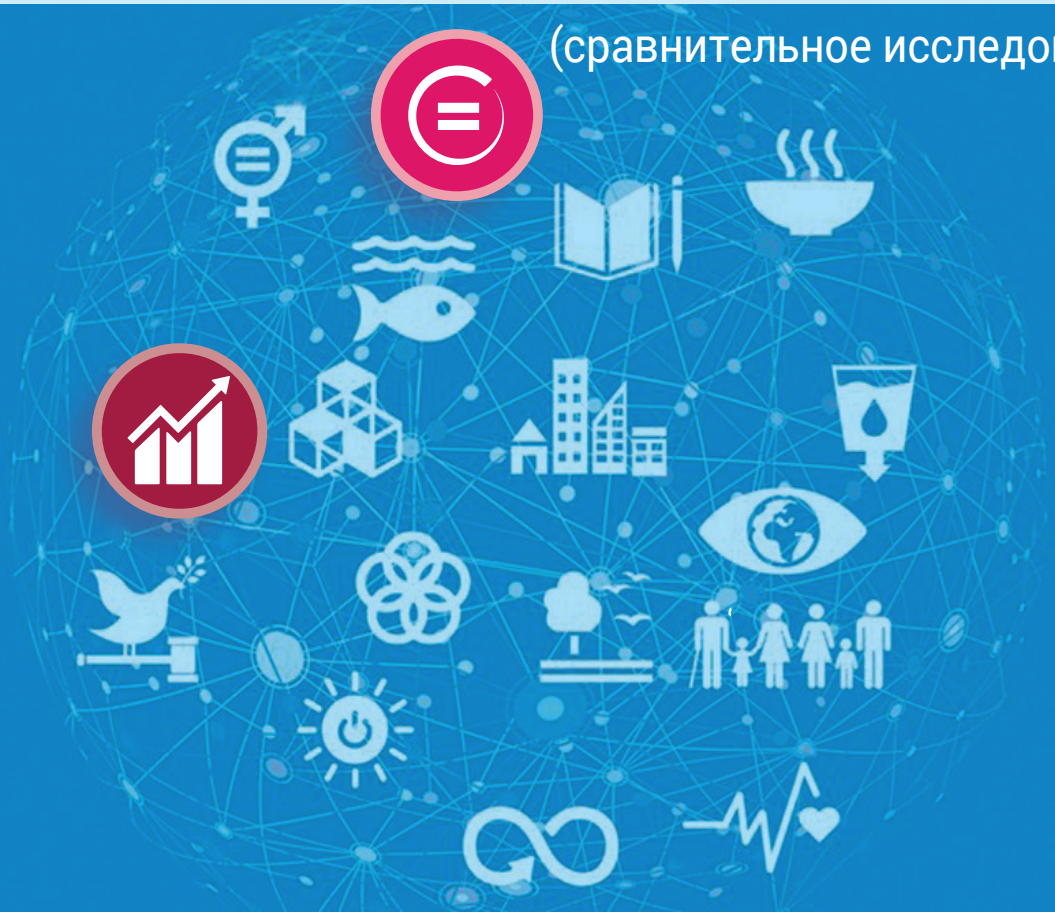
Этот проект финансируется Европейским Союзом

Empowered lives.
Resilient nations.

ОБЩИЙ ОБЗОР
НЕРАВЕНСТВ НА РЫНКЕ ТРУДА
ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ
НА ОБОИХ БЕРЕГАХ ДНЕСТРА

(сравнительное исследование)



„Общий обзор неравенств на рынке труда: основные тенденции на обоих берегах Днестра”, разработанный командой авторов Института развития и социальных инициатив (IDIS) «Viitorul» в партнёрстве с экспертами Европейского агентства экономических исследований, реконструкции и развития (ERRD):

Виорика Антонов, лидер группы, Директор социальных программ IDIS «Viitorul»
Николай Малышев, Директор ERRD,
Марианна Яцко, консультант по проблемам безработицы,
Ерика Зучег, консультант по участию в процессе принятия решений,
Экспертная оценка: Мария Времиш, эксперт по статистике

Редакция на румынском языке:
Виктор Урсу, специалист по связям с общественностью, IDIS «Viitorul».

Перевод и адаптация на русский язык:
Мариана Яцко, Виорика Антонов и Николай Малышев

„Общий обзор неравенств на рынке труда: основные тенденции на обоих берегах Днестра” входит в серию из 4 тематических аналитических докладов, посвящённых различным аспектам устойчивого развития на обоих берегах Днестра (включая потенциал устойчивого развития малых городов, ***доступность инфраструктуры образовательных учреждений, неравенство на рынке труда, эрозию почв***).

Серия докладов была разработана группами независимых исследователей с обеих сторон Днестра на основе имеющихся статистических данных. Отчёты докладов направлены на информирование общественности о текущей ситуации в данной тематике и включают анализ происходящих явлений, факторы риска и влияние на уязвимые группы населения, а также рекомендации в отношении интервенций и практических мер, необходимых для улучшения ситуации в области исследования и связанных с ней статистикой.

Исследования привели к инициированию ***диалога и взаимодействия*** между аналитиками данных и экспертами с обеих берегов Днестра, воплощённых вокруг общих целей информирования населения и стимулирования общественного обсуждения вопросов, связанных с устойчивым развитием общества и влияющих на качество жизни людей, а также предоставление реальных данных для эффективного принятия решений.

Данные работы направлены на практическое использование статистических данных для определения необходимых мер в обеспечении равенства, вовлеченности и сплочённости, недискриминации и восприятия социальных подгрупп населения. Эти доклады предназначены для государственных учреждений, их руководителей, политиков, гражданского и академического сообщества, СМИ и широкой общественности, с целью повышения уровня понимания и использования дезагрегированных статистических данных различ

Этот проект финансируется Европейским Союзом

Empowered lives. Resilient nations.

Данное исследование было проведено в рамках Программы «Поддержки мер по укреплению доверия», финансируемой Европейским Союзом и осуществляемой Программой Развития ООН.

Выводы и мнения, приведенные в настоящем документе, принадлежат авторам и не обязательно отражают точку зрения Европейского Союза или Программы Развития ООН в Республике Молдова.

Полное или частичное воспроизведение содержания настоящего отчёта разрешено при условии точного указания источника.

Copyright © Европейский союз, Программа развития Организации Объединенных Наций в Республике Молдова, ***„Общий обзор неравенств на рынке труда: основные тенденции на обоих берегах Днестра”***, Виорика Антонов, Николай Малышев, Кишинёв, 2017.

Оценка контента: **Аурелия Спэтару, Михаил Пелях,** ПРООН.
Дизайн: **Ион Аксенти.**

СОДЕРЖАНИЕ

Список рисунков 4

Список таблиц 4

Список диаграмм 4

Список аббревиатур 5

КРАТКИЙ ОБЗОР 6

ГЛАВА I. РЫНОК ТРУДА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ОБЩЕСТВА 11

ГЛАВА II. БАРЬЕРЫ ДОСТУПА НА РЫНОК ТРУДА 16

Расхождение между предложениями рынка труда и ожиданиями спроса 17

Недоступность безбарьерной среды для людей с ограниченными возможностями 21

ГЛАВА III. ЗАНЯТОСТЬ И АСПЕКТЫ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА 26

Демографические аспекты 28

Молодёжь на рынке труда 38

Женщины на рынке труда 43

Занятость людей с ограниченными возможностями 47

Ситуация занятости этнической группы ромов 49

ГЛАВА IV. БЕЗРАБОТИЦА 52

Общие тенденции безработицы 53

Безработица среди населения групп риска 55

ГЛАВА V. НЕРАВЕНСТВО В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ 60

ГЛАВА VI. АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ 64

ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ 67

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А.
Расхождения регистрируемых и расчетных показателей, идентифицированные в актуальной статистике на обоих берегах днестра 76

ПРИЛОЖЕНИЕ В. Цели и показатели цур относительно рынка труда 81

ССЫЛКИ 91

Список **рисунков** и **диаграмм**

РИСУНОК 1. Соотношение целей устойчивого развития с рынком труда 12
ДИАГРАММА 1. Распределение населения в возрасте 15 лет и старше, всего и занятое на правом берегу, % (2004, 2015) 21
ДИАГРАММА 2. Распределение населения 15 леи и старше по уровню образования на левом берегу, % (2004, 2015) 21
ДИАГРАММА 3. Удельный вес лиц старше трудоспособного возраста относительно числа стабильного населения, на правом берегу 28
ДИАГРАММА 4. Удельный вес пенсионеров (всего) относительно числа стабильного населения, на левом берегу 28
ДИАГРАММА 5. Динамика соотношения числа налогоплательщиков и общего числа пенсионеров на правом берегу Днестра (2010-2015 гг.) 30
ДИАГРАММА 6. Динамика соотношения числа занятых в экономике и общего числа пенсионеров на левом берегу реки Днестра (2010-2015 годы) 30
ДИАГРАММА 7. Распределение занятого населения в возрасте 55 лет и старше по видам экономической деятельности, 2010-2016, на правом берегу, % 32
ДИАГРАММА 8. Распределение занятого населения в возрасте 55 лет и старше по профессиональному статусу, 2010-2016, на правом берегу, % 32
ДИАГРАММА 9. Занятое население по секторам экономики левобережья (2010, 2016 гг.) 34
ДИАГРАММА 10. Занятое население по возрастным группам 15-24 лет и 65 лет и старше, на правом берегу, тыс. чел., 2005-2016 36
Диаграмма 11. Структура занятого населения по старшим возрастным группа, на правом берегу, %, 2005-2016 36
Диаграмма 12. Трудовые ресурсы левобережья, в т.ч. трудоспособное население и лица старших возрастов и подростки, тыс. чел., 2005-2015 37
ДИАГРАММА 13. Структура трудоспособного населения и лиц старших возрастов и подростки на левом берегу, %, 2005-2015 37
ДИАГРАММА 14. Удельный вес общего числа занятого населения и занятой молодёжи по неформальному месту работы на правом берегу, % (2010-2016) 40
ДИАГРАММА 15. Распределение молодёжи с неформальной занятостью по типу производственной единицы на правом берегу, % (2010-2016) 40
ДИАГРАММА 16. Распределение женщин по профессиям, на правом берегу, 2015, % 45
ДИАГРАММА 17. Гендерное распределение доли занятого населения по уровню образования на правом берегу, % (2005, 2015) 46
ДИАГРАММА 18. Гендерное распределение доли занятого населения по уровню профессиональной подготовки на левом берегу, % (2004, 2015) 46
ДИАГРАММА 19. Уровень безработицы по регионам, %, 2010-2016 54
ДИАГРАММА 20. Численность безработных МБТ и уровень безработицы по регионам и по полу, тыс. чел. (2010-2016) 54
ДИАГРАММА 21 Уровень безработицы по городам, на левом берегу (2011-2016) 55
ДИАГРАММА 22. Численность этнической группы ромов, зарегистрированная в агентствах занятости населения правобережья; человек, 2014-2016 59
ДИАГРАММА 23. Соотношение между среднемесячным заработком работника по видам деятельности и среднемесячной заработной платой в экономике в целом, на правом берегу. %, 2016 г. 62
ДИАГРАММА 24. Соотношение между среднемесячным заработком работника по видам деятельности и среднемесячной заработной платой в экономике в целом на левом берегу, %, 2016 г. 63

Список **таблиц**

ТАБЛИЦА 1. Положение людей с ограниченными возможностями на рынке труда правобережья, чел., 2010-2016 58
ТАБЛИЦА 2. Рабочая сила и безработные, тыс. чел. на обоих берегах 84
ТАБЛИЦА 3. Численность безработных по возрасту, 2010-2015 гг. на обоих берегах 84
ТАБЛИЦА 4. Численность занятых людей по видам экономической деятельности на правом берегу, тыс. чел. и в%, 2011-2016 гг. 85
ТАБЛИЦА 5. Численность занятых людей по видам экономической деятельности на левом берегу, тыс. чел. и в%, 2010-2016 гг. 85
ТАБЛИЦА 6. Численность работников и среднемесячные доходы в 2015 году, по полу и видам экономической деятельности на правом берегу 86
ТАБЛИЦА 7. Среднемесячная заработная плата на одного сотрудника на левом берегу, 2016 87
ТАБЛИЦА 8. Занятое население в возрасте 15 лет и старше по уровню образования, 2015-2016 гг. на правом берегу 87
ТАБЛИЦА 9. Занятое население частных домохозяйств в возрасте от 15 до 72 лет по уровню образования, согласно данным переписи населения 2015 года на левом берегу 88
ТАБЛИЦА 10. Занятое население, на исполнительной и административной должности, в 2010/2016 году по полу и по видам экономической деятельности, на правом берегу 88
ТАБЛИЦА 11. Участие женщин и мужчин в процессе принятии решений на местном и центральном уровнях на правом берегу (ситуация на 1 января 2016 года) 89
ТАБЛИЦА 12. Участие женщин и мужчин в процессе принятии решений на местном и центральном уровнях на левом берегу (*ситуация на 1 января 2016 года*) 90

СПИСОК АББРЕВИАТУР

OCDE – Организация экономического сотрудничества и развития

CEDAW – Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

CEDEFOP – Европейский центр по развитию профессионального образования

CERD – Комитет по ликвидации расовой дискриминации

CRJM – Центр юридических ресурсов Молдовы

ETF – Европейский фонд образования

IDI – Индекс развития информационно-телекоммуникационных технологий

NEET – Не в сфере занятости, образования или обучения (Not in Education, Employment or Training)

PARE 1+1 – Программа по привлечению денежных переводов в экономику

PNAET – Национальная программа обеспечения экономических возможностей для молодёжи

ЕБРР – Европейский банк реконструкции и развития

ЕК – Европейская комиссия

МБТ – Международное бюро труда

МОТ – Международная организация труда

МПУ – Местное публичное управление

МСП – Малые и средние предприятия

НАЗНМ – Национальное агентство занятости населения Молдовы (AHOFM)

НКСС – Национальная касса социального страхования (CNAS)

ООН – Организация Объединённых Наций

ОРСМСП – Организация по развитию сектора малых и средних предприятий

ПРООН – Программа Развития Организации Объединённых Наций

ПШТ – переходный процесс со школы к рынку труда (TSM)

ЦО – Центральный орган

ЦУР – Цель устойчивого развития

ЮНИСЕФ – Международный чрезвычайный детский фонд ООН (UNICEF)

КРАТКИЙ ОБЗОР

Неравенства рынка труда, особенно разница в доходах между хорошо оплачиваемыми и менее оплачиваемыми секторами, гендерное неравенство и социальное исключение стали острыми проблемами во многих странах. Для Молдовы, присоединившейся к странам-членам ООН, внедряющим Повестку дня в области устойчивого развития 2030 (программа глобальных действий в области развития), эти вопросы стали приоритетными. Общая повестка дня 2030[1] содержит 17 глобальных целей, которые должны быть реализованы всеми странами и заинтересованными сторонами, для содействует балансу четырёх аспектов устойчивого развития: экономического, социального, экологического, правосудия и партисипативного правления.

Говоря о ситуации неравенства на рынке труда, центральную роль играет человеческий капитал, а именно образование, обучение, навыки и способности всех людей, а также их участие на рынке труда. Чаще всего, человеческий капитал относится к макросоциальному уровню и олицетворяет потенциал развития страны. В то же время, бедность и социальное исключение, маргинализация, дискриминация, неравенство в доступе к различным сферам общественной жизни (образование, рынок труда, здравоохранение и т.д.) способствуют ухудшению резервов человеческого капитала. Эта деградация может быть вызвана как миграцией, так и несоответствующей корреляции квалификации трудовых ресурсов к потребностям рынка труда. Как следствие, для правительства возникает необходимость дополнительно инвестировать в образование и в профессиональную подготовку граждан в целях предотвращения увеличения бедности[2] и социального исключения, а также облегчения доступа к другим системам, как здравоохранение и образование. В данной ситуации для властей возникают следующие проблемы: с одной стороны, затраты на инвестиции в области образования, профессиональной подготовки и социальной инклюзии очень высоки, что в целом является обязательными и необходимыми, с другой стороны, качество, актуальность и эффективность политик образования и инклюзии в значительной степени зависят от обеспечения систематического участия граждан в разработке, мониторинге и внедрении политик в соответствующих сферах. Другими словами, чтобы политики были эффективными и действенными необходимо участие гражданского общества и общественных лидеров на всех уровнях принятия решений, как в исполнительной, так и в законодательной ветвях власти. А равноправное участие граждан в процессе принятия решений является ключевым инструментом воздействия на социальную интеграцию лиц, и оно выделяет такие важные вопросы, относящиеся к Повестке дня устойчивого развития до 2030 года, как сокращение бедности, безработицы, различных форм неравенства, обеспечение политического участия и социальной сплочённости.

Тем не менее, для устойчивого развития страны политика социальной интеграции (меры в области образования, профессиональной подготовки, обучения и инклюзия на рынке труда) не может ограничиваться задачей обеспечения

СНОСКА

[1] https:/sustainabledeve-lopment.un.org/

[2] James, J. Heckman, Policies to Foster Human Capital, NBER Working Paper No. 7288, August 1999, http://www.nber.org/papers/w7288.pdf

равенства участия граждан в принятии решений. Важно также, чтобы, действия властей, направленные на сокращение неравенства и социального исключения, постоянно обеспечивали меры безопасности и возможности для граждан страны, справедливого распределения задач и результатов экономического роста, а также перераспределения затрат на здравоохранение и социальное обеспечение. Недостаточное внимание к этим функциям макросоциальной политики и инклюзии могут поставить под угрозу достижение других целей развития и, в конечном счёте, эти сбои могут привести к социальным конфликтам или сгенерировать деградацию окружающей среды[3].

