
**СТАТИСТИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ И
ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
КОМИССИЯ**

**СТАТИСТИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ЕВРОПЕЙСКИХ СООБЩЕСТВ
(ЕВРОСТАТ)**

**КОНФЕРЕНЦИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ
СТАТИСТИКОВ**

**МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ТРУДА**

Совместный семинар ЕЭК-Евростата-МОТ
по измерению качества занятости
(Женева, 3-5 мая 2000 года)

Тема 1

**Доклад
о формах занятости, типах
контракта, труде и социальной
защите в Азербайджане¹**

1. Социально-экономические преобразования в стране предъявляют новые требования к профессионально-квалификационной структуре занятого населения, что в свою очередь, ставит на повестку дня вопрос о функциональности и пригодности старых систем классификации занятий (профессий и должностей).
2. Действовавший в течении долгих десятилетий Общесоюзный классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов представлял собой систематизированный в алфавитном порядке перечень профессий и должностей (около 5300 наименований профессий рабочих и свыше 1700 должностей служащих). Система кодирования в этом классификаторе была довольна проста и включала в себя кодовые обозначения профессий, практически означавшие их

¹ Э. Ахмедов, Начальник отдела статистики труда Государственного Комитета Азербайджанской Республики по Статистике.

порядковый номер; код категории персонала (рабочие, служащие, руководители, специалисты, технические исполнители) и диапазон тарифных разрядов.

3. Общесоюзный классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов являлся одним из инструментов управления и планирования, его активно использовали при разработке программ профессиональной подготовки и повышения квалификации работников. Однако этот классификатор не обеспечивал решение задач международной сопоставимости в данной области. Одним из основных недостатков общесоюзного классификатора являлось также то, что этот классификатор не был ориентирован на нужды рыночной экономики.

4. Перечисленные и другие недостатки послужили причиной того, что началась работа по адаптации ранее применяемых наименований профессий и тарифно-квалификационных характеристик применительно к международным стандартам классификации занятий.

5. Приведение национального классификатора в соответствие с ISCO-88 должно было дать возможность стране решать следующие задачи: сопоставлять структуру занятий национальной экономики с соответствующими структурами ведущих стран мира; регулировать процессы трудовой миграции; осуществлять анализ изменений в профессиональной структуре спроса и предложения труда как на национальном, так и на международном рынке рабочей силы; анализировать статистику профессиональных заболеваний в сопоставлении с ситуацией в других странах; заполнять международные вопросники по труду.

6. Адаптация ранее применяемых наименований профессий к международным стандартам классификации занятий показало несовместимость действующего в стране Классификатора Отраслей Народного Хозяйства и отчасти обновленного классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. В результате, был разработан новый национальный классификатор видов экономической деятельности в соответствии с NACE- ревизия 3, который вошел в силу в 1995 году и которым успешно пользуются в настоящее время в стране. Начиная с 1999 года в стране началась разработка национального классификатора занятий на основе международной стандартной классификации ISCO-88. Разработка национального классификатора занятий на базе ISCO-88 обеспечит переход образовательной системы страны на уровни и категории Международной Стандартной Классификации Образования. Для сведения необходимо отметить, что в 1999 году при проведении переписи населения кодирование занятий осуществлялось на базе ISCO-88.

7. В международной стандартной классификации занятий присутствуют такие виды занятости, которые нетипичны для Азербайджана.

8. Нетипичными формами занятости в нашей стране можно считать профессию “Целителя, лечащего внушением и молитвами”, “Аукциониста”, “Агента по оформлению ставок и крупье”, “Помощника по ведению домашнего хозяйства и экономки”, “Астролога и работника родственных профессий” и “Гадалки, хироманта и работника родственных профессий”.

9. В соответствии с действующим трудовым законодательством в Азербайджане между работодателем и работником заключается трудовой договор (контракт) - письменный договор, заключаемый в индивидуальном порядке, отражающий основные условия трудовых отношений, права и обязанности сторон. Он заключается без предварительного определения сроков (бессрочный) или сроком до 5 лет. Кроме контракта заключается коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом или профсоюзной организацией, регулирующей трудовые, социально-экономические, бытовые и другие отношения.

