + (10)									

ЛРСС- Лица, работающие за свой счёт

ПЧС – помогающие члены семьи

ЧПК – члены производственных кооперативов

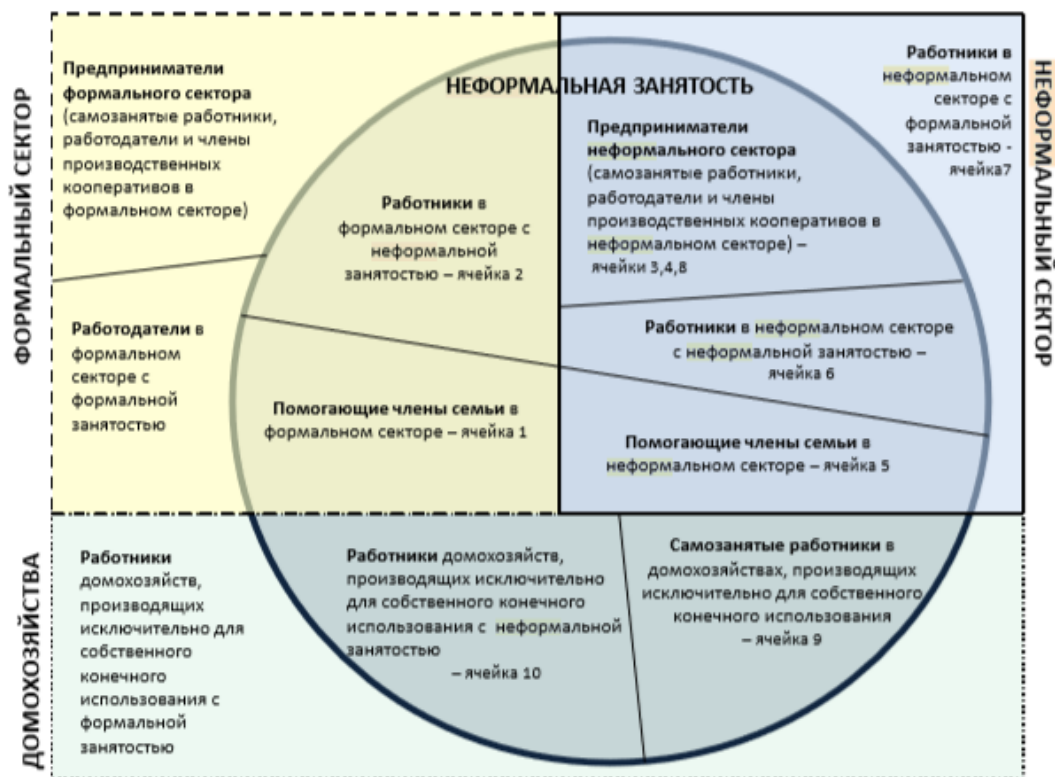
ФС – формальный сектор

НФС – неформальный сектор

Ячейка 9. Лица, работающие за свой счет, занятые производством товаров исключительно для собственного использования домашним хозяйством (в случае учета «занятыми» согласно резолюции 13-й МКСТ).

Внимание! Согласно резолюции 19-й МКСТ, эта категория должна быть исключена из числа занятых, поскольку эти лица, не входят в состав рабочей силы. В принципе эта ячейка должна быть закрашена в черный цвет. Однако, без решения очередной МКСТ, ее цвет пока остается без изменения.

Диаграмма 8. Элементы неформальной занятости (рекомендации 17-й МКСТ)¹¹



ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ТАБЛИЧНЫЙ ОТЧЁТ. МЕСТА ПРЕДЫДУЩЕЙ РАБОТЫ (ДО ТЕКУЩЕГО ОСНОВНОГО МЕСТА РАБОТЫ).

ВОПРОС: Перечислите все места работы, на которых вы работали последние два года, начиная с предыдущей работы, затем назовите работу, которая была до этого и т.д. Назовите ваше предыдущее место работы:

На момент опроса работал в горнодобывающей отрасли	На момент опроса работал в строительной отрасли
Каменьщиком Бульдозеристом на Шугнобском Взрывник Ветеринар Продавец цемента Продавец пирогов на рынке Восейского района Главный специалист правительства Восейского района Предприниматель Торговля Продавец на рынке 33 ш. Душанбе Продавец ЧСК Тагоб	Строительство домов Р оссии застройщик Строительство в РФ под московской гвардией В больнице города Куляб В москве, строил частный дом Я построил свой дом за два года Рабочий в россии Р оссии Работал в России строителем Стена, бетонорезка Кожевенная фабрика г. Душанбе застройщик
	Работал в посёлке Айни Улица Вахдата как застройщик Исполнительный орган государственной власти Неквалифицированный работник Мастер ведомственной работы в частном доме Мигранты в России - каменщики Китайская районная больница №1 Объект перед застройщиком ОБИР Штукатурщик Дизайнер Строительство жилого дома в районе Сомони Восейский районный хлопчатобумажный комбинат Миграция в России Сантехник в Екатеринбурге, Россия. в жилом доме Комитет. партия Строительство в России Строитель в китайском районе Профсоюзов Я был плотником, строил дома. Работал в Этнографическом музее Мастер плитки в строительстве частного дома Только частные строительные предприятия Дом стройка в пасте Город Вахдат, строительство дома строителя Душанбе, территория Садбаргского района Куляб городское строительство частного дома Норах фасад в строительстве Гиссар в доме домашнего декоратора Штукатурщик поселка Табачка Строительство Душанбе Строительство домов

ПРИЛОЖЕНИЕ 4 ДРУГИЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ: НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ, САНИТАРИЯ, ПИТАНИЕ И ТРАНСПОРТ.

За нарушение требований нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений, законодательством Республики Таджикистан предусмотрена (в зависимости от степени правонарушения) административная ответственность.

Административное правонарушение - это противоправное, виновное деяние (действие или бездействие) физического или юридического лица, совершение которого в установленном настоящим Кодексом порядке влечет административную ответственность. Административное правонарушение может совершаться умышленно или по неосторожности (ст.17 КоАП РТ).

За нарушение законодательства о труде, в том числе:

- Необоснованное расторжение трудового договора с работником;
- Привлечение к работе без оформления трудового договора (контракта) или не соблюдение возраста, установленного для приема на работу;
- Односторонний отказ работодателя от ведения коллективных переговоров;

Необоснованный отказ в предоставлении трудового отпуска работникам, а также необеспечение других гарантий, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан о труде, влекут наложение штрафа на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати показателей для расчетов (ст.94 КОАП РТ).

Вместе с тем, Кодексом об административных правонарушениях Республики Таджикистан предусмотрена ответственность и налагаются определенные штрафы за следующие правонарушения:

- Нарушение правил охраны труда и техники безопасности (ст. 133).
- Несвоевременная выплата заработной платы, пенсии, стипендии, пособия, компенсации и других социальных выплат (ст. 134).
- Нарушение работодателем законодательства об охране труда (ст. 135).
- Невыплата страховой суммы, пособия лицам, пострадавшим на производстве (ст. 136).
- Незаконное отстранение работника (служащего) от работы (ст. 98).
- Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора (соглашения), либо нарушение установленного срока ее заключения (ст. 99).
- Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора (соглашения) (ст. 100).
- Необоснованный отказ от заключения коллективного договора (соглашения) (ст. 101).
- Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору (соглашению) (ст. 102).
- Уклонение от принятия требований работников и от участия в мировых соглашениях (ст. 103).
- Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором или объявлением забастовки (ст. 105).
- Соккрытие страхового случая (ст. 109).
- Нарушение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических правил и норм (ст. 112).
- Нарушение правил, норм и инструкций по безопасности работ на объектах, подконтрольных государственному органу надзора за безопасностью работ в промышленности и горнодобывающей отрасли (ст. 405).
- Невыполнение предписаний государственного органа по контролю соблюдения законодательства о труде (ст. 139).

Таблица 1. Административные правонарушения в области охраны труда и социальной защиты населения, в соответствии с Кодексом Республики Таджикистан об административных правонарушениях