Исходя из вышеперечисленного, основной задачей настоящего доклада является анализ неравенств на рынке труда с точки зрения обеспечения человеческого капитала возможностями и равного доступа к образованию, к профессиональной подготовке и к участию на рынке труда, а также как этот процесс отображается на обоих берегах Днестра. Доклад подготовлен в рамках Программы «***Поддержка мер по укреплению доверия»***, финансируемой Европейским Союзом и внедряемой Программой Развития Организации Объединённых Наций в Молдове.

В контексте укрепления доверия населения с обоих берегах Днестра посредством Повестки 2030, устойчивое развитие подразумевает не только снижение уровня бедности и огромного неравенства между богатыми и бедными, что влияет на экономическую стабильность обоих берегов, а также обеспечение равного доступа к рынку труда для нужд населения, предотвращение дискриминации по этнической, половой или возрастной принадлежности, уважения прав человека и продвижения качественного здравоохранения населения на обоих берегах[4]. Таким образом, анализ неравенств на рынке труда в качестве основной задачи настоящего доклада соответствует поставленным целям устойчивого развития (ЦУР), таким как сокращение неравенства (ЦУР10), экономический рост и достойная работа (ЦУР8), сокращение бедности (ЦУР1), доступность к услугам здравоохранения и медицины (ЦУР3), равенство доступа к образованию и профессиональной подготовке (ЦУР4), гендерное равенство (ЦУР5), соблюдение прав человека (ЦУР10), содействие построению миролюбивых и открытых обществ (ЦУР16).

Цель настоящего доклада – дать обзор ситуации с неравным доступом к рынку труда уязвимых социальных групп на обоих берегах Днестра, а также, как эта ситуация отражается в статистических данных. В докладе освещаются основные проблемы, которые влияют на доступ социально уязвимых людей на рынок труда. К ним относятся низкая безбарьерная среда для инвалидов, как в учебных заведениях, так и в общественных зданиях, а также их сложная интеграция в систему образования, что является препятствием для их профессиональной подготовки и экономической независимости. Также доклад выделяет основную дисфункциональность рынка труда, как разница в предложении и спросе на рынке труда, в том числе с учётом ожиданий лиц, предлагающих свою рабочую силу. Одной из особенностей рынка труда является конкурентоспособность, что подразумевает соответствие образовательных программ в школах общего,

СНОСКА

[3] UNRISD, Social Inclusion and the Post-2015 Sustainable Development Agenda, http://www.unrisd.org/unitar-social-inclusion

[4] Dezvoltare durabilă. Suport de curs. Asociația Intercomunitară de dezvoltare Alba Iulia. 2010. http://www.aida-social.ro/uploads/doc45.pdf.

средне-специального и высшего образования к требованиям рынка труда в целях создания условий для более лёгкой интеграции выпускников на рынке труда. В докладе также подчёркивается тот факт, что дискриминация на рынке труда ощущается не только у людей с особыми потребностями, но и у пожилых. Отсутствие квалификации или наличие социальных стереотипов на рабочем месте снижает их шансы на экономическую устойчивость. Уровень занятости среди этнических групп ромов также отражён в данном докладе.

Отдельным вниманием отмечается анализ интеграции на рынок труда уязвимых групп по обе стороны Днестра через призму Целей устойчивого развития, таких как 1, 3, 4, 5, 6, 9, 14, 17, с толкованием данных показателей. В докладе проведён многоуровневый анализ статистических данных и альтернативных данных в отношении рынка труда с обеих сторон, а также интеграция молодёжи в сфере занятости посредством предпринимательства, особенно социального предпринимательства, и причинно-следственная связь между доступом к образованию и интеграцией на рынке труда обездоленных групп. Также в докладе представлен анализ положения женщин и мужчин на руководящих должностях в качестве ключевого факторы обеспечения сбалансированного участия на рынке труда женщин и мужчин и продвижения гендерного вопроса в политике занятости.

Данный доклад вносит **значительную ценность** в направлении и консультировании ответственных лиц и других социальных актёров в области политик занятости, на основе анализа статистических данных, полученных от соответствующих учреждений по обе стороны реки Днестр, предлагая обзор ситуации в области занятости уязвимых групп, таких как молодёжь, пожилых людей, женщин, инвалидов и этнической группы ромов.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

После этапа документирования и сбора статистической информации для обоих берегов, для создания структуры доклада были использованы заключения, а также доступная и измеримая информация для отражения реальной ситуации с занятостью и безработицей в рядах уязвимых групп населения. Для проведения исследования был применён сравнительный метод в отношении ситуации и положения политик занятости на обоих берегах Днестра. Была реализована общая оценка моделей измерения различных элементов процессов занятости (таких как трудоустройство, безработица, переход от образования к занятости, доступ к общему и профессиональному образованию и повышению квалификации и т.д.) среди определённых групп по критериям возраста, пола, этнической принадлежности, и т.д. Используемый в докладе научный подход является сравнительным, согласно имеющимся данным на обоих берегах, а при их отсутствии были использованы прокси-показатели.

В докладе использовался описательный метод в отношении процессов занятости для изложения заключений о существующих связях между различными аспектами, такими как: доступность к образованию и обучению, ситуация на

рынке труда и безработица среди обездоленных людей, а также их особенность и т.д.

Было проведено вторичное количественное исследование: анализ статистических данных, опубликованные соответствующими учреждениями на обоих берегах Днестра в ежегодниках или других периодических источниках, а также другие альтернативные доступные доклады.

Учётный период исследования. Интервал анализа процессов занятости на обоих берегах Днестра включает 2010-2016 гг., в некоторых случаях 2005-2016 гг. для более качественного отражения динамики некоторых явлений, имеющих отношение к цели исследования.

СФЕРА ОХВАТА ИССЛЕДОВАНИЯ

На левом берегу, исследование включает население (резиденты), проживающее в частном секторе. На правом берегу, объектом исследования являлось занятое население, включающее всех лиц в возрасте 15 лет и старше, которые занимались экономической или социальной деятельностью, производящими товары или услуги, для получения дохода в виде заработной платы, натурального или иных выгод.

Безработные с левого берега Днестра, официально зарегистрированые в Центрах социального страхования и социальной защиты по вопросу занятости рабочей силы в течение года.

Безработные с правого берега Днестра, согласно критериям МОТ, составляют лица в возрасте 15 лет и старше, которые в течение отчётного периода одновременно выполняют следующие условия: а) не имеют место работы и не осуществляют никакой деятельности с целью получения дохода; б) ищут работу, используя разные методы в её нахождении за последние четыре недели: регистрация в агентствах занятости населения или в частных агентствах по трудоустройству, действия для самостоятельной предпринимательской деятельности, подача объявлений и ответы на рекламные заявки, обращение к друзьям, родственникам, коллегам, профсоюзам и т.д.; в) готовы начать работать в течение следующих 15 дней, если работа сразу будет найдена[5].

СТРУКТУРА ДОКЛАДА

Доклад состоит из шести аналитических глав, заключения и рекомендаций, а также приложений, которые включают статистические таблицы и список ссылок.

В докладе используются такие понятия, как неравенство, дискриминация и социальная изоляция, при этом соответствующие термины в контексте рынка труда взаимно коррелируют между собой как факторами, так и результатами.

В первой главе представлен анализ взаимодействия ЦУР8 с рынком труда (экономический рост и достойный труд) и ЦУР10, учитывая уменьшение неравенства с другими целями устойчивого развития. Данная глава отражает основные характеристики бинома между занятостью и сокращением неравен-

СНОСКА

[5] Согласно Анкеты Рабочей Силы Национального бюро статистики, в этой категории населения также включены: безработные, но желающие работать, которые ожидают вызова на работу или которые нашли работу и собираются начать работу со дня после отчётного периода; люди, которые обычно являются частью неактивного населения (школьники, студенты, пенсионеры), но которые заявили, что ищут работу и готовы начать работу. См.: http://www.statistica.md/public/files/Metadate/AFM.pdf.

ства и объясняет взаимодействие с другими ЦУР, что обеспечивает равный доступ к системе качественного образования и профессиональной подготовки, отвечающей потребностям общества, содействуя интеграции и участию недостаточно представленных групп на рынке труда, а также важность разграничения достойной работы в обществе и равных возможностей в качестве основных опор устойчивого развития.

Вторая глава представляет собой неравенства и барьеры в доступе на рынок труда, в частности неравенства в отношении спроса и предложения на рынке, а также физического доступа групп людей с особыми потребностями.

Глава третья включает анализ ситуации с занятостью рабочей силы, включая дискриминационные моменты, с которыми сталкиваются уязвимые группы в сфере занятости.

В четвёртой главе представлена ситуация с безработицей, общая тенденция безработицы, а также ситуация с различными группами риска населения. Анализируется динамика численности безработных в течение отчётного периода на обоих берегах Днестра и подтверждается тезис о том, что многие экономические агенты не инвестируют в первоначальное образование новых сотрудников и, таким образом, молодёжь, люди с ограниченными возможностями являются наиболее уязвимыми в этом отношении.

В пятой главе основное внимание уделяется ситуации вокруг заработной платы, неравенства в заработной плате по сферам деятельности, особенно по гендерному принципу. А также, было выявлено существование неравенства в отношении равных возможностей и доступности к общему и профессиональному образованию, что соответственно способствуют определению экономического статуса людей.

Глава шестая посвящена анализу участия в процессе принятия решений женщин и мужчин, так как рост представительства женщин в политике через избирательную систему увеличивают шансы продвижения политик сбалансированного участия женщин и мужчин на рынке труда, что способствует их экономически активному участию и возможного экономического роста страны.

Анализ основывается на актуальных статистических и административных данных, доступных на обоих берегах Днестра, с указанием пробелов и в необходимости данных, где зафиксировано их отсутствие.

В каждой главе делается ссылка на конкретные целевые задачи по достижению Целей устойчивого развития характерных для обеих сторон Днестра. Статистическое исследование направлено на анализ позиции каждой задачи в данном контексте, что позволило не только конкретно определить целевые показатели для их достижения, но и выявить недостатки в отношении показателей на обоих берегах.

ГЛАВА I.

РЫНОК ТРУДА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ОБЩЕСТВА

Принятие Повестки дня 2030 года в области устойчивого развития и разработка 17-ти ключевых стратегических целей в различных секторах[6] ознаменовало новый этап в развитии общества, где ***полная и производительная занятость и достойная работа для всех*** (**ЦУР8**[7]) является жизненно необходимым. Несмотря на обширный характер экономической и региональной политики развития на обоих берегах Днестра, статистические показатели занятости не всегда указывают на оптимистические тенденции, т.к. существует ряд факторов, влияющих на ситуацию на рынке труда, как например эволюция валового внутреннего продукта, реструктуризация отраслей экономики, производительность труда, уровень бедности населения, включая демографические и миграционные факторы. Аналогичным образом, ключевыми факторами роста занятости являются, например, доступ населения к услугам здравоохранения[8], а также качественному образованию[9]. Исходя из этих тезисов, отмечаем что между этими факторами и рынком труда существуют определённые связи, которые можно видеть и проанализировать посредством ЦУР, а ядром этого анализа является рынок труда и существующие неравенства в нём по обоим берегам Днестра. Цели упомянутых ЦУР, а также показатели, отмеченные в данном докладе, находятся в Приложении А.

РИСУНОК 1. **Соотношение целей устойчивого развития с рынком труда**

Концептуальные и определяющие аспекты. Рынок труда характеризуется определённой сегментацией, обуславливаемой ***экономическими*** показателями, такими как уровень квалификации и профессий, сектор занятости (государственный или частный, крупная компания или небольшая), ***институциональными*** (регулирование трудовых отношений, политика оплаты труда, организация и функционирование профсоюзов) и ***социальными***, например, таких как уровень образования и профподготовки, климат социальной защиты. Таким образом, сегментация возникает в условиях, когда рынок труда делится или структурируется в ту форму, которая отражается в типологии трудовых или контрактных отношений[10]. Эта сегментация рынка труда является естественной для растущих экономик и несёт

СНОСКА

[6] Программа Развития Организации Объединённых Наций. Цели устойчивого развития, http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/sdg-overview/

[7] Цель 8: Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех, http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/sdg-overview/goal-8.html

[8] Цель 3: Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте, http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/sdg-overview/goal-3.html

[9] Цель 4: Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех, http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/sdg-overview/goal-4.html

[10] Simon Deakin, Addressing Labour Market Segmentation: The Role of Labour Law' Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No 446. https://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp446.pdf

двойственный характер, разделённый на два сектора: первичный (центральный) сектор крупных компаний и вторичный (периферийный) сектор компаний, участвующих в конкурентной борьбе[11], каждая со своими функциональными, социальными и экономическими характеристиками, с определёнными последствиями для сотрудников.

Данный доклад фокусирует внимание на тех аспектах рынка труда, которые приводят к неравенству, как например: ***барьеры по трудоустройству, в том числе критические отличия занятости различных социальных групп, гендерное неравенство в оплате труда и т.д.*** через призму ситуации на обоих берегах Днестра.

Рынок труда – это организованная и сложная система с особым свойством: непосредственной близостью, т.е. услуги на рынке труда расположены как можно ближе к человеческому капиталу. В то же время рынок труда развивается и функционирует в условиях отсутствия гармонии с системой образования, что выделяет неблагоприятные моменты в привлечении, развитии и поддержании человеческого капитала в национальной экономике.

Прежде чем перейти к самой проблеме неравенства на рынке труда, следует рассмотреть понятие **социальной изоляции** по отношению к рынку труда, которое определяется неспособностью отдельных лиц участвовать в экономических, социальных и политических системах общества, что происходят, скорее всего, в результате отсутствия взаимной обратной связи; когда социальные и экономические права лиц, от которых зависит их жизненный уровень и существование, не признаются и не соблюдаются[12].

Что касается понятия **неравенства на рынке труда**, это отражается не только в занятости, где наличие стереотипов, связанных с возрастом, опытом или гендерными факторами, глубоко укоренёнными, определяют роли женщин и мужчин на рабочем месте, но также и на предварительном этапе вступления на рынок труда, когда человеческий капитал подвергается различным формам **дискриминации** (по возрасту, полу, инвалидности, этнической принадлежности и т.д.), что также является важным фактором, приводящий к социальной изоляции.

Наличие стереотипов на рынке труда говорит о патриархальной модели общества, которая сохраняется по обе стороны реки Днестр, с социально-экономическим характером, определяемой прямым опытом для некоторых работодателей, медиа-компонентом и тем, как относятся к социальным группам на рынке труда и в непосредственной социальной среде, в которой сосуществуют и взаимодействуют индивиды.

В то же время, социальная изоляция по отношению к рынку труда также является результатом неравенства в возможностях и шансов участия незащищённых социально-экономических слоев населения в процессе образования и профподготовки. А обеспечение равенства возможностей в образовании и трудоустройстве является ***движущей силой (драйвером)***, направленным на поддержание экономического участия индивидов всех социально-уязвимых групп, обеспечивая им экономическую независимость и более высокий и устойчивый уровень жизни[13], что способствует сокращению неравенства в доходах и по вопросу распределения других благ в обществе.

СНОСКА

[11] Văduva Maria, Segmentarea pieţei muncii şi strategiile ocupării antreprenoriale. Analele Universităţii "Constantin Brâncuşi" din Târgu Jiu, Seria Economie, Nr. 1/2008. http://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2008-01/45_VADUVA_MARIA_Prel.pdf

[12] ПРООН, Доклад о развитии человечества 2010/2011. Республика Молдова от социального исключения до инклюзивного человеческого развития, Кишинёв, 2011 http://www.undp.md/presscentre/2011/NHDR2010_2011/NHDReaport_2010_ROM_26-04-11_web.pdf

[13] ПР ООН, Доклад о развитии человечества 2015/2016. Неравенства в развитии человечества. Молдова, Кишинёв, 2017, ст.30.

В данном контексте считается целесообразным определить понятие ***устойчивого развития*** и объяснить его взаимодействие с **рынком труда** и **неравенством,** в целом. **Устойчивое развитие** представляет собой совокупность процессов и форм социально-экономического и экологического развития каждой страны, действие которых основаны на принципе решения и удовлетворения текущих потребностей, не ставя под угрозу способность будущих поколений находить решения для своих собственных интересов и потребностей[14], обеспечивая баланс развития между ними. Понятие устойчивого развития впервые было озвучено в июне 1992 года в Рио-де-Жанейро на Конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию. В течение четырёх десятилетий в области окружающей среды и развития, ООН разработала концепцию посредством различных программ и повесток дня[15], ориентированных на глобальные проблемы, и добилась значительного прогресса в международном сотрудничестве на основе общих обязанностей государств.

Рынок труда и неравенство. Ввиду того, что ***целью данного исследования*** является анализ потенциальных неравенств на рынке труда, они будут определены путём анализа связи между конкретными целями **ЦУР8** и **ЦУР10**[16] (т.е. бином между ***занятость / достойная работа и сокращение неравенства***). В то же время это позволит проанализировать взаимодействие данного ***бинома*** с другими целями.

Поскольку **ЦУР8** оперирует с понятием ***достойная работа для всех,*** важно отметить, что она является одним из инструментов политик, внедрённые Международной организацией труда (МОТ) в 1999 году, с целью обеспечения трудоустроившихся лиц набором принципов и ключевых ценностей для человеческого развития, направленные на устранение любых причин дискриминации, неравенства в работе, таких как равенство возможностей для продуктивной и справедливо оплачиваемой работы, обеспечение равенства возможностей для профессионального развития и социальной интеграции, активного участия в процессе принятия решений и, не в последнюю очередь, обеспечить равенство шансов для мужчин и женщин на рынке труда[17]. Поэтому важно отметить взаимодействие между двумя инструментами политик: ***достойный труд*** и ***Повестка дня в области устойчивого развития 2030 года***, в которых содействие поддержанному, всеобъемлющему и устойчивому экономическому росту, полной и продуктивной занятости и достойной работе для всех, является ключом к успеху устойчивого развития[18]. В данном контексте, анализ ситуации на рынке труда составляют цели 8.3, 8.5, 8.6, 8.8.