10. Согласно контракта работник обладает следующими основными правами: свободно выбирать вид трудовой деятельности в соответствии со своей квалификацией, специальностью и профессией; обращаться к работодателю для изменения условий трудового договора или его расторжения; работать в условиях, обеспечивающих охрану его жизни, здоровья и труда, а также требовать создание подобных условий; получать заработную плату не менее минимального размера, установленного законодательством; отказываться от выполнения работ, услуг, не входящих в его трудовые функции, определенные контрактом, а при исполнении подобных работ, услуг - требовать выплату соответствующей дополнительной заработной платы; работать в рабочее время, установленное законодательством; пользоваться еженедельными выходными днями, установленными законодательством; быть застрахованным за счет работодателя, в установленном законодательством порядке, обязательным государственным социальным страхованием; пользоваться пенсионным обеспечением, пособиями и льготами по социальной защите в случаях и на условиях, установленных законодательством; обращаться в суд для защиты своих трудовых прав и пользоваться юридической защитой.

11. При сокращении численности работников или сокращении штатных единиц на работе запрещается расторжение работодателем трудового договора с беременными женщинами, а также с женщинами имеющих детей до трех лет; работников, в одиночку воспитывающих ребенка дошкольного возраста, у которых единственным источником заработка является предприятие, где

он работает; работников, временно потерявших трудоспособность; работников, находящихся в отпуске, в командировке.

12. Все индивидуальные трудовые споры рассматриваются судами. В случаях, предусмотренных коллективными договорами, на предприятиях, при профсоюзной организации предусматривается создание органа досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Если решение, вынесенное органом досудебного рассмотрения трудовых споров, не удовлетворит работника или работодателя, они могут обратиться в суд для решения этого спора.

13. В 1998 году численность экономически активного населения в Азербайджанской Республике составляла 3743.8 тыс. человек или 47.1 процента общей численности населения. В государственном секторе трудилось 1710.2 тыс. человек, в негосударственном секторе доля работающих исчислялась 1991.3 тыс. человек. На этот период официально зарегистрированных в государственных органах трудоустройства безработных было 42.3 тыс. человек. Эти показатели за 1999 год по предварительным данным составили: государственный сектор - 1342.0 тыс. человек; негосударственный сектор - 2359.9 тыс. человек; официально зарегистрированных в государственных органах трудоустройства безработные - 44.9 тыс. человек.

14. В Азербайджане в 1998 году работающие в течение отчетного периода выполняющие определенную работу за заработную плату и жалованье, деньгами или натурой, а также имеющие рабочее место, но не работающие (лица, которые уже работали на своем нынешнем рабочем месте, но временно не работают в отчетном периоде, хотя формально сохраняют за собой рабочее место) составляли 2604.7 тыс. человек. Общее число занятых в стране за 1998 год составило 3701.5 тысяч человек. Это число включает работников государственных и частных предприятий, а также занятых в фермерских хозяйствах, семейных предприятиях и домашних хозяйствах, а также тех, кто занимается индивидуальной трудовой деятельностью.

15. С понятием занятости непосредственно связано понятие рабочего времени. Информация о рабочем времени позволяет сгруппировать занятых в зависимости от отработанных часов и, в частности, выявить занятых короткое время и провести различие между полной и неполной занятостью. Данные о работе краткое время дают возможность измерить видимую неполную занятость, т. е. лиц, вынужденно работающих меньше нормальной продолжительности труда и готовых работать дополнительно.

16. Анализируя данные о рабочем времени, мы имеем в виду, что этот показатель характеризует лишь затраченное время, но не эффективность или интенсивность труда. Из числа различных понятий рабочего времени в Азербайджанской Республике используются два понятия: фактическое и нормальное рабочее время. Согласно действующего трудового законодательства для лиц, работающих по найму дневное нормальное рабочее время не может быть больше 8 часов, соответственно недельное нормальное рабочее время не может быть более 40 часов. Кроме того, для отдельных категорий работников республиканским трудовым законодательством предусмотрена укороченная рабочая неделя. Так, для работников не достигших 16 лет установлена 24 часовая рабочая неделя; работникам в возрасте от 16 лет до 18 лет, а также работающим инвалидам 1-ой и 2-ой группы, беременным женщинам и женщинам, имеющим ребенка до полутора лет установлена 36 часовая рабочая неделя. 36 часовая неделя установлена и для лиц, работающих в тяжелых и вредных условиях труда. Укороченная рабочая неделя в 36 часов установлена и для работников, входящих в специальный перечень специальностей: врачам, педагогам и др.