Административное правонарушение	Описательная часть	Административное взыскание
Статья 94. Нарушение законодательства о труде	1. Нарушение законодательства о труде, в том числе: - необоснованное расторжение трудового договора с работником; - привлечение к работе без оформления трудового договора (контракта) или не соблюдение возраста, установленного для приема на работу; - односторонний отказ работодателя от ведения коллективных переговоров; - необоснованный отказ в предоставлении трудового отпуска работникам, а также необеспечение других гарантий, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан о труде, влекут наложение штрафа на должностных лиц 2. Повторное совершение административного правонарушения, указанного в части первой настоящей статьи в течение одного года после наложения административного взыскания, влечет наложение штрафа на должностных лиц.	в размере от двадцати до тридцати показателей для расчетов. в размере от сорока до пятидесяти показателей для расчетов
Статья 98. Незаконное отстранение работника (служащего) от работы	Незаконное отстранение должностным лицом работника (служащего) от работы, влечет наложение штрафа	в размере от тридцати до сорока показателей для расчетов.
Статья 99. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора (соглашения), либо нарушение установленного срока ее заключения	Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении коллективного договора (соглашения), или о внесении в него изменений или дополнений, если его обязательное заключение предусмотрено законом, либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки, влекут наложение штрафа	в размере от сорока до пятидесяти показателей для расчетов.
Статья 100. Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора (соглашения)	Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора (соглашения), влечет наложение штрафа.	в размере от сорока до пятидесяти показателей для расчетов
Статья 101. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора (соглашения)	Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения в установленном законом порядке коллективного договора (соглашения), влечет наложение штрафа	в размере от сорока до пятидесяти показателей для расчетов.
Статья 102. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору (соглашению)	Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору (соглашению), влечет наложение штрафа.	в размере от сорока до пятидесяти показателей для расчетов
Статья 103. Уклонение от принятия требований работников и от участия в мировых соглашениях	Уклонение работодателя или его представителя от принятия требований работников и от участия в мировых соглашениях, а равно непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (конференции), влекут наложение штрафа.	в размере от сорока до пятидесяти показателей для расчетов
Статья 105. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором или объявлением забастовки	Увольнение работодателем работников в связи с коллективным трудовым спором или объявлением забастовки, влечет наложение штрафа.	в размере от сорока до пятидесяти показателей для расчетов
Статья 109. Соккрытие страхового случая	Соккрытие страхователем страхового случая при обязательном (государственном или личном) социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, влечет наложение штрафа на физических лиц.	в размере от десяти до двадцати, на должностных лиц - от тридцати до сорока и на юридические лица от ста до двухсот показателей для расчетов
Статья 112. Нарушение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических правил и норм	1. Нарушение санитарно - гигиенических и санитарноэпидемиологических правил и норм, а также невыполнение санитарногигиенических и противоэпидемиических мероприятий (кроме правил и норм по охране атмосферного воздуха), влечет наложение штрафа.	на физических лиц в размере от двух до пяти, на индивидуальных предпринимателей, функционирующих на основе патента - от пяти до десяти, на должностных лиц - от пятнадцати до двадцати, на индивидуальных предпринимателей, функционирующих на основе свидетельства - от двадцати до двадцати пяти и на юридические

	2. Те же действия, предусмотренные частью 1 настоящей статьи, совершенные повторно в течение года после применения мер административного взыскания, влечет наложение штрафа.	лица - от пятидесяти до ста показателей для расчетов на физических лиц в размере от десяти до пятнадцати, на индивидуальных предпринимателей, функционирующих на основе патента - от двадцати до тридцати, на должностных лиц - от тридцати до сорока, на индивидуальных предпринимателей, функционирующих на основе свидетельства - от сорока до шестидесяти и на юридические лица - от сто пятидесяти до двухсот показателей для расчетов
Статья 139. Невыполнение предписаний государственного органа по контролю соблюдения законодательства о труде	Невыполнение в указанные сроки работодателем предписаний и распоряжений государственного органа по контролю за соблюдением законодательства о труде, предусмотренных в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, влечет наложение штрафа.	на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати и на юридические лица - от семидесяти до ста показателей для расчетов
Статья 405. Нарушение правил, норм и инструкций по безопасности работ на объектах, подконтрольных государственному органу надзора за безопасностью работ в промышленности и горнодобывающей отрасли	Нарушение правил, норм и инструкций по безопасности работ на объектах, подконтрольных государственному органу надзора за безопасностью работ в промышленности и горнодобывающей отрасли, влечет наложение штрафа.	на физических лиц в размере от семи до десяти, на должностных лиц - от сорока до пятидесяти и на юридические лица - от ста до двухсот показателей для расчетов
<ul style="list-style-type: none"> • В соответствии со статьей 33 Кодекса РТ об административных правонарушениях, Лицо не может быть привлечено к административной ответственности, если прошло шесть месяцев со дня совершения административных правонарушений в области охраны труда и социальной защиты населения; в области промышленности, архитектурной и градостроительной деятельности⁷². • В соответствии со статьей 23 Закона Республики Таджикистан «О Государственном бюджете на 2020 год», показатель для расчетов установлен в размере 58 Сомони⁷³. 		

⁷² Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Кодекс Республики Таджикистан Об административных правонарушениях от 31 декабря 2008 года.

⁷³ Централизованный Банк Правовой Информации Республики Таджикистан «Адлия». Закон Республики Таджикистан «О государственном бюджете на 2020 год» от 26 ноября 2019 г. №1650