ЦУР10 сосредоточена на ***уменьшение неравенства***, многомерная концепция которой предусматривает единый подход, одобренный множествами социальных политик в Европе и во всем мире (продвижение таких принципов, как равное отношение[19], гендерное равенство[20], недискриминация и равенство возможностей для всех[21] и т.д.), согласно которым ***все граждане имеют право на равенство возможностей для полноценного участия в экономической, социальной, политической и культурной жизни общества, в котором они живут и пользуются благами этого участия посредством разных дивидендов (с точки зрения доходов - зарплаты, надбавки, социальные бонусы и т.д., а также других благ, как равенство***

СНОСКА

[14] Декларация по окружающей среде и развитию, принятая Конференцией ООН по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3–14 июня 1992 года, http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/riodecl.shtml

[15] Программа ООН в области окружающей среды, http://www.unep.org/; Повестка дня 21, https://sustainabledevelopment.un.org/outcomedocuments/agenda21; Йоханнесбургская декларация по устойчивому развитию, http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/decl_wssd.shtml; Цели развития тысячелетия, http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/mdgoverview.html

[16] Цель 10: уменьшение неравенства, http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/sdg-overview/goal-10.html

[17] http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm

[18] Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development, http://ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--en/index.htm

[19] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=462&langId=ro

[20] http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/

[21] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10313

доступности к госуслугам, образованию и профподготовке, социальным услугам и медицинскому обслуживанию, к цифровым и другим предметам первой необходимости, отдыху и т.д.). Этот подход поддерживает тезис о том, что члены общества разные, но эти различия должны охраняться законом, моралью и благим управлением[22]. В противоположность данного тезиса выступает концепция социальной изоляции и маргинализации, которые углубляют социальные и экономические расхождения и создают предпосылки для стереотипов, предрассудков и неправильных представлений в обществе[23]. Наличие этих стереотипов и предрассудков требует усилий по предотвращению стигматики и дискриминации людей по этническому, религиозному, языковому, половому и др. признакам через призму равенства возможностей в доступности к образованию и рынку труда[24]. Действия со стороны властей необходимы для обеспечения каждого ребёнка и взрослого равенства возможностей доступа к знаниям и к совершенствованию навыков, в обеспечении их экономической независимости и полной социальной интеграции. Это, в свою очередь, является инструментом уменьшения социальной дистанции среди отдельных лиц, с точки зрения их финансовых возможностей и выбора потребления товаров и услуг в обществе. По этим причинам, обеспечение государством, посредством правовых норм и государственной политики, равенства возможностей для всех лиц существенно снижает феномен неравенства в доходах и других благах, например социальных, в доступности к конкретным товарам и услугам (Цели 10.2, 10.3, 10.4).

Взаимодействие с другими ЦУР. Равенство доступа к системе качественного образования (Цель 4.1), в т.ч. профессионального, отвечающая потребностям общества (Цели 4.3, 4.4), а также содействие к интеграции и участию уязвимых соцгрупп на рынке труда (Цели 4.5, 4.a) способствует сокращению бедности населения (Цель 1.2). Соответственно, снижается риск маргинализации граждан с более низким уровнем доходов.

В свою очередь, достойный труд и равенство возможностей (противоположность неравенства) являются основой устойчивого развития в социально-экономических и экологических условиях. Также это подтверждается тем фактом, что в Повестке дня в области достойного труда Международного бюро труда (МБТ) отмечается, что достойная работа вдохновляет стремления людей к труду. Это даёт возможность для продуктивной работы (Цель 9.3), а также справедливого дохода, безопасности на рабочем месте и социальной защиты для семей (Цель 1.3), улучшения перспектив развития личности и социальной интеграции, права свободного выражения своих недовольств, в организации и участии в принятии решений, затрагивающих их жизнь, а также равенство в отношение, как к мужчинам, так и к женщинам (Цели 5.1, 5.2). Рабочая среда является важной частью социальной среды, где достойная работа является также и безопасной работой для людей. По этим причинам обеспечение безопасности и здоровья работников (Цель 3.8) и защита среды (социальная ответственность работодателей) на работе являются обязательными условиями устойчивого развития нации. Обеспечение безопасности и гигиены труда, в дополнение к инвестициям в инфраструктуру (Цели 6.1, 6.2), способствовало бы к устойчивому экономическому росту страны.

СНОСКА

[22] ПР ООН, Доклад о развитии человечества 2015/2016. Неравенства в развитии человечества. Молдова, Кишинёв, 2017.

[23] Bernt, Matthias. Colini, Laura. Op cit.

[24] ПР ООН, Доклад о развитии человечества 2015/2016. Неравенства в развитии человечества. Молдова, Кишинёв, 2017, http://www.md.undp.org/content/moldova/en/home/library/human_development/nhdr-2016/.

II. ГЛАВА

БАРЬЕРЫ ДОСТУПА НА РЫНОК ТРУДА

Важным аспектом, который определяет условия для социальной изоляции, является наличие особых барьеров при найме наиболее обездоленных индивидов в обществе, чья способность интегрироваться на рынке труда, с одной стороны, ограничена наличием социальных стереотипов, а с другой стороны, она определяется необходимостью реализации механизмов вспомогательной поддержки со стороны работодателей и госучреждений, таких, как установка вспомогательных приспособлений для людей с ограниченными физическими возможностями, обеспечение программ по профподготовке и переквалификации лиц с низким социально-экономическим статусом и т.д.

Законы и процедуры, регулирующие процесс трудоустройства, достаточно эффективны и являются хорошей мотивацией для людей, ищущих работу. Тем не менее, существование **барьеров в трудоустройстве** ставит под угрозой устойчивость рынка труда, в котором принцип равенства возможностей и шансов выступает неким неизведанным вакуумом. Эти барьеры приводят к различным формам дискриминации, как по уровню опыта и навыков, приобретенных в процессе обучения, что нашло отражение в ***(i) разнице в предложениях рынка труда и ожидаемого спроса***, так и по критериям недееспособности, что отображается в ***(ii) недоступности к физической среде, в отсутствии технологических и вспомогательных устройств для лиц с особыми потребностями.*** Краткий анализ этих двух составляющих представлен ниже.

РАСХОЖДЕНИЕ МЕЖДУ ПРЕДЛОЖЕНИЯМИ РЫНКА ТРУДА И ОЖИДАНИЯМИ СПРОСА

То, что ищут работодатели, часто противоречит ожиданиям тех, кто ищет работу (безработные). И это связано с тем, что требования, предъявляемые на рынке труда экономическими агентами, потенциальными работодателями, часто не соответствуют квалификации лиц, получающих образование и профессиональную подготовку[25] ***(несоответствие квалификации = skill mismatch)*** (**Цель 4.4** ***К 2030 году достичь существенного увеличения числа молодёжи и взрослых, обладающих существенными навыками для рынка труда***). Существует важный аспект: слишком низкая заработная плата заставляет людей ориентироваться на неформальную, незаявленную работу. На этом фоне следует отметить, что данная тенденция также приводит к неравенству в оплате труда, что подтверждено международной практикой. Например, разница квалификаций на европейском рынке влияет на уровень зарплаты, что статистически значимо и важно. Согласно некоторым аналитическим данным[26], заработная плата людей с несоответствующей квалификацией в среднем на 11,7% ниже, чем их коллег с соответствующей/ необходимой квалификацией. В разных странах эта разница в доходах варьируется от 5,6% во Франции до 26,8% в Австрии, тогда как в Италии это расхождение вообще не является значимым, с точки зрения статистики. Этот пример отражает существенную разницу в доходах, обусловленная профессиональным квалификационным фактором на европейском уровне, и поэтому авторы выражают мнение, что подобное исследование абсолютно необходимо провести в ближайшем будущем в стране.

Несоответствие в предложении и спросе на рынке труда начинается ещё с образования, где отсутствуют услуги по профориентации, а молодые выпускники часто выбирают то, что, по их мнению, значимо на данный момент, но не обязательно

СНОСКА

[25] Popa, Ana; Kolyshko, Rodion; Popova, Natalia; Panzica, Francesco. Research and Analysis of Vacancies and Skills Needs in the European Union, in the Republic of Moldova and Ukraine. International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. – Budapest: ILO, 2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244717.pdf

[26] Barcena-Martın, Elena. Budrıa Santiago. Moro-Egido, Ana I. Skill mismatches and wages among European university graduates, MPRA Paper No. 33673, posted 26. September 2011 https://mpra.ub.uni-muenchen.de/33673/1/MPRA_paper_33673.pdf şi Santos, Marcelo Serra. Education, Educational Mismatch, and Wage Inequality Evidence for Different European Countries, Covilhã, Junho de 2012, http://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2950/1/Tese%20%28vers%C3%A3o%20final%29.pdf.

будет востребовано в долгосрочной перспективе, ***де-факто*** необходимо рынку труда. Эти расхождения по-прежнему сохраняются на рабочем месте, когда некоторые работодатели не предоставляют или не содействуют непрерывной профессиональной подготовке сотрудников, не предлагают стажировки для новой адаптации к требованиям работы. В результате, это приводит к увеличению шансов на увольнение среди низкоквалифицированных сотрудников.

Согласно специализированным исследованиям, это несоответствие влияет на ситуацию на рынке труда за счёт увеличения уровня безработицы[27], увеличивая число неквалифицированных рабочих, учитывая, что у властей и экономических агентов отсутствуют или минимальны инвестиции в политику образования и обучения[28].

Далее предлагаем краткий обзор инструментов политик, разработанные для обоих берегов Днестра, для поддержки включения обездоленных людей на рынок труда, а представленный анализ отмечает прямое взаимодействие между образованием, неравенством и рынком труда (Цели 4.4, 10.3, 8.3).

На правом берегу для уменьшения расхождений в предложениях рынка труда и ожидаемом спросе, разработаны инструменты политик, ориентированные на различные социальные группы, такие как молодёжь, взрослые, женщины, инвалиды[29], этническая группа ромов[30], которые продвигают меры социальной интеграции этих групп на рынок труда и в общественной жизни. Среди наиболее активных - Национальная программа обеспечения экономических возможностей для молодёжи (PNAET)[31], целью которой является развитие предпринимательских навыков среди молодёжи, Программа PARE 1+1[32], направленная на упрощение доступа мигрантов к финансированию, что способствует их интеграции в экономическую и общественную жизнь общества и т.д., а также различные онлайн-платформы по трудоустройству[33], которые способствуют удовлетворению спроса и предложений рынка труда (***Цель 10.3 Обеспечение равенства возможностей и уменьшение неравенства результатов, в том числе путём устранения дискриминационных законов, политик и практик, и продвижение соответствующего законодательства, политик и соответствующих действий в этом отношении).*** Но все эти программы не подразумевают обратной связи от работодателей для определения их эффективности.

В вопросе профессиональной ориентации, Национальное агентство занятости населения (НАЗН)[34] предоставляет информационные и консалтинговые услуги. Семинары по трудоустройству также проводятся в территориальных агентствах занятости для работодателей и лиц, ищущих работу. Из широкого спектра услуг НАЗН следует отметить также тренинговые услуги по усвоению некоторых профессий, консультации по профориентации и карьере, инфоподдержка о процедурах и вариантах по самостоятельному трудоустройству. Следует отметить, что в целях улучшения социально-экономической интеграции и образования граждан на правом берегу, в апреле 2016 года был открыт первый Центр по профориентации и карьеры при НАЗН, с головным офисом в Кишинёве. Деятельность центра ориентирована на профориентации для старшеклассников, безработных, на эффективное сотрудничество с государственными учреждениями и гражданским обществом, а также обучение в целях подготовки и развития навыков в выборе учебного и профессионального пути среди молодёжи[35]. Также,

СНОСКА

[27] Tackling unemployment while addressing skill mismatch. Lessons from policy and practice in European Union countries. Research Paper No 46, CEDEFOR, www.cedefop.europa.eu/files/5546_en.pdf

[28] McGowan, Adalet Müge. Andrews, Dan. Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries, Working Papers No. 1210, 28-Apr-2015, https://www.oecd.org/eco/growth/Skill-mismatch-and-public-policy-in-OECD-countries.pdf

[29] Постановление Правительства № 65 от 23 января 2013 г. «Об определении ограничения возможностей и трудоспособности», http://lex.justice.md/md/346508/

[30] Постановление Правительства № 557 от 17 июля 2013 г. «Об утверждении Рамочного положения об организации деятельности общинного посредника», http://www.mmpsf.gov.md/sites/default/files/legislation/hotarire_557_activitate_mediator_comunitar.pdf

[31] Программа PNAET, http://odimm.md/index.php?option=com_content&view=article&id=71

[32] О PARE 1+1, https://www.odimm.md/ro/menu-types/despre-program.html

[33] Например: www.jobs.diez.md; www.munka.md; www.alljobs.md; www.hotjobs.md; www.angajare.md и т.д.

[34] НАЗН, http://www.anofm.md/ru/

[35] Важность функционирования Центра управления карьерой в Кишиневе в процессе социально-профессиональной интеграции людей, ищущих работу. Первый год деятельности, Кишинэу 2017, http://www.anofm.md/files/elfinder/Importanta%20functionarii%20CGC%20-%201%20an%20%20%281%29.pdf

были созданы 11 Центров передачи опыта в области профподготовки в контексте реформирования профессионально-технического образования[36].

На левом берегу в данном направлении были сделаны несколько конкретных шагов, как внедрение общественных программ по трудоустройству молодых выпускников и безработных «Практика для молодёжи», «Стажёр», «Шанс»[37]. Нужно отметить, что программы имеют почти десятилетний опыт, но по причине отсутствия источников финансирования, они были приостановлены на определённый срок (с 1 января 2015 по 31 декабря 2017 года)[38]. Кроме того, на левом берегу задействованы и другие программы, как например «Выпускник», целью которого является информирование выпускников 9, 10, 11 классов средних школ о состоянии рынка труда, о возможностях обучения и получения навыков в поиске самой эффективной работы, о методах психологической защиты, о преодолении застенчивости, о безработице и формировании активной подхода в жизни. Также следует отметить и программу «Новый старт» по психологической поддержке безработных в возрасте от 30 до 55 лет, которая включает в себя занятия по моделированию коммуникативных навыков, повышения уверенности в себе, занятия для повышения квалификации социальной и психологической адаптации. В данном контексте считаем важным упомянуть о программе «Женщины в бизнесе»[39], предназначенная для женщин-предпринимателей, в т.ч. левобережья с целью укрепления навыков менеджмента (**Цель 10.3**). Но все эти программы не предусматривают обратной связи от работодателей или статистического наблюдения, что позволило бы определить их эффективность.

Что касается услуг по профессиональной ориентации безработных и других категорий населения, то они предоставляются 7 Центрами социального страхования и социальной защиты (ранее Центрами занятости) на левом берегу Днестра[40]. Профориентация по трудоустройству включает услуги по профессиональному самоопределению, смене работы или профессиональному развитию, а также консультации в выборе профессии с учётом личных навыков, способностей и потребностей рынка труда. Хотя на сайтах профильного ведомства и фонда социальной защиты есть информация о порядке функционирования, информация об услугах или их деятельности, а также о вакансиях центров занятости, о сопоставимых и дезагрегированных статистических данных отсутствуют.

Эти инициативы на обоих берегах Днестра имеют одну общую цель - социальная и экономическая интеграция различных социальных групп, подверженных риску, увеличивая их шансы на экономическую и долгосрочную независимость, повышая их предпринимательские навыки (***Цель 8.3 Содействие в поддержке политик, ориентированных на развитие продуктивной деятельности, создание достойных мест работы, предпринимательства, креативности и инновации, а также поощрение становления и развития микро-, малых и средних предприятий, в т.ч. посредством доступа к финансовым услугам).***

В то же время необходимо подчеркнуть, что развитие системы карьерной ориентации и консалтинга не менее важно, чем вышеупомянутые программы и представляет собой фундаментальную задачу центров занятости в сотрудничестве с учебными заведениями. Включение требований по навыкам в образовательные программы является обязательным, и поэтому образовательные учреждения (лицеи, ремесленные школы, университеты и др.) на обоих берегах должны

СНОСКА

[36] Raport de progres privind nivelul de realizare a Planului naţional de acţiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană 2014-2016. http://www.mfa.gov.md/img/docs/Raport-privind-implementarea-AA-2014_2016.pdf

[37] Программы в сфере активной политики занятости населения, http://ef-pmr.org/programmi-za-nyatosti/

[38] О внесении дополнений в Законе ПМР «О занятости населения», http://pravopmr.ru/View.aspx?id=%2Fq2F97ztNI3ZFbfd1JALYQ%3D%3D

[39] Женщины в бизнесе, Капитал Маркет, 27 марта 2013 г., http://capital.market.md/ro/content/femeile-%C3%AEn-afaceri

[40] Об утверждении Положения «Об организации и проведении профессиональной и психологической ориентации поддержки безработных граждан, других категорий населения» левобережья Днестра, http://pravo.pmr-online.com/View.aspx?id=uKpuMk5xAGazkmUyAsLg4g%3D%3D

стремиться получить обратную связь непосредственно от предпринимательской среды, гражданского общества и других соответствующих субъектов с потенциалом работодателя на рынке труда[41]. Для достижения этих целей могут быть привлечены онлайн-платформы занятости – как средство общения для всех заинтересованных сторон на рынке труда: образовательные учреждения, бизнес, работодатели, профсоюзы и рабочая сила.