17. Действующее трудовое законодательство в стране позволяет относить к фактически отработанному рабочему времени: время, отработанное в дополнение к часам работы в нормальное время и оплачиваемое по более высоким ставкам; время, затраченное на рабочем месте для его подготовки, ремонта и обслуживания, подготовки и чистки инструмента, подготовки накладных, табелей, отчетов и т. п.; время, затраченное на рабочем месте в ожидании или простое по причинам отсутствия материалов, поломки оборудования; время, соответствующее кратким перерывам в работе. Согласно республиканского законодательства о труде не включается в отработанное рабочее время: оплачиваемый ежегодный отпуск, оплачиваемые праздники, время болезни, перерыва на обед и время поездки на работу и с работы. Действующее трудовое законодательство четко отличает фактически отработанное время от понятия оплаченное время.

18. В республике работающих можно разделить на занятых полное и неполное рабочее время в зависимости от числа отработанных часов в день, неделю и месяц. Разделение на занятых полное и неполное рабочее время особенно существенно для лиц, имеющих регулярную оплачиваемую работу. В последнее время в стране получила распространение неполная занятость, что связано в первую очередь с неполной загрузкой имеющихся в наличии мощностей на предприятиях, отсутствием заказов на производство продукции, услуг и работ, неблагоприятным финансовым положением предприятий и организаций, слабым спросом на продукцию, услуги и работы. Поэтому работу неполное рабочее время на предприятиях и в организациях применяют в качестве инструмента распределения работы среди работающей рабочей силы. Кроме того, имеются лица,

которые работают неполное время, это в основном женщины, имеющие семейные обязанности и в связи с этим, предпочитающие работать по сокращенному графику. На наличие в стране неполной занятости, указывает численность совместителей и лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, которая в 1999 году составила от общей численности работающих на предприятиях и в организациях соответственно 1.0 процент и 0.8 процента. В основном они аккумулируются в системе образования, промышленности и транспорта.

19. Переход экономики Азербайджана к многоструктурному развитию сопровождался ростом рабочей силы и большой текучестью. Вновь образованные организационные структуры полностью не поглотили излишек рабочей силы, высвобожденной из государственного сектора. В 1998 году в республике в государственном секторе было занято 46.2 процента от общего числа занятых в национальной экономике. В тоже время, численность в негосударственном секторе составляла 53.8 процента от общего числа занятых. По предварительным данным в 1999 году численность занятых в государственном секторе составила 36.2 процента от общего числа занятых в экономике и 63.8 процента в негосударственном секторе.

20. В 1998 году движение рабочей силы характеризуется увеличением доли уволившихся с работы лиц, составивших 135.1 тыс. человек. Движение рабочей силы в стране характеризовалось уменьшением численности работающих в промышленности, строительстве и на транспорте. Произошел отток рабочей силы в сельское хозяйство, торговлю и услуги, особенно в негосударственный сектор. Невысокая заработная плата в государственном секторе, повышение цен на потребительские товары, высокий доход в негосударственном секторе диктовали амбициозным, уверенным в своих силах лицам уход в частный сектор экономики или занятие индивидуальной трудовой деятельностью.

21. Высокая мобильность рабочей силы была обусловлена также развитием новых форм приложения труда, перемещением работников с крупных и средних предприятий в сферу “малого бизнеса”, межотраслевым перераспределением.

22. В Азербайджане согласно действующего законодательства в оплату труда наемных работников включают оплату за отработанное время, оплату за неотработанное время, премии и поощрения и выплаты в натуральной форме и доплаты за сверхурочное время, работу в праздники, за сменную работу, работу в ночное время и так далее. Не практикуются со стороны работодателей выплаты семейного пособия, доплаты в связи с наймом жилья, выплаты по социальному обеспечению.

23. В соответствии со статьей 38 Конституции Азербайджанской Республики каждый гражданин имеет право на социальное обеспечение. В нашей республике социальное страхование является формой возмещения потерянных работниками в процессе трудовых отношений доходов - заработной платы, надбавок к заработной плате, других платежей и прочих расходов - в установленном порядке и случаях, предусмотренных нормативно-правовыми актами, а также формой гарантии, направленной на предотвращение таких потерь. Социальное страхование работников осуществляется в формах обязательного государственного страхования, добровольного страхования самими работниками и дополнительного страхования работодателем. Обязательное государственное страхование работников является социальным страхованием, осуществляемым работодателем в порядке и сумме, предусмотренном в законодательстве. Работники могут добровольно страховаться за счет своих средств в установленном порядке на основании договоров социального страхования.