Предложение и трудоустройство. Со всеми расхождениями между спросом и предложением на рынке труда статистические данные подтверждают, что общество становится всё более просвещённым, а уровень образования является критерием в трудоустройстве (***Цель 4.4 К 2030 году существенное увеличение числа молодых людей и взрослых с навыками значимыми для рынка труда).*** Далее следует анализ ситуации в отношении структуры населения по уровню образования с использованием статистических данных на обоих берегах Днестра.

Для правого берега использовались данные Анкеты рабочей силы (АРС) для населения в возрасте 15 лет и старше по уровню их образования, а для обеспечения сбалансированного анализа для правого берега использовались показатели за тот же период (2004 и 2015 годы) что и для левого берега.

Из-за отсутствия данных о численности занятого населения по уровню образования на левом берегу Днестра, были взяты статистические данные двух последних переписей населения (2004 и 2015 годы), что позволило изучить динамику уровня образования населения в возрасте 15 лет и более.

На правом берегу, анализ статистических данных показал, что образование стимулирует занятость. В 2015 году доля занятого населения с профессиональным средним образованием и выше была больше той же доли в структуре общей численности населения от 15 лет и более (среднее профессиональное образование - 22% занятых лиц против 19% всего; среднее специальное - 14% занятых, 12% всего; высшее - 24% занятых, 17% всего) (**Диаграмма 1**).

По сравнению с 2004 годом, наблюдается значительное увеличение на 7 процентных пунктов (п.п.) число занятых лиц с высшим образованием, достигающее 24% в 2015 году (**Таблица8**). В то же время отмечается, что доля занятого населения со средним специальным образованием осталась неизменной 14% в 2015 и 2004 годах. Около 22% в 2015 году от общего числа занятого населения приходилось на среднее профессиональное образование, имеющее тенденцию уменьшения на 4 п.п. по сравнению с 2004 годом. Эта тенденция объясняется тем, что рынок труда постепенно становится открытым для выпускников, не имеющих высшего образования, в пользу среднего и квалификации в IT-технологиях. Например, количество технических и других специалистов со средней квалификацией в области транспорта и телекоммуникаций составило 5,37% от общего числа наёмных работников в 2015 году по сравнению с 2,46% в 2010 году, и это в условиях тенденции к снижению почти на 18 п.п. числа наёмных за тот же период[42].

Что касается анализа данной ситуации **на левом берегу** на основании статистических показателей, касающихся занятого населения по уровню образования, не было возможным его произвести ввиду отсутствия таких показателей в статистическом ежегоднике региона. В итоге, были использованы данные последних двух переписей населения (2004 г. и 2015 г.) на левом берегу.

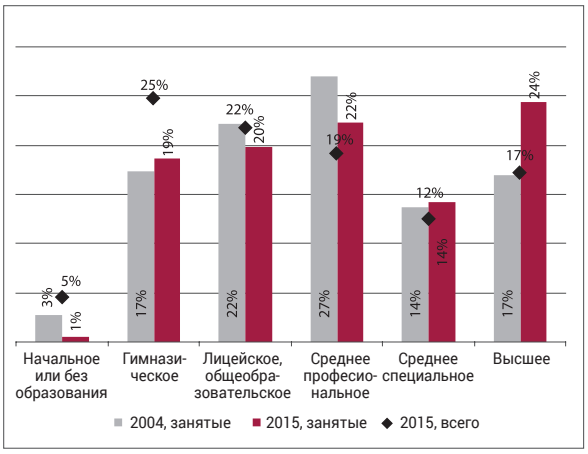
СНОСКА

[42] Research Paper No 46, CEDEFOR. Op.cit, p.105

[43] НБС, Структура занятого населения по возрастным группам, уровню образования, группам занятий, по полу и типу местности, 2000-2016; http://statbank.statistica.md/ pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala__03%20FM__03%20MUN__MUN020/MUN020300.px/?rxid=2345d98a- 890b-4459-bb1f-9b565f99b3b9

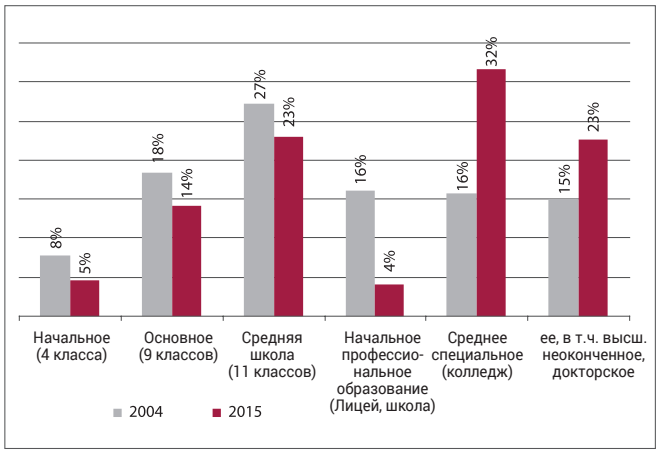
Анализ имеющихся данных свидетельствует об увеличении уровня образования населения в целом (**Таблица 9**). На период 2004-2015 гг. для левого берега характерна тенденция к увеличению числа населения с высшим образованием с 15% до 23%, а также средним специальным - с 16% до 32%, на фоне снижения показателя начального профессионального образования (лицей/училище) - с 16% до 4% (**Диаграмма 2**). Поскольку были использованы показатели, не относящиеся к занятому населению, а данные общего числа населения левобережья (перепись населения от 2015 г.), соответственно сложно определить тренды занятости населения по образованию. Однако можно отметить некоторые важные моменты. В 2015 г. отмечается увеличение на 8 п.п. населения с высшим образованием, а также увеличение в два раза (по сравнению с 2004 г.) доля населения со средним специальным образованием. Из вышеизложенного отмечается, что на левом берегу структура населения по уровню образования преобладает над средним специальным образованием. Эта тенденция объясняется отрицательным миграционным сальдо – 2135 человек (2015 г.) по сравнению с – 5,2 (2004 г.) на 1000 жителей левобережья, что может означать трудовую миграцию, в т.ч. квалифицированную[43].

ДИАГРАММА 1. **Распределение населения в возрасте 15 лет и старше, всего и занятое на правом берегу, % (2004, 2015)**



Источник: *НБС, АРС.*

ДИАГРАММА 2. **Распределение населения 15 леи и старше по уровню образования на левом берегу, % (2004, 2015)**



Источник: *Данные переписи населения 2004 и 2015 гг. левобережья Днестра. Служба статистики региона.*

НЕДОСТУПНОСТЬ БЕЗБАРЬЕРНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Ограниченная физическая доступность, как в учебных заведениях, так и в общественных зданиях, офисах является препятствием деля людей с особыми потребностями, что также является одним из барьеров в образовании и занятости для определенных групп людей. Не все работодатели склонны учитывать эти моменты при найме людей с ограниченными возможностями. В этом же контексте присутствует другой косвенный фактор, например, когда образовательные учреждения не имеют пандусов, а значит, академическая среда становится физически недоступной для людей с ограниченной мобильностью. Таким образом, формируются неравенства в доступности к государственным услугам

СНОСКА

[43] Данные были анализированы на основе Статистических ежегодниках 2004 и 2015 гг. Госслужбы статистики левобережья, http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/ezhegodnik-gosudarstvennoj-sluzhby-statistiki/statisticheskij-ezhegodnik-2016.html.

(образованию), что приводит к недоступности рынка труда для соответствующих категорий лиц. Нижеследующий анализ ситуации на обоих берегах Днестра относится к взаимодействию между целями 4.1, 4.3, 4.4, 4a, 10.2, 10.3, 10.4, 16.6.

На правом берегу согласно Доклада об альтернатах, отмечается отсутствие механизма оценки условий доступности зданий, построенных в более ранние периоды[44]. В докладе упоминается Постановление Правительства № 599 от 13 августа 2013 г.[45] об утверждении ***Плана действий по реализации мер по обеспечению доступности инвалидов к социальной инфраструктуры***, но это не привело к существенному изменению доступности для лиц с ограниченными возможностями. План предусматривает такие недорогие действия, как разработка и утверждение местными органами Плана действий по адаптации зданий к нуждам инвалидов, с обеспечением финансирования данных действий из бюджетов административно-территориальных единиц, владельцев зданий, партнёров по развитию, в том числе и из других источников. На данный момент нет плана действий для обновления (постепенного) старых зданий (общественных помещений), в том числе и на местном уровне[46], что обеспечило бы доступность для людей с ограниченными возможностями. Следует отметить, что **люди с ограниченными возможностями составляют 5,2% от общей численности населения на правом берегу (184,5 тыс. человек на 2015 год),** а каждый седьмой инвалид относится к категории лиц с тяжелыми формами инвалидности[47].

Согласно исследованиям, люди с инвалидностью чаще всего подвергаются дискриминации в учебных заведениях и, в конечном счёте, в сфере занятости[48]. Например, система образования на правом берегу предлагает небольшой диапазон интеллектуальных и физических возможностей для развития детей с особыми потребностями: 85% школ не имеют пандусов на внешних лестницах и 100% - на внутренних, 70% не имеют поручни на внешних лестницах, что затрудняет доступ детей-инвалидов в школу, а также перемещение по школе[49] (**Цель 4a** ***Строительство и модернизация инфраструктуры в учебных заведениях, отвечающей потребностям детей, девочек и мальчиков, и людей с ограниченными возможностями и обеспечение безопасной, ненасильственной, всеобъемлющей среды для всех***). Довузовские учебные заведения не располагают достаточными финансовыми ресурсами для строительства пандусов, приспособлений к санитарным точкам, к классным комнатам и мебели[50]. Таким образом, физическая доступность остаётся наиболее серьёзным препятствием для обеспечения инклюзивного образования для детей с особыми потребностями. Развитие передовых технологий облегчит доступность к образованию для указанной группы детей и создаст доступную для всех среду обучения, но отсутствие финансовых ресурсов и инвестиций со стороны государственных органов для покупки специального оборудования, учитывающего особые потребности (текстовые считыватели, программное обеспечение для активации голоса, оборудование для записи и печати в алфавите Брайля, слуховые аппараты, очки со встроенным слуховым аппаратом и т. д.) уменьшают шансы этих детей на лучшее будущее (***Цель 16.6*** ***Развитие эффективности, ответственности и прозрачности учреждений на всех уровнях***). Кроме того, на уровне школьных заведений преобладает дискриминационное отношение к учащимся с ограниченными возможностями со стороны типичных учащихся, учителей и родителей[51] (**Цель 10.3** ***Обеспечение равенства возможностей и сокращение неравенства результатов, в том числе путём***

СНОСКА

[44] Доклад об альтернативах для Комитета ООН по правам лиц с ограниченными возможностями. Республика Молдова. 2015, с.10 http://www.advocacy.md/sites/newadvocacy/files/Proiect_Raport_alternativa_CDPD_consultari_publice%20%281%29.pdf%20%20%202.pdf

[45] http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=349254

[46] Доклад об альтернативах для Комитета ООН по правам лиц с ограниченными возможностями. Idem, с. 10.

[47] НБС. Ситуация людей с ограниченными возможностями (инвалиды) в Республике Молдова, http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5434&parent=0

[48] Восприятие населения Республики Молдова в отношении явления дискриминации: социологическое исследование, http://soros.md/files/publications/documents/Studiu%20Sociologic.pdf

[49] Базовое исследование по реализации проекта «Интеграция детей-инвалида в общеобразовательные школы», Всемирный Банк, ФСИМ, CIVIS, Кишинёв 2015, http://fism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_de_cercetare_fism_v6_05.10.15_rom.pdf?attempt=1&status=3

[50] Мунтяну, Парасковия. Система защиты детей-инвалидов - опыт и передовая практика в Молдове, Эксперт-Групп, Кишинэу, март 2015 г., http://www.expert-grup.org/en/activitate/evenimente/item/download/1512_0e23132efd8c3ca4f78064c82e5b8c67

[51] Munteanu,Parascovia. Op.cit. p. 13

устранения дискриминационных законов, политик и практик, а также продвижение законодательства, политика и действий в этом направлении).

Что касается занятости людей с ограниченными возможностями, задача становится практически неосуществимой, поскольку **около 70 % государственных учреждений и социальных объектов на правом берегу не имеют пандусов доступа**[52]. Законодательство, действующее на правом берегу, предусматривает порядок интеграции людей с инвалидностью на рынке труда: право на труд, размещение, трудоустройство, обязанности работодателя, ориентация, обучение и реабилитация людей с ограниченными возможностями и т.д.[53] Таким образом, согласно Закону о социальной интеграции, ст.34, пар.(4) работодатели, имеющие не менее 20 сотрудников, должны создавать рабочие места и нанимать людей с ограниченными возможностями в пропорции 5% от общего числа своих сотрудников. Занятость людей с ограниченными возможностями является общей обязанностью множества учреждений, таких как НАЗН, Патронаты, Профсоюзы, ЦА и МОВ и НПО, действующие в этой области (**Цель 10.2** ***К 2030 г. расширение и продвижение социальной, экономической и политической интеграции независимо от возраста, пола, инвалидности, расы, этнического происхождения, религиозного или экономического, или иного статуса***). В действительности, только 46,7% людей с ограниченными возможностями в возрасте 15 лет и старше трудоустроены, по сравнению с 67,4% людей без инвалидности[54]. А эффективное сотрудничество между вышеупомянутыми учреждениями, на данном этапе находится только в планах.

На уровне гражданского общества наблюдается более сильная динамика действий по интеграции людей с ограниченными возможностями на рынке труда. Например, программа социального предпринимательства направлена на повышение социальной интеграции и качества жизни молодых людей с ограниченными возможностями путём облегчения их доступности к инновационным социальным услугам, путём практических занятий по навыкам жизни и работы, борьбы с маргинализацией, вовлечения родителей и обеспечения комплексных интервенций для их социальной интеграции (**Цель 10.2**)[55]. С момента запуска программы в 2012 году и до 2016 года около 30 молодых людей с различными ограничениями получили обучение по месту работы и помощь в трудоустройстве. Эта программа не является единственным примером. Согласно докладу об оценке социального предпринимательства[56] в стране действуют несколько социальных предприятий (по изготовлению дверей, окон, тротуаров, теплиц, школьных буфетов, ферм и т.д.) в которых работают люди с ограниченными возможностями. Всё же есть к чему стремиться. Согласно результатам исследования[57], из 1108 опрошенных человек с ограниченными возможностями (в возрасте 18 лет и старше, которые живут в семьях в 92 населённых пунктах на правом берегу), **около 67% не имеют место работы, но в прошлом были трудоустроены, 16% из них никогда не были трудоустроены.** Согласно тому же исследованию, из числа нетрудоустроенных инвалидов только 32% хотели бы работать, а 63% не хотят вообще.

На левом берегу, примерно такая же доля в 5% населения региона (24 тыс. человек в 2015 году) являются люди с ограниченными возможностями, которые на протяжении многих лет живут без возможности выхода на улицу из-за отсутствия пандусов[58], не говоря уже о возможности для некоторых из них посещать школу или работать и вести достойную жизнь (**Цель 10.2**). Законодательство

СНОСКА

[52] Пресс-служба Министерства регионального развития и строительства. Около 70 % государственных учреждений и социальных объектов в стране не имеют пандусов доступа, 4 января 2014, http://mdrc.gov.md/print.php?l=ro&idc=27&id=2746

[53] Закон № 60 от 30.03.2012 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями, Мониторул Официал,№ 155-159/508 от 27.07.2012

[54] НБС. Ситуация людей с ограниченными возможнастями в Республике Молдова. Пресс-релиз от 30.11.2016. http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5434&parent=0

[55] См.: Социальное предпринимательство. Eco-Răzeni, https://ecorazeni.wordpress.com/antreprenoriat-social/

[56] Социальное предпринимательство в Республике Молдова: реалии и перспективы. Восточно-европейский фонд. Кишинёв 2013. https://ecorazeni.files.wordpress.com/2015/10/studiu-antreprenoriat-social-eef-1.pdf

[57] Малкочь, Людмила. Мунтяну, Парасковия. Социальное включение людей с ограниченными возможностями: социологическое исследование. Keystone Молдова. Кишинёв 2017. http://www.keystonemoldova.md/assets/documents/ro/news-and-events/Studiu%20Incluziunea%20Sociala%20a%20Persoanelor%20cu%20Dizabilitati%202017.pdf

[58] Возможность быть как все. Media Canter, 14.07.2015. http://media-center.md/publikacii/863-vozmozhnost-byt-kak-vse.html.

СНОСКА

[59] Закон «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья (специальном образовании)» http://vspmr.org/legislation/; и http://www.drepturi.md/ru/discriminare-transnistria

[60] Права лиц с ограниченными возможностями (инвалидов) в Приднестровье. Закон ПМР «О социальной защите инвалидов», принятым 26 июня 2006 г., с поправками в действующей редакции. http://www.law-civilsociety.com/clauses/publikatsii/prava-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-invali.html

[61] Инвалидом делает не болезнь, а среда. Media Center, 08.07.2014. http://mediacenter.md/publikacii/298-invalidom-delaet-ne-bolezn-a-sreda.html

[62] Реализация прав детей с ограниченными возможностями. Media Center, 15.09.2014, http://mediacenter.md/prava_celoveka/365-realizaciya-prav-detey-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html

[63] Idem

[64] Рекомендации ведущего эксперта ООН по правам человека левобережья Днестра, Т. Хаммарберг приведены в докладе «Реализация прав детей с ограниченными возможностями», Media Center, 15.09.2014, http://mediacenter.md/prava_celoveka/365-realizaciya-prav-detey-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html

[65] Приложение к Декрету № 523 от 03.11.2013 о необходимости «разработать надлежащие правовые рамки для интеграции, найти ресурсы для технического обустройства школ (пандусы, лифты, широкие пути доступа, доступные санитарные точки и т.д.), а также организовать информирование общественности для лучшего понимания процесса интеграции». Приложение включает План действий по рекомендациям ведущего эксперта ООН по правам человека левобережья Днестра, Т. Хаммарберг. https://www.ulpmr.ru/Content/ul/%D0%A1%D0%90%D0%97%2013-45/523.pdf

[66] Реализация прав детей с ограниченными возможностями , Media Center, 15.09.2014, http://mediacenter.md/prava_celoveka/365-realizaciya-prav-detey-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html

[67] Инвалидом делает не болезнь, а среда. Media Center,0 8.07.2014. http://mediacenter.md/publikacii/298-invalidom-delaet-ne-bolezn-a-sreda.html

левобережья идентифицирует людей с инвалидностью как граждан региона с правом на услуги в области здравоохранения и образования[59] и предусматривает их трудоустройство[60]. Несмотря на то, что действует Закон об образовании людей с ограниченными возможностями и наличием профильных образовательных учреждений, в т.ч. коррекционных, есть сложности с его имплементацией, особенно на этапе среднего специального и высшего образования, следовательно, ситуация с доступностью к образованию/обучению и вовлечения инвалидов на рынок труда остаётся и в дальнейшем достаточна критичной[61].

На левом берегу, по имеющимся данным, проживает около 1500 детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, что составляет около 6% от общего числа инвалидов в регионе или 0,32% от общей численности населения на левом берегу (475 665 человек, 2015 год)[62]. Система образования в регионе обеспечивает обучение детей-инвалидов в специальных учебных заведениях путём обучения на дому или посредством регистрации в системе образования. Однако, около 13,3% (200 человек) от общего числа детей в возрасте до 16 лет, как правило, не участвуют в учебном процессе (**Цель 4.1** ***К 2030 году обеспечение того, чтобы все девочки и мальчики окончили бесплатное, качественное и равнодоступное начальное и среднее образование, ведущее к релевантным и эффективным результатам обучения***).

В остальном, хотя существуют альтернативные формы, образование детей с особыми потребностями осуществляется в основном по принципу сегрегации в специальных (коррекционно-медицинских) учебных заведениях. В таких учреждениях (в общей сложности 14) учат детей со слуховым, зрительным, скелетно-мышечным расстройствами, тяжелыми расстройствами речи и т.д. В том числе, были созданы 81 специальных коррекционных групп в дошкольных учреждениях, в которых числятся более 1000 детей дошкольного возраста, а также 20 специальных классов медкоррекции в общеобразовательных школах[63].

Модель инклюзивного образования, хоть и известна властями левобережья, остаётся нереализованной, и по рекомендации ООН[64] только некоторые аспекты инклюзивного образования, связанные с предоставлением технического оборудования и пандусами доступа были предусмотрены законодательством региона[65] (**Цель 4.а** ***Построить и модернизировать инфраструктуру в учебных заведениях с целью удовлетворения потребностей детей, девочек и мальчиков, и людей с ограниченными возможностями и обеспечить безопасную, ненасильственную и всеобъемлющую среду для всех***). Однако, помимо создания условий доступа в учебных заведениях для детей с ограниченными возможностями, по-прежнему существует проблема получения профессионального образования[66] (**Цель 4.3 К 2030 году обеспечить для всех женщин и мужчин равный доступ к недорогому и качественному профессионально-техническому и высшему образованию, в том числе университетскому образованию)**. В настоящее время, на левом берегу Днестра, в профессионально-технических училищах организационные и методологические основы процесса обучения не предусматривают специализированных программ для людей со слабым зрением и не имеют специалистов по подготовке этих детей и молодежи и др.[67] (**Цель 4.4** ***К 2030 году, существенное увеличение числа молодых людей и взрослых с навыками, релевантных рынку труда***).

Обеспечение права на образование, получение профессии являются стратегически важными для людей с ограниченными возможностями, что даёт возможность

обеспечить достойную жизнь. Следует отметить, что законодательство на левом берегу Днестра[68] о праве инвалидов на труд предусматривает обязательство как работодателя (государственного, частного, других форм) создавать необходимые условия труда для трудящихся-инвалидов, в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации, так и обязательство государственных органов создавать необходимые условия на рабочем месте для людей с ограниченными возможностями, ***путём поощрения организаций (специализирующихся на трудоустройстве инвалидов) финансовой и льготной кредитной политикой.*** Наряду с этими мерами, законодательство предусматривает создание ***государственными органами условий для предпринимательской деятельности среди людей с ограниченными возможностями и условий для обучения новых профессий.*** (**Цель 10.4** ***Принятие политик, особенно налогообложения, относящийся к заработной плате и социальную защиту, и прогрессивная реализация большего равенства***).

Конкретные действия по включению людей с ограниченными возможностями на левом берегу менее оптимистичны. Например, в 2007 году была разработана общерегиональная программа по «Обеспечение достойной жизни для людей с ограниченными возможностями», которая должна была быть реализована в течение пятилетнего периода. Какая судьба этой дальнейшей программы неизвестна, данные или источники в этом смысле не были идентифицированы[69]. Некоторые действия по инклюзии лиц с особыми потребностями предусмотрены Планом действий по интеграции на основе рекомендаций ведущего эксперта ООН по правам человека на левом берегу Днестра[70], но о принципиальных изменениях в ходе их внедрений пока также говорить рано. (**Цель 16.6**). Тем не менее, существует незначительное количество предприятий, в которых работают люди с ограниченными возможностями, например, в производственной линии, в швейной промышленности или в других секторах, где работа требует простых операций. Наиболее ценным результатом в этом отношении являются специализированные компании в Тирасполе (УПП «Рассвет» и УПП «Прогресс») и Бендерах при обществах слепых и глухих.

Таким образом, как **на левом, так и на правом берегах** на уровне госучреждений существуют несколько ***ограничений в интеграции лиц с ограниченными возможностями в сфере образования и занятости,*** часто по причине нехватки средств для монтажа пандусов и других средств безбарьерной среды, а также средств для комплексных пакетов услуг для этих людей, особенно в государственном секторе[71] (**Цель 16.6** ***Развитие эффективности, ответственности и прозрачности учреждений на всех уровнях***). Следует отметить, что нормы интеграции людей с инвалидностью в рабочую среду преследуют одну и ту же цель - ***гарантирование условий и безопасности на рабочем месте.*** С этой точки зрения можно сказать, что люди с ограниченными возможностями на обоих берегах Днестра защищены законом. Кроме того, как на правом, так и на левом берегах отмечается рост динамики, на уровне гражданского общества, информирования людей с ограниченными возможностями об их правах и доступности к разным услугам, в том числе создание карты территориальной доступности к общественным услугам [71,72] (**Цель 10.3** ***Обеспечение равенства возможностей и сокращение неравенства результатов, в том числе путём устранения дискриминационных законов, политик и практик, а также продвижение законодательства, политик и действий в этом направлении***).

СНОСКА

[68] Права лиц с ограниченными возможностями (инвалидов) в Приднестровье. Закон ПМР «О социальной защите инвалидов», принятым 26 июня 2006 г., с поправками в действующей редакции. http://www.law-civilsociety.com/clauses/publikatsii/prava-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-invali.html

[69] Будет разработана целевая программа «Обеспечение достойной жизни людям с ограниченными возможностями». Ava.md, 15.05.2007, https://ava.md/2007/05/15/v-pridnestrov-e-budet-razrabotana-gosudarstvennaya/

[70] https://www.ulpmr.ru/Content/ul/%D0%A1%D0%90%D0%97%2013-45/523.pdf

[71] Карта доступности Приднестровья для людей с ограниченными возможностями. Media Center, 19.04.2015. http://mediacenter.md/thresektor/595-karta-dostupnosti-pridnestrovya-dlya-lyudey-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html

[72] Ibidem.

III. ГЛАВА

ЗАНЯТОСТЬ И АСПЕКТЫ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Рынок труда постоянно меняется, что оказывает непосредственное влияние на население. Это изменение связано с рядом факторов, таких как трудовая миграция, цифровая революция, новые бизнес-идеи и инвестиционные возможности и т.д. Все эти факторы оказывают прямое влияние на занятость населения, в частности на группы риска рынка труда (пожилые, молодые, женщины, с ограниченными возможностями, этническая группа ромов), которые отличаются по некоторым причинам от большинства занятого населения из-за отсутствия опыта или устаревших трудовых способностей, отсутствия квалификации и обучения и т.д. Эти группы чаще всего подвергаются риску дискриминации на рынке труда, а формы дискриминации строятся на стереотипах и предрассудках, которые только ухудшают их участие на рынке труда. Низкое участие некоторых из них на рынке труда, например пожилые люди, означает подверженность нищете. А очень низкое участие людей с ограниченными возможностями и этнических групп ромов приводит к стагнации в обеспечении устойчивости системы социального обеспечения, поскольку значительная часть из них являются конечными бенефициарами этих услуг, не способствуя какому-либо встречному участию, конечно при условии, что лица годны и хотят работать[73]. Нижеследующий анализ приводит связь между различными Целями устойчивого развития (ЗУР) посредством их целей, таких как 10.2, 10.3, 8.5, корреляция с Целью 5.1.

В то же время, ограниченный доступ к качественному образованию для людей из группы риска снижает их шансы в достижение нового уровня в социальной иерархии[74], что в свою очередь влияет на их социальный и экономический статус. По сути, это определяет социальную дистанцию между ними, в том числе разницу между их финансовыми возможностями и вариантами распределения товаров и услуг в обществе[75]. Таким образом, люди из групп риска более подвержены таким проблемам, как нестабильность в средствах к существованию, ограниченный доступ к медицинским услугам и качественным лекарствам и т.д. Напротив, обеспечение равенства доступа для всех к качественному образованию (инклюзивную и на протяжении всей жизни) поощряет экономическую эмансипацию людей на рынке труда. А обеспечение социальной интеграции, равенства шансов для мужчин и женщин, а также и возможностей для всех, повышает их шансы выйти из порочного круга нищеты. Как аргумент этого тезиса дополнительно произведём анализ выявленных пробелов относительно участия групп риска на рынке труда (**Цель 10.3** ***Обеспечение равенства возможностей и сокращение неравенства результатов, в том числе путём устранения дискриминационных законов, политик и практик, а также продвижение законодательства, политик и действий в этом направлении***).

Если в предыдущем разделе анализ проводился по барьерам, ограничивающим доступ к трудоустройству людей одной из групп риска (лица с ограниченными возможностями) по какой-либо причине, то данная глава предлагает анализ пробелов на рынке труда в отношении лиц перечисленных групп риска. Привлечение на рынок труда групп риска означает улучшение их доступа к финансовым ресурсам и обеспечение их экономической независимости (**Цель 8.5** ***К 2030 году достижение уровня занятости, аналогичного среднему для стран Центральной и Восточной Европы, и стимулирование продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, включая молодежь и людей с ограниченными возможностями, а также равенство зарплат за равноценный труд***). В то же время, их участие на рынке труда сопровождается различными стереотипами, являющимися реальным препятствием в их профессиональном развитии и продвижении. (**Цель 10.2** ***К 2030 г. расширение***

СНОСКА

[73] См. Опрос, рассмотренный в разделе недоступность к физической среде, отсутсвие технологий и вспомогательных устройств для людей с ограниченной мобильностью в данном докладе.

[74] Bottero, Wendy. Stratification: Social Division and Inequality. Psychology Press, 2005, p. 3

[75] ПР ООН, Доклад о развитии человечества 2015/2016. Неравенства в развитии человечества. Молдова, Кишинёв, 2017, ст.50.

СНОСКА

[76] Келча Септимиу. Форма социального угнетения: дискриминация пожилых людей на рынке труда, 24 мая 2016 года, http://romaniasociala.ro/2016/05/24/o-forma-de-opresiune-sociala-discriminarea-varstnicilor-pe-piata-muncii/

[77] Профессиональные навыки, CAEIS - Центр социально-экономического анализа и инноваций, Бухарест, http://startcompetente.ro/egalitate-de-sanse/

и продвижение социальной, экономической и политической интеграции, независимо от возраста, пола, инвалидности, расы, этнического происхождения, религиозного или экономического, или иного статуса).

Данные стереотипы на рынке труда не обязательно являются традиционными, переданными в семье, друзьями, соседями, коллегами. Как правило, это стереотипы с высокой степенью социальной приемлемости, которые вытекают из восприятия работодателей о роли индивидов в трудовых отношениях, как представители различных социальных групп. Например, молодёжь утверждает, что у них нет опыта работы, что делает их уязвимыми перед конкуренцией в сфере занятости. Данное восприятие с самого начала снижает их шансы на доступ к хорошей и перспективной работе. А в случае трудоустроенных пожилых людей или тех, что ищут место работы, существует недекларированная и институциональная дискриминация, которая приводит к неблагоприятному положению в обществе, основанная на возрасте этих людей, обладающих, ***де-факто***, интеллектуальными способностями, профессиональными навыками и поведением, аналогичным другим возрастным группам[76].

В то же время, склонность работодателей обобщать определённые гендерные особенности людей ставит в затруднительном положении женщин, которые желают быть более активными на рынке труда[77] (**Цель 5.1** ***Исключение всех форм дискриминации в отношении женщин и девочек)***. Сбалансированное участие женщин и мужчин во всех сферах социальной, экономической и политической жизни остаётся приоритетом интеграционных политик для обоих берегов Днестра.

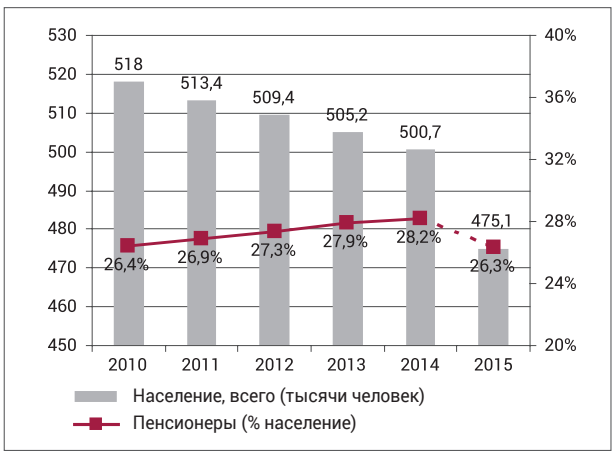
ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Согласно имеющимся статистическим данным на обоих берегах Днестра, в 2010-2015 годах наблюдалась тенденция сокращения численности стабильного населения: в 2015 году по сравнению с 2010 годом на 0,2% (или -8536 человек) для правого берега (**Диаграмма 3**) и на 8,3% (-43 тыс. человек) соответственно для левого (**Диаграмма 4**). Также наблюдается резкое старение населения: на правом берегу из общего стабильного населения доля людей старше официального пенсионного

ДИАГРАММА 3. **Доля лиц старше трудоспособного возраста относительно числа стабильного населения, на правом берегу**

Источник: *НБС, НКСС.*

ДИАГРАММА 4. **Доля пенсионеров (всего) относительно числа стабильного населения, на левом берегу**



Источник: *Госслужба статистики на левом берегу.*

возраста увеличилась с 15,2% до 17,3% за анализируемый период. На левом берегу удельный вес пенсионеров в стабильном населении составил 28,2% в 2014 году, что также незначительно увеличился, по сравнению с 26,4% в 2010 году (из-за отсутствия данных о количестве людей, находящихся в официальном пенсионном возрасте, в расчётах было включено количество пенсионеров). Необходимо отметить, что для левого берега демографические показатели основываются на данные переписи 2015 года, поэтому присутствуют некоторые несоответствия в тенденциях развития данных на обоих берегах.

Лица пожилого возраста на рынке труда. Спад доли активного населения и старение рабочей силы являются показательным трендом для обоих берегов. Более того, участие пожилых людей на рынке труда, также, подразумевает повышенное внимание к их здоровью и равноправной доступности к медицинским услугам. Следует отметить, что в соответствии с Индексом активного старения[78], около 70% населения правобережья в возрасте 55 лет и старше имеют ограниченные шансы активного и здорового старения, учитывая тот факт, что около 2/3 пожилых людей оценивают своё состояние здоровья как удовлетворительное (64,4% сельское население, 62,8% городское)[79].

Как упоминалось выше, **на правом берегу** люди старше трудоспособного возраста составляют 17,3% от общей численности стабильного населения. Пожилые люди в возрасте 55 лет и старше, которые продолжают работать, составляют более 20% (244,1 тыс. в 2016 году) от общей численности занятого населения, число которых составляет примерно 38%. Из трудоспособных пожилых людей, 3,6% имеют 65 лет и выше[80].

Ситуация относительно старения населения не оптимистична и **на левом берегу**, где за последние десять лет население сократилось на 16%[81]. Согласно последней переписи, пожилые (пенсионеры) составляют 26,3% от общей численности населения[82], а по данным местных органов власти, число работающих пенсионеров составляет около 25% (35 тыс. человек) от общего числа пенсионеров (2016 г.)[83]. Лица пожилого возраста имеют низкие доходы, а для тех, кто не работает, согласно данным источников левобережья, пенсии являются единственным источником доходов, а социальные пособия или надбавки к пенсии (из гуманитарной помощи) нестабильны и неравномерны в основном из-за инфляции, девальвации и экономической ситуации в регионе[84].

Перспектива бóльшего участия пожилых людей на рынке труда связана с решением многих вопросов: от обеспечения равенства шансов для переподготовки и обучения на протяжении всей жизни, равенства возможностей для карьерного роста, недискриминации на рабочем месте до качественного мониторинга здоровья пожилых сотрудников во избежание возможного их исключения с рынка труда или даже их зависимости от членов семьи или специализированных учреждений.

В результате увеличения демографической зависимости как на правом (**Диаграмма 5**), так и на левом берегах (**Диаграмма 6**) необходимость продления активной жизни пожилых людей обусловлена двумя факторами: пенсионной реформой и трудовой миграцией. Оба фактора оказывают непосредственное влияние на возрастную структуру занятого населения, что характеризуется процессом старения. Анализируемый период 2010-2015 гг. указывает на увеличение числа пенсионеров

СНОСКА

[78] Индекс активного старения в Республике Молдова. Центр демографических исследований. http://md.one.un.org/content/dam/unct/moldova/docs/pub/Policy%20Paper%20IIA.pdf

[79] Лица пожилого возраста в Республике Молдова в 2015 г., 28.09.2016 http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5358

[80] Данные НБС, Занятое население в 2016 г., http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=107

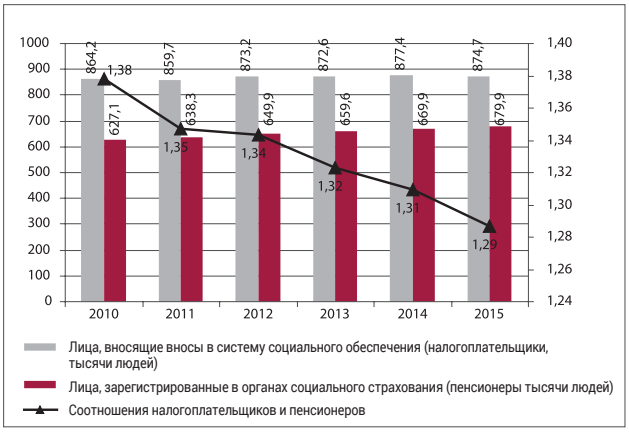
[81] Демография Приднестровья: массовая миграция, утрата и старение населения. https://reg-num.ru/news/2237171.html

[82] Согласно Статистическому ежегоднику 2016 года, под редакцией Статистической службы левого берега, http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/ezhegodnik-gosudarstvennoj-sluzhby-statistiki/statisticheskij-ezhegodnik-2016.html

[83] Sputnik, Idem, 23.11.2016.

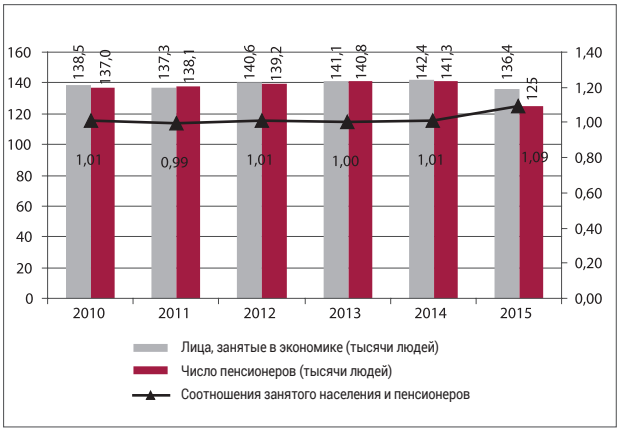
[84] http://bani.md/varstnicii-din-transnistria-isi-pot-ridica-de-astazi-adaosurile-la-pensii---44346.html , 13 марта 2015.

ДИАГРАММА 5. **Динамика соотношения числа налогоплательщиков и общего числа пенсионеров на правом берегу Днестра (2010-2015 гг.)**



Источник: *НБС, НКСС.*

ДИАГРАММА 6. **Динамика соотношения числа занятых в экономике и общего числа пенсионеров на левом берегу Днестра (2010-2015 годы)**



Источник: *Госслужба статистики на левом берегу.*

СНОСКА

[85] 1355 руб., http://minsoctrud.gospmr.org/activities/pensionnoe-obespechenie/

[86] Десять ключевых изменений в пенсионной системе Молдовы. 26 декабря 2016. http://www.moldova.org/zece-schimbari-esentiale-sistemul-de-pensii-din-moldova/

[87] Постановление Правительства РМ № 406 от 02.06.2014 об утверждении Программы по интеграции проблем старения в политиках. Мониторул Официал № 153-159 от 13.06.2014; http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=353338&lang=1

[88] ЦЮРМ. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях. Кишинёв, 2015. http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/02/CRJM-Ghid-angajatori.pdf

на правом берегу на 8,4% в 2015 году по сравнению с 2010 годом, **на левом берегу** - прирост на 3,1% в 2014 году по сравнению с 2010 годом (в 2015 году по сравнению с 2014 годом произошло снижение на 11,53%, что объясняется следствием данных переписи 2014 года). В то же время, соотношение между общим числом пенсионеров и общим числом налогоплательщиков имеет решающее значение для обоих берегов (из-за отсутствия данных о количестве лиц, вносящих взносы в систему социального обеспечения на левом берегу, учитывалось число людей, занятых в экономике). Этот соотношение имеет очень низкое значение, около 1:1, что связано с финансовой устойчивостью пенсионных систем на обоих берегах (**Диаграммы 5 и 6**).

Число налогоплательщиков идёт на спад. Как результат, уменьшается доля социальных взносов в пенсионную систему. Доход пенсионеров невелик, а значит, данная группа подвергается риску бедности ***(средняя пенсия на правом берегу составляет 1301,1 леев (в 2016 году: 1093,7 леев в сельскохозяйственном секторе, 1420,2 леев в несельскохозяйственном), на левом берегу, средняя пенсия составляет 2287 лей[85], в том же году).*** Это лишь некоторые из основных причин сохранения пожилых людей на рабочих местах. В то же время, это являлось предпосылкой к возможной реформации пенсионной системы на правом берегу, за которой следует увеличение возрастного ценза[86]. Помимо этого, старение населения означает всё большее число пожилых работников на рынке труда и более пристальное внимание к политике в области охраны здоровья и безопасности на рабочем месте (**Цель 8.8** ***Защита трудовых прав и продвижение надёжной и безопасной рабочей среды для всех трудоустроенных лиц***). Важно проводить анализ процесса активного старения на протяжении всей жизни, принимая тот факт, что их состояние здоровья, действительная доступность здравоохранения и социальных услуг и т.д. определяет, по существу, их готовность продолжать работать[87].

Аспекты дискриминации по возрастному критерию. Занятость лиц пожилого возраста также затрагивает определенные аспекты дискриминации по возрастному критерию на рынке труда на обоих берегах[88]. Это касается социальной изоляции пожилых людей от экономической и социальной жизни.

На правом берегу, согласно некоторым исследованиям, на рынке труда существуют меньше возможностей в трудоустройстве для пенсионеров, с одной стороны, что значительно снижает ту же вероятность для незанятых/ безработных (***см. IV Безработица***) найти работу в соответствии с профессией и уровнем образования (**Цель 8.5**), а с другой стороны, пожилые работники сталкиваются с барьерами в выявлении[89] и сохранения рабочего места с приближением пенсионного возраста[90] (**Цель 8.8 *Защита трудовых прав и продвижение надёжной и безопасной рабочей среды для всех трудоустроенных лиц***). В одном из исследований по правам человека говорится, что наиболее часто нарушаемые права - это трудовые, причём примерно 1/5 часть 45-59-летних опрошенных подтвердили эту проблему, а среди 60-летних и старше об этом заявили более 8% опрошенных[91]. В нескольких докладах[92] указывается, что на правом берегу нарушаются международно-правовые нормы, ратифицированные Молдовой, такие как ***Конвенция МОТ № 122 от 1964 года о политике в области занятости,*** согласно которой страна «способствует полной, продуктивной и свободно избранной для всех занятости, всем кто желает и ищет работу»[93], или ***Рекомендация № 162 от 1980 года о пожилых трудящихся,*** согласно которой пожилые работники должны пользоваться равенством возможностей и обращения с другими работниками без какой-либо дискриминации по возрастному критерию[94]. В том числе, ***Рекомендация № 69 О применении конвенций Международной организации труда***[95], в частности ***Конвенции Международной организации труда № 111 О дискриминации в области труда и занятий, принятой в Женеве 25 июня 1958 года, ратифицированной Постановлением Парламента РМ № 593-XIII от 26 сентября 1995 года***, в которой указывается, что Договор способствует равенству возможностей и обращения в области труда и занятости с целью устранения любой дискриминации. Под «дискриминацией» понимается всякое различие, исключение или предпочтение, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятости[96].

Что касается образования или обучения лиц пожилого возраста в связи с занятостью, важно отметить тут о необходимости ***обучения на протяжении всей жизни***[97], как одна из политик повышения конкурентоспособности на рынке труда, которая также поддерживает образование и подготовку взрослых (пожилых людей). На правом берегу, с точки зрения образования и обучения пожилых людей, в Кодексе образования (***см. Раздел VII***)[98] существуют положения, предусматривающие равенство доступа для всех граждан к образованию и профессиональному формированию на протяжении всей жизни, такие как общее, профессиональное, техническое и высшее образование, а также непрерывное профессиональное обучение взрослых (в т.ч. и по месту работы).

На левом берегу законодательство не предусматривает трудоустройство пожилых людей после пенсионного возраста, хотя в 2012 году были споры о необходимости увольнения сотрудников, достигших пенсионного возраста, и получавших полную пенсию по возрасту, или прекращения пенсионных выплат на время работы[99]. С другой стороны, в 2016 году местные власти выдвинули инициативу для поддержания работающих пенсионеров, освобождая их от взносов в фонд социального страхования, на который приходится 3% от заработной платы[100]. Однако, по мнению экспертов, эта мера не способствует устойчивости фонда социального обеспечения левобережья, создавая дефицит в размере около 28 млн. леев[101]. Здесь следует отметить, что оставление пожилых людей на рынке труда - это необходимость, обусловленная сокращением числа сотрудников и налогоплательщиков в социальный пенсионный фонд.

СНОСКА

[89] ПР ООН, Региональный доклад о развитии человечества 2016 года. Тематическое исследование неравенства в городской местности Молдовы. Кишинёв, 2016 г., http://www.md.undp.org/content/moldova/en/home/library/human_development/sustenabilitatea-progresului-sub-risc--studiu-de-caz-privind-ine.html , с. 42

[90] Dávalos, María Eugenia ș.a. Abordarea securității economice a persoanelor vârstnice în Moldova prin prisma drepturilor omului, Grupul Băncii Mondiale, Raport nr.112339-MD, Ianuarie 2017, http://documents.worldbank.org/curated/en/657251493392758897/pdf/112339-ROMANIAN-137p-Moldova-Aging-PostDM-FINAL-translated.pdf

[91] ПР ООН, Восприятия прав человека в республике Молдова, Кишинёв, 2016 г.; http://md.one.un.org/content/dam/unct/moldova/docs/pub/eng-raport_do_final_pentru_tipar.pdf

[92] Idem, с. 40

[93] Конвенция № 122 о политике в области занятости трудовых ресурсов. Дата и место принятия - 09.07.1964, Женева. Документ ритификирования/принятия – Постановление Парламента РМ № 593-XIII от 26.09.1995. В силе в Республике Молдова с 12.08.1997. Опубликован в издание «Международные договоры», том 10, с. 68

[94] Международная организация труда. Международные трудовые нормы. Правила игры для мировой экономики. http://old.mmpsf.gov.md/file/ilo/regulile_jocului_final_conventii_md.pdf

[95] http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107

[96] Рекомендация № 69 о применении конвенций Международной организации труда, ратифицированные Республикой Молдова. http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107

[97] Обучение на протяжении всей жизни осуществляется в формальном, неформальном и неофициальном контексте обучения. См.: Обучение на протяжении всей жизни. http://www.edu.gov.md/ro/content/invatarea-pe-tot-parcursul-vietii

[98] Кодекс образования Республики Молдова, № 152 от 17.07.2014.

[99] Profvesti. Пенсионеры: уволить нельзя работать. Где поставить запятую?, 08.04.2012, https://profvesti.org/2012/04/08/7963/

[100] Sputnik, Работающих пенсионеров в Приднестровье могут снять страховую обузу, 23.11.2016 https://ru.sputnik.md/economics/20161123/10039800/rabotayushhie-pensioneri-pridnestrove-straxovay-obuza.html

[100] https://novostipmr.com/ru/content/byudzhet-2016-goda.

СНОСКА

[102] Доклад о системе образования на левом берегу, http://www.pmr21.info/text.php?cat=12&name=sistema_obrazovanija_v_pridnestrovskoj_moldavskoj_respubliki&arch=onsite

[103] На основе социальной статистики НБС, Занятое население, 2010-2016 гг.

[104] НБС, Структура занятого населения по возрастным группам, уровню образования, группам занятий, по полу и типу местности, 2000-2016; http://statbank.statistica.md/ pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala__03%20FM__03%20MUN__MUN020/MUN020300.px/?rxid=2345d98a- 890b-4459-bb1f-9b565f99b3b9

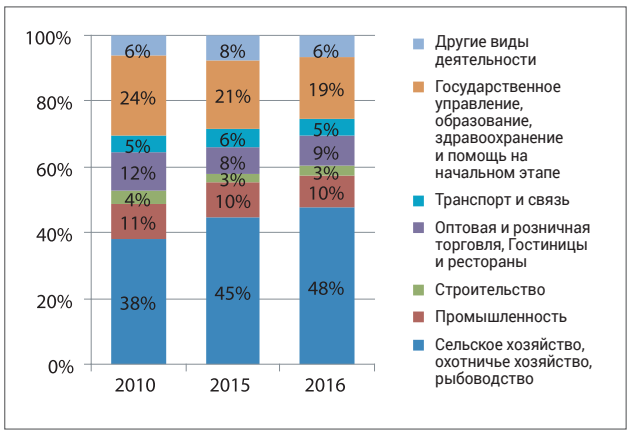
А на фоне сокращения числа сотрудников любое освобождение от налогов для налогоплательщиков (пенсионеров) в социальный пенсионный фонд может привести к серьёзным кризисам системы социального страхования в регионе. (**Цель 1.3** ***Внедрение на национальном уровне адекватной системы социальной защиты для значительного охвата беднейших и наиболее уязвимых граждан к 2030 году***).

Что касается образования или обучения для престарелого возраста на левом берегу, политика в области обучения на протяжении всей жизни находится на ранней стадии в качестве стратегической цели в создании современной нормативной базы для образования[102].

Профиль занятости людей пожилого возраста. **На правом берегу** за рассматриваемый период (2010-2016 гг.) наблюдается значительное увеличение почти на 5 п.п. (20,0% в 2016 году) занятого населения в возрасте 55 лет и старше (55-64 лет и 65 лет и старше) в общей численности населения по сравнению с 2010 годом (15,4%). Из занятого населения в возрасте 55 лет и старше (244,1 тыс. человек) в 2016 году около 17,7% составляли в возрасте за 65 лет, в 2010 году - 12,8%[103]. Из занятого населения в 2016 году люди в возрасте 55 лет и старше в сельской местности составляли 22,5% по сравнению с 17,9% в городских районах, увеличившись по сравнению с 2010 годом на 5,9 п.п. (16,6%) в сельской местности и на 3,9 п.п. (14%) в городской. Тенденция роста в сельских районах объясняется тем, что 28,3% (2016 год) сельскохозяйственных рабочих являются пожилыми людьми, из которых 7,5% имеют возраст старше 65 лет.

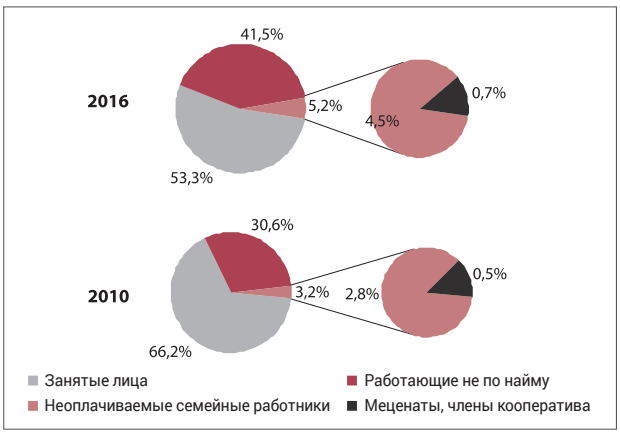
В целом, ***данные отраслевой занятости*** показывают, что в 2016 году на долю сельского хозяйства приходилось 33,7% от общего числа занятости, по сравнению с 27,5% в 2011 году, следующие 18% в сфере государственного управления, образования, здравоохранения и социальной помощи (**Таблица 4**), что на 3 п.п. меньше по сравнению с 2011 годом. В таких секторах, как государственное управление, образование, здравоохранение и социальная помощь люди в возрасте 55 лет и старше составляют 21% от общего числа занятых в данном секторе или 3,8% от общего числа занятого населения; за которыми следуют промышленность 16% от общего числа занятых в секторе или 2% от общей численности занятого населения и т.д.[104]

ДИАГРАММА 7. **Распределение занятого населения в возрасте 55 лет и старше по видам экономической деятельности, 2010-2016, на правом берегу, %**



Источник: *НБС.*

ДИАГРАММА 8. **Распределение занятого населения в возрасте 55 лет и старше по профессиональному статусу, 2010-2016, на правом берегу, %**



Источник: *НБС.*

Следует отметить, что в 2016 году в сельском хозяйстве была задействована почти половина населения в возрасте 55 лет и старше, 19% заняты в сфере государственного управления, образования, здравоохранения и социальной помощи, 10% - в промышленности (**Диаграмма 7**).

Анализ ситуации с ***занятостью с точки зрения профессионального статуса*** в течение 2010-2016 гг. показывает тенденцию роста на 3 п.п. доли пожилых людей (17% в 2016 году) от общего числа сотрудников по сравнению с 2010 годом (14%); далее следует значительная тенденция роста на 8 п.п. (90,7 тыс.) самозанятых работников - 26,1% (2016 год) по сравнению с 18,1% (2010 год)[105]. Структура занятости пожилых людей в возрасте 55 лет и старше изменилась в 2016 году по сравнению с 2010 годом: соответственно уменьшилась на 13 п.п. доля наемных работников и увеличилась на 10,9 п.п. доля самозанятых работников, а также увеличилась на 1,7 п.п. доля неоплачиваемых семейных работников (**Диаграмма 9**), что также подтверждает возрастающую долю пожилых людей, занятых в сельском хозяйстве (**Диаграммы 8**).

Распределение по типу местности занятого населения в возрасте 55-64 года составляло 41% (2016 год) в городской и 59% (2016) в сельской местностях, пожилых людей в возрасте 65 лет и старше составляло, соответственно 30%, и 70%. В 2016 году, люди, имеющие статус наёмного работника, 61% работали в городах и 39% - в сельских районах, самозанятые работники - 15% в городской и 85% в сельской местности[106].

С гендерной точки зрения в 2016 году в общей численности населения возрастных групп (55-64 и 65 лет и старше) женщины составляли 47%, а мужчины - 53%. По профессиональному статусу, распределение отражается следующим образом: среди 55-летних работников и старше 53% - мужчины, 47% женщины, самозанятых работников - 57% мужчин и 43% женщин, неоплачиваемых семейных работников - 15% мужчин и 85% женщин. Нет никаких существенных различий между женщинами и мужчинами в отношении занятости по типу местности. Из общего числа женщин этих двух групп 40% были сосредоточены в сельских районах и 60% в городских в 2016 году, мужчины - 38% в городских, 62% в сельских районах. Из общего числа женщин старше 65 лет только 31% сосредоточены в городских районах по сравнению с 69% в сельских районах, мужчины - 30% в городских и, соответственно, 70% в сельских районах[107] (**Цель 8.3**).

На левом берегу отсутствуют дезагрегированные данные по возрасту, полу и типу местности, а предоставленная информация не позволяет проанализировать занятость людей пожилого возраста по этим критериям. Таким образом, вопрос о наличии дезагрегированных данных должен стать приоритетом в повестке дня ответственных государственных учреждений (**Цель 17.18** ***К 2020 году значительное повышение доступности высококачественных, актуальных и достоверных данных, дезагрегированных по уровню доходов, гендерной принадлежности, возрасту, расе, национальности, миграционному статусу, инвалидности, географическому местонахождению и другим характеристикам, значимым с учётом национальных условий***).

Поэтому анализ ситуации занятости на левом берегу Днестра будет основываться на статистических данных, относящихся к общему числу работников в секторах экономики (за исключением силовых и таможенных ведомств), с тем, чтобы определить тенденции населения по отношению занятости в целом (**Таблица 5**).

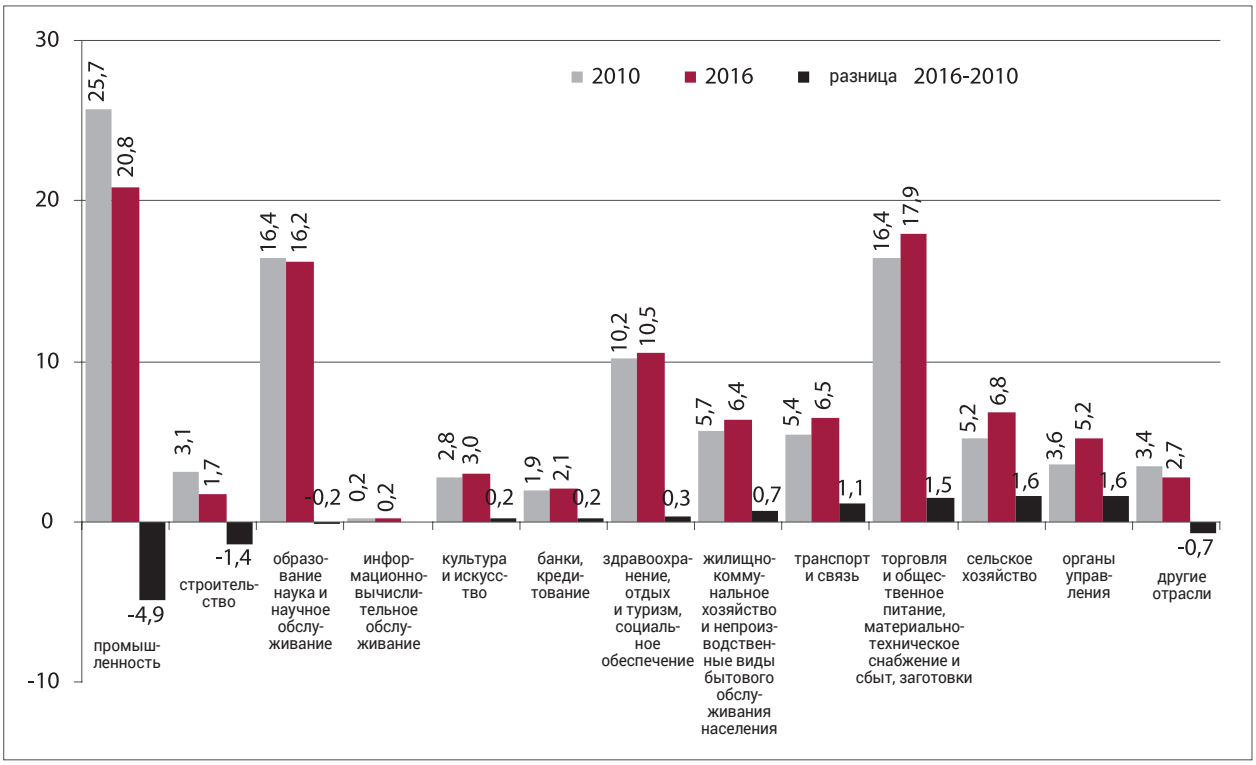
СНОСКА

[105] Расчёты были сделаны на основе данных НБС о занятости населения, Анкета занятости населения, 2010-2016 гг.

[106] Idem

[107] Idem

ДИАГРАММА 9. **Занятое население по секторам экономики левобережья (2010, 2016 гг.)**



Источник: *Служба статистики левобережья.*

За анализируемый период (2010-2016 гг.) в общей занятости населении наблюдалось заметное снижение на 4,9 п.п. численности занятого населения в промышленности, с последующим снижением на 1,4 п.п. в строительном секторе и на 0,2% в секторе образования. На этом фоне в 2016 году в общей занятости населении существует также тенденция роста занятости на 1,6 п.п. в секторе управления по сравнению с 2010 годом, на 1,6 п.п. в сельском хозяйстве и лесоводстве, на 1,5 п.п. в торговле, на 1,1 п.п. в сфере транспорта и связи (**Диаграмма 9**)[108].

Увеличение уровня занятости людей пожилого возраста недостаточно для улучшения условий их жизни и обеспечения экономической независимости, если это увеличение также не влечёт за собой улучшения качества занятости среди них, что указывает на существенный переход от профессионального статуса самозанятых работников сельского хозяйства или несельскохозяйственной деятельности к оплачиваемым рабочим местам, а также в ведущих секторах экономики, как например промышленность, услуги, транспорт, информационных технологий и телекоммуникации и т. д. (**Цель 8.5** ***К 2030 году достижение уровня занятости, аналогичного среднему для стран Центральной и Восточной Европы, и стимулирование продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, включая молодежь и людей с ограниченными возможностями, а также равенство зарплат за равноценный труд***). На правом берегу, число пожилых людей в возрасте 65 лет и старше достигает 43,3 тыс., из которых 29% составляют работники, что примерно 3,5% от общего числа сотрудников (2016 год) [109]. На левом берегу, число работающих пенсионеров составляет около 26,7% от общего числа занятого населения (2016 год)[110]. Несмотря на то, что существуют реальные потребности инвестировать в человеческий капитал и создавать компетентный и конкурентоспособный рынок труда на обоих берегах,

СНОСКА

[108] Расчёты основаны на данных Статистических ежегодниках и Социально-экономическом анализе развития региона (2016 г.) Государственной службы статистики левобережья.

[109] НБС, Структура занятого населения по возрастным группам, уровню образования, группам занятий, по полу и типу местности, 2000-2016

[110] Sputnik, Idem, 23.11.2016

работодатели часто предпочитают избегать обучения взрослых, чтобы экономить финансовые средства[111], но данный аспект следует рассмотреть с особой важностью в контексте Повестки 2030 (**Цель 4.5** ***К 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении***).

Расхождения между занятостью пожилых людей и профессиональными навыками. В современном мире одной из проблем занятости на рынке труда среди пожилых людей является уровень их знаний и использования информационных технологий. Поскольку у пожилых людей меньше современных навыков, чем у молодых, их трудоустройство и сохранение места работы происходит сложнее. Существует множество случаев, когда пожилые люди проявляют интерес к использованию компьютера и Интернета. Неспособность использовать компьютер/Интернет заставляет их чувствовать себя некомфортно перед другими, особенно перед молодыми. Существует ощущение, что, поскольку они старше и имеют больше жизненного опыта, то должны знать, как пользоваться цифровыми устройствами. Как свидетельствует опыт других государств, это чувство преобладает среди взрослых людей (55-64 года)[112]. Поскольку такие исследования не проводились на обоих берегах, считается целесообразным разработать исследовательские инициативы по цифровой интеграции пожилых людей, а также других групп населения на обоих берегах. Такие исследования позволили бы оценить текущую оценку положения пожилых людей по доступу к цифровым услугам, а не только к их возможностям работы с цифровыми устройствами, но и выявлять барьеры на пути использования компьютеров и Интернета; потенциальные выгоды и недостатки с точки зрения отсутствия навыков работы с компьютером/Интернетом; способы преодоления барьеров, что позволило бы пожилым людям пользоваться Интернетом; и т.д.

На правом берегу, по некоторым оценкам, только 2,9% пожилых людей имеют навыки в области ИКТ (информационно-коммуникационных технологий), по сравнению с 40,8% в странах ЕС[113]. Что касается обучения на протяжении всей жизни, только 0,3% пожилых людей на правом берегу проходили обучение на рабочем месте по сравнению со средним показателем в 4,5% в странах ЕС[114].

Отсутствие навыков и компетенций необходимых для управления цифровыми услугами, является реальным препятствием в трудоустройстве пожилых людей (**Цель 4.5**). Если оперировать показателями доступности к Интернету и цифровым услугам, то для оценки ситуации на правом берегу используется Индекс развития ИКТ (IDI-2016)[115], согласно которому Молдова находится на 68-м месте из 175, в категории стран со средним развитием ИКТ. Данный Индекс составляет 5,75 балла.

Для сокращения этой разницы на правом берегу были приняты адаптивные меры в рамках Национальной стратегии занятости 2017-2021 гг.[116], направленные на реализацию политики активного старения и обучения на протяжении всей жизни, повышение уровня интеграции пожилых людей на рынок труда, и др.

На левом берегу отсутствуют данные об уровне использования информационных технологий среди пожилых людей (**Цель 17.18**). Для отражения общей ситуации, связанной с доступностью в Интернет и цифровыми услугами, использовались данные Статистического ежегодника левобережья на 2016 г., согласно которым

СНОСКА

[111] ПРООН, Доклад о развитии человечества 2015/2016. Неравенства в развитии человечества. Молдова, Кишинёв, 2017

[112] Introducing another World: older people and digital inclusion, Age Concern, http://www.ageuk.org.uk/Documents/EN-GB/For-professionals/Computers-and-technology/140_0809_introducing_another_world_older_people_and_digital_inclusion_2009_pro.pdf?dtrk=true

[113] Бучучану-Врабие, Мариана. Индекс активного старения в Республике Молдова. Март-апрель 2016 г.; http://unfpa.md/images/stories/Policy_Paper_IIA.pdf

[114] Idem

[115] Measuring the Information Society Report 2016, https://www.itu.int/en/ITU-/Statistics/Documents/.../misr2016/MISR2016-w4.pdf

[116] http://particip.gov.md/public/documente/139/ro_3477_strategie.pdf

СНОСКА

[117] Freedom House, Индекс Свободы, https://freedomhouse.org/report/freedom-world/2016/transnistria

[118] Приложение к Декрету № 523 от 03.11.2013 о необходимости «разработать надлежащие правовые рамки для интеграции, найти ресурсы для технического обустройства школ (пандусы, лифты, широкие пути доступа, доступные санитарные точки и т.д.), а также организовать информирование общественности для лучшего понимания процесса интеграции». Приложение включает План действий по рекомендациям ведущего эксперта ООН по правам человека левобережья Днестра, Т. Хаммарберг.

[119] НБС. Социальная статистика. Миграция рабочей силы. Население возрастной группы 15 лет и старше, занятое или ищущее место работы за рубежом, по полу, типу местности, возрастным группам и кварталам, 2000-2017.

наблюдается тенденция значительного увеличения числа абонентов Интернета и цифрового телевидения. К 2015 году число абонентов удвоилось (105,3 тыс. человек) по сравнению с 2010 годом (52,1 тыс. человек). (**Цель 16.10** ***Обеспечение равного доступа к информации для всех граждан***).

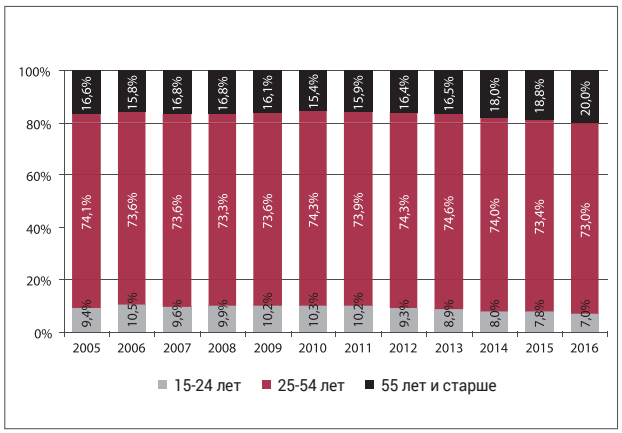
Также в качестве источника оценки ситуации служит Индекс свободы, согласно которому на левом берегу свобода выражения оценена в 5 из 16 баллов[117]. И это в условиях деятельности единственной аудиовизуальной частной компании на левом берегу, которая также предоставляет услуги кабельного телевидения и доступа в Интернет.

В отличие от правого берега в регионе не предусмотрены адаптивные меры для пожилых людей в социальной политике, а концепция социальной интеграции находится на стадии осознания на уровне руководства и социальных субъектов[118].

Сокращение числа молодёжи и увеличение числа пожилых людей на рынке труда. **На правом берегу** результаты эмпирического анализа статистических данных о занятости показали наличие ***расхождения и неравенства по возрастным группам***. Анализируя тренд занятого населения на правом берегу за период (2005-2016 гг.), в 2016 году, по сравнению с 2005 годом отмечается существенное сокращение на рынке труда младшей возрастной группы (15-24 лет) на 31,6% (или на 20,4% меньше чем за 2012 г.) по сравнению с тенденцией роста числа старшей возрастной группы, которые выросла на 81% по сравнению с 2012 годом (23,9 тыс. в 2012 году, 43,3 тыс. в 2016 году) (**Диаграмма 10**). Также изменилась структура занятого населения за анализируемый период, а именно удельный вес занятых людей в возрасте 55 лет и старше. В то же время, отмечается снижение удельного веса молодёжи в возрасте 15-24 лет, а также возрастной категории в 25-54 лет (**Диаграмма 11**). Эти колебания связаны с миграцией работоспособной молодёжи за рубеж (особенно в возрасте 15-24 лет). Несмотря на то, что в течение последних лет отмечается спад миграции самой молодой группы рабочей силы - на 51,6% (58,1 тыс. в 2016 году по сравнению с 2005 годом - 120 тыс.)[119], это ещё раз подтверждает тот факт, что многие рабочие места остаются низкооплачиваемыми. В результате, часть немигрирующей молодёжи (15-

ДИАГРАММА 10. **Занятое население по возрастным группам 15-24 лет и 65 лет и старше, на правом берегу, тыс. чел., 2005-2016**

ДИАГРАММА 11. **Структура занятого населения по старшим возрастным группа, на правом берегу, %, 2005-2016**



Источник: *Национальное Бюро Статистики правобережья.*

24 года) устраиваются на предприятиях в неформальном секторе, где отмечается тенденция роста их числа на 23,9% (2016 год) по сравнению с 2005 годом.

Ситуацию, связанную с ***расхождением между сокращением числа молодёжи и увеличением числа пожилых людей на рынке труда*** **левобережья,** невозможно проанализировать из-за отсутствия дезагрегации по возрастным группам занятого населения.

Однако, на основании данных анализа трудовых ресурсов левобережья[120] была идентифицирована незначительная дезагрегация по социальным категориям в отношении ***населения трудоспособного возраста за период 2005-2015 гг.***[121] Эти данные использовались для отражения динамики трудовых ресурсов, а также удельного веса молодёжи и пожилых (что представляют собой имеющиеся трудовые ресурсы на левом берегу) в общем числе активного населения. Согласно этим данным, в 2015 году на 10% сократилось количество трудоспособного населения по сравнению с 2005 годом (287,2 тыс. человек в 2015 году по сравнению с 319,3 тыс. человек в 2005 году) на фоне роста на 12,8% в 2005 году (23,8 тыс. человек в 2015 году по сравнению с 21,1 тыс. человек в 2005 году) числа трудоустроенных лиц старших возрастов и подростков. (**Диаграммы 12 и 13**).

СНОСКА

[120] В случае левобережья, под трудовым ресурсом подразумевается население, занятое экономической деятельностью или способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. Численность трудовых ресурсов определяется как сумма численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и численности работающих лиц моложе и старше трудоспособного возраста. См.: Статистический ежегодник 2016, Государственная служба статистики левобережья, с.35.

ДИАГРАММА 12. **Трудовые ресурсы левобережья, в т.ч. трудоспособное население и лица старших возрастов и подростки, тыс. чел., 2005-2015**

ДИАГРАММА 13. **Структура трудоспособного населения и лиц старших возрастов и подростки на левом берегу, %, 2005-2015**

Источник: *Статистический ежегодник левобережья за 2016 г., с.36.*

Поскольку число молодых и число пожилых людей представлены одним показателем, определение удельного веса каждой из этих групп в общей численности населения трудоспособного возраста невозможно. Однако можно привести некоторые объяснения тенденции этого показателя. Увеличение числа пожилых людей отражает последствия старения на левом берегу, что может повлиять не только на рынок труда, но и на другие возрастные группы населения, которые более подвержены миграции[122], что подтверждается отрицательным значением естественного движения в 2135 человек (2015 г.) на левом берегу. Этим объясняется и меньшее число трудоспособных молодых людей по отношению к более возрастной группе.

[121] Расчёты основаны на данных Статистических ежегодниках и Социально-экономическом анализе развития региона (2016 г.) Государственной службы статистики левобережья.

[122] ПРООН, Доклад о развитии человечества 2015/2016. Неравенства в развитии человечества. Молдова, Кишинёв, 2017, с.55.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Молодёжь, особенно без опыта работы, часто сталкиваются с серьёзными проблемами занятости, их доступность на рынок труда во многом определяется качеством процесса перехода с учебного заведения на место работы[123]. Появляется замкнутый круг в отношении молодых выпускников. С одной стороны, для того, чтобы молодые выпускники могли работать, необходимо наличие опыта, который не может быть накоплен в школах или колледжах, и в результате многие из них становятся безработными, работают в неформальном секторе или следуют по пути миграции за границу. С другой стороны, работодатели не удовлетворены практическими способностями выпускников, которые обычно имеют больше теоретическую, нежели практическую подготовку. Решение этой проблемы является предметом Повестки дня в области устойчивого развития 2030 года (**Цель** 4.4. ***К 2030 году достичь существенного увеличения числа молодёжи и взрослых, обладающих существенными навыками для рынка труда***).

Анализ ситуации с занятостью молодежи **на правом берегу** может быть рассмотрен через призму двух аспектов: (i) переходный процесс со школы к рынку труда (ПШТ), который относится к возрастной группе 15-29 лет и (ii) трудоустройство молодёжи в целом (возрастная группа 15-24 лет и 25-34 лет).

Относительно первого аспекта, согласно результатам опроса 2015 года о ***переходном процессе со школьной среды школы к трудоустройству***[124], каждый третий молодой человек (33,3%) или 249,9 тыс. из общего числа молодых людей ***в возрасте 15-29 лет*** осуществляли прибыльную экономическую деятельность, большинство из которых были наемными работниками[125]. Доля их участия увеличилась на 3,4 п.п. в 2014 году, когда 3 из 10 молодых людей (29,9%) имели стабильную работу. Следует отметить, что некоторые из них рано бросают учебный процесс и устраиваются на работу в неформальном секторе или сами по себе. Таким образом, к концу учебного года 2015-2016 число бросивших школу увеличилось на 17 детей, что составляет 220 детей, по сравнению с 203 детьми, к концу 2014-2015 учебного года[126]. Из общего числа молодёжи в возрасте от 15 до 29 лет в период 2014-2015 годов 2,5% прервали учёбу, приводя следующие основные причины: желание работать (26,7%), отсутствие интереса к учёбе (17,5%), трудности с оплатой учёбы (16,6%), трудности с освоением предметов (10,4%) и семейные обязанностями (9,3%)[127].

Что касается ***занятости молодёжи возрастной группы 15-24 лет***, то их удельный вес в общем числе занятых сократилась на 3,3 п.п. (или на 32,9 тыс. чел.) в 2016 году по сравнению с 2010 годом. Доля молодых сотрудников (15-24 лет) в общей численности занятого населения в период 2010-2016 гг. сократилась на 3,8 п.п. по сравнению с 2010 годом (с 10,6% в 2010 году до 6,8% в 2016 году). Это объясняется как миграцией за пределы страны - 58,1 тыс. (2016 г.) молодых людей (15-24 лет), так и увеличением числа молодых людей в качестве неоплачиваемых семейных работников[128] на 24% по сравнению с 2010 годом (с 8,7 тыс. в 2010 году до 10,8 тыс. в 2016 году). Тем не менее, доля молодых людей в возрасте 15-24 лет среди неоплачиваемых семейных работников составляла 19,1%, что значительно сократилось на 9,4 п.п. в 2016 году по сравнению с 2010 годом (28,5%).

По типу местности распределение занятой молодёжи 15-24 лет, на правом берегу, составляет: 56% в сельской местности по сравнению с 44% в городской (2016 г.) с незначительным ростом в 2016 году на 0,7 п.п. в сельской местности по сравнению с 2010 годом (55,3%)[129].

СНОСКА

[123] OECD. Equity and Quality in Education - Supporting Disadvantaged Students and Schools, 2012. https://www.oecd.org/education/school/50293148.pdf

[124] НБС. Переходный процесс со школьной среды школы к трудоустройству. Кишинёв, 2015, http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Cercetarea_TSM/Sinteza_TSM_2015.pdf

[125] Ганта Владимир. Шамчиева, Лейла. Переход молодежи и молодежи на рынок труда в Республике Молдова. Результаты опросов 2013 и 2015 годов о переходе от школы к работе. Серия публикаций Work4Youth 38. Международное бюро труда. Женева, июль 2016 года. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536294.pdf

[126] Отчёт о деятельности Министерства Образования РМ за 2016, http://www.edu.gov.md/sites/default/files/varianta_finala_raport_me_2016.pdf

[127] НБС. Переходный процесс со школьной среды школы к трудоустройству. Кишинёв, 2015, с.10

[128] Неоплаченный семейный работник – лицо, которое осуществляет свою деятельность в семейном хозяйстве, принадлежащем члену семьи или родственнику, для которого он/она не получает вознаграждение в виде заработной платы или оплаты в натуральной форме. Крестьянское хозяйство (фермерство) считается такой единицей. Если несколько человек хозяйства работают в их частном сельском хозяйстве, один из них – обычно глава хозяйства, считается самозанятым работником, а другие – неоплаченными семейными работниками.

[129] НБС. Банк данных, профессиональное население, возрастные группы, уровень подготовки, годы, пол и окружающая среда.

Отмечаются весомые расхождения в трудоустройстве относительно профессионального статуса данной группы молодёжи. Таким образом, из общего числа молодых неоплачиваемых семейных работников (10,8 тыс.), 97,2% работают в сельской местности и 2,8% соответственно в городской. Кроме того, из общего числа самозанятых работников (21,6 тыс.) в возрасте 15-24 лет 74,5% приходится на сельскую местность и 25,5% соответственно на городскую. Среди 15-24-летних работников, наибольший удельный вес в 60% (31,4 тыс.) приходится на жителей городской местности по сравнению с 40% (20,9 тыс.) в сельской. Также, наблюдается незначительная тенденция роста в 2016 году по сравнению с 2010 годом на 0,2% молодёжи (15-24 лет), которые работают в сельской местности в сельских учреждениях, кооперативах или в качестве администраторов. Данное увеличение объясняется доступом молодёжи к программам развития предпринимательства. Например, по программе PNAET прошли обучение 211 молодых людей, из которых 40% составляют женщины. Средний возраст обученных женщин составляет 21,4 года, а мужчин - 22,2 года[130].

Доля женщин в общей численности молодёжи в возрасте 15-24 лет составляла 42,2% по сравнению с 57,8% мужчин. ***С гендерной точки зрения среди молодёжи*** (15-24 лет) не отмечаются расхождения по профессиональному статусу в 2016 году, за исключением самозанятых работников, где доля женщин составляет 34,2% по сравнению с 68,8% мужчин. Это расхождение объясняется тем, что женщины задействованы в малодоходных сферах деятельности в сравнении с мужчинами[131]. Следует отметить, что женщины (15-24 лет) составляли 44,1% от общего числа сотрудников данного возраста.

Другой объект данного исследования – ***группа молодёжи возрастной категории 25-34 лет,*** которая в 2016 году составила 25,6% от общего числа занятого населения, что на 1,6 п.п. больше по сравнению с 2015 годом (24%). В 2016 году в общем числе занятого населения по профессиональному статусу молодёжь в возрасте 25-34 лет составляли 28,2% от общего числа сотрудников (по сравнению с 25,2% в 2010 году), 26% от общего числа неоплачиваемых семейных работников (или на 4 п.п. больше по сравнению с 2010 годом в 22%) и 10% от общей численности занятого населения в качестве членов кооперативов, администраторов[132].

По типу местности в 2016 году наибольшую долю в 54% составляет молодёжь в возрасте 25-34 лет, занятые в городской местности по сравнению с 46% в сельской, с небольшим уменьшением на 2,6 п.п. по сравнению с 2010 годом (56,6% в городской).

Согласно тем же источникам, с гендерной точки зрения среди молодёжи в возрасте 25-34 лет отмечаются весомые расхождения в отношении самозанятых работников с профессиональным статусом, где доля мужчин составляет 63% по сравнению с 37% женщин в 2016 году, увеличившись на 2 п.п. для мужчин по сравнению с 2010 годом (61%). В рядах неоплаченных семейных работников (25-34 лет) удельный вес женщин был выше, чем у мужчин, 68% против 32% (2016 год), увеличившись на 11 п.п. по сравнению с 2010 годом.

Неформальная занятость особенно ярко выражена среди молодёжи в возрасте 15-24 лет **на правом берегу** с положительной динамикой в 2010-2016 годах. Около 45% молодых людей в возрастной группе имели неформальную работу в 2016 году на предприятиях формального или неформального сектора, или в домашних

СНОСКА

[130] Отчёт о реализации Плана действий по развитию малых и средних предприятий Республики Молдова. Кишинёв, 2016 г. http://odimm.md/files/rapoarte/Anexa%201.%20Raport%20ODIMM%202016%20.pdf

[131] НБС. Статистический портрет женщин и мужчин в Республике Молдова 2016, пресс-релиз, 07.03.2017. http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5557&parent=0

[132] НБС. банк данных, профессиональное население, возрастные группы, уровень подготовки, годы, пол и окружающая среда.

СНОСКА

[133] НБС. Социальная статистика. Неформальный сектор. Население, занятое профессиональным статусом, тип производственной единицы, рабочее место, род и среда, 2003-2016 годы, http://www.statistica.md/

[134] «Истории успеха молодых предпринимателей» 2016. Программа «Сельское хозяйство в сельских районах, включающая экономическую и климатическую устойчивость» (МФСР VI). Кишинёв 2016. https://www.cia.md/uploads/publicatii/ifad_succes_2016.pdf

[135] Социальное предпринимательство - это форма предпринимательства, в которой «установленное социальное предприятие» ориентировано на решение социальных проблем и сначала реинвестирует прибыль. Суть социального предпринимательства заключается в том, чтобы улучшить условия жизни и предоставить возможности для обездоленных или уязвимых людей. (цитируется из источника: http://success-romania.ro/economie-sociala/antreprenoriat-social.htm). См. Также: https://ecorazeni.files.wordpress.com/2015/10/studiu-antreprenoriat-social-eef-1.pdf

[136] Отчёт о деятельности Министерства Экономики РМ за 2016 г., http://www.mec.gov.md/sites/default/files/raport_final_a2016.pdf

[137] Программа PARE 1+1, https://odimm.md/ro/component/content/article/70-programul-pare.html

[138] ОРСМСП. Годовой отчёт за 2016 г. о реализации Программы по привлечению денежных переводов в экономику на период 2010-2018 гг. «Pare 1+1». http://odimm.md//files/rapoarte/Raport%20PARE%202016.pdf

[139] Idem

хозяйствах, производящих для собственного потребления или нанимающих работников. Для сравнения, также в 2016 году распределение общего числа занятых составляло 36% с неформальной занятостью и 64% с официальной (формальной) занятостью (**Диаграмма 14**). Отмечаются некоторые тенденции в неформальной занятости молодёжи. В 2016 году по сравнению с 2010 годом неформальное трудоустройство молодых людей выше на предприятиях неформального сектора, а также в домохозяйствах, производящие для собственного потребления. Почти половина (48%) молодых людей в возрасте 15-24 лет и 53% в возрасте 25-34 лет с неформальным местом работы трудились на предприятиях неформального сектора, с ростом, по сравнению с 2010 годом, их доли в обеих группах почти на 10 п.п. (**Диаграмма 15**). Наибольшее увеличение числа молодых людей с неформальной занятостью зарегистрировано в домохозяйствах, производящих для собственного потребления: число молодых людей в возрасте 15-24 лет увеличилось на 25% в 2016 году (10,5 тыс. чел.) по сравнению с 2010 г. (8,4 тыс.), а в возрасте 25-34 лет - на 35% в 2016 году (29,5 тыс.) по сравнению с 2010 годом (21,8 тыс.)[133]

Молодёжь на правом берегу также находит себя в предпринимательской деятельности. Согласно некоторым исследованиям[134], социальное предпринимательство[135] стало популярной формой предпринимательской деятельности среди молодёжи, но официальной статистики о числе молодых предпринимателей на правом берегу не ведётся. (**Цель 17.18**). Соответственно, для оценки доли молодых людей, занятых в предпринимательской деятельности, будем ссылаться на альтернативные источники. Таким образом, создав сеть бизнес-инкубаторов на правом берегу, в 2016 году резидентные бизнес-инкубаторы создали 600 рабочих мест, из которых 42% для женщин и, соответственно 40% для молодёжи[136]. Было создано 925 рабочих мест бенефициарами программы «PARE 1+1»[137], активные в 2016 году, из которых 20% (или 181 рабочее место) были созданы в Кишинёве[138]. Можно также упомянуть, что более 46% руководителей финансируемых бизнесов в 2016 году, составляют молодые люди в возрасте до 35 лет, и более 36% предприятий, финансируемых в 2016 году, создаются и управляются женщинами посредством программы «PARE 1+1»[139].

ДИАГРАММА 14. **Доля общего числа занятого населения и занятой молодёжи, по неформальному месту работы, на правом берегу, % (2010-2016)**

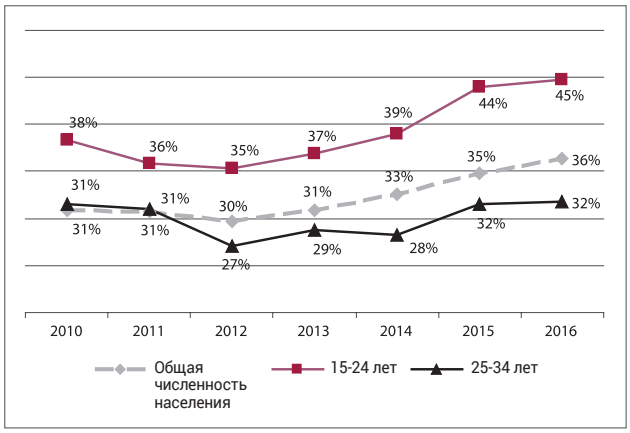
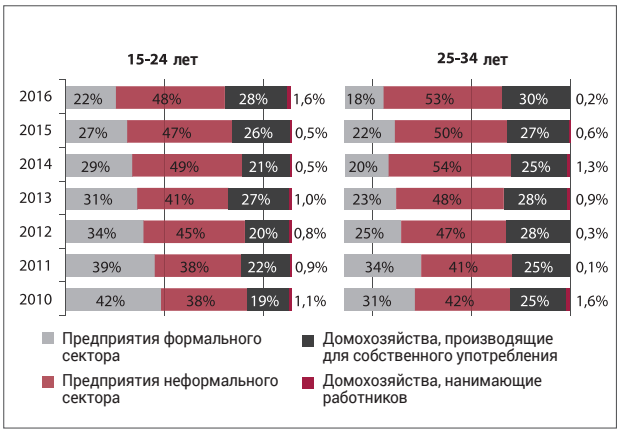


ДИАГРАММА 15. **Распределение молодёжи с неформальной занятости по типу производственной единицы, на правом берегу, % (2010-2016)**



Источник: *Национальное Бюро Статистики правобережья.*

Когда речь заходит о предпринимательстве, особенно среди молодёжи, важно выделить варианты микрокредитования в качестве инструмента для экономической и социальной интеграции, учитывая, что среди молодых предпринимателей находятся и другие группы, находящихся в менее благоприятном положении, такие как женщины-предприниматели, бизнесмены, относящиеся к группам меньшинств, для которых доступность к финансированию является приоритетным и жизненно важным. Согласно докладу[140], отмечается, что, хотя в последние годы на правом берегу были предприняты значительные шаги для создания широкой основы развития МСП, включая принятую в 2012 г. ***«Стратегию развития малого и среднего предпринимательства на период 2012-2020 гг.»***[141], доступность к банковским и небанковским финансам по-прежнему ограничена, так как многие из инструментов поддержки МСП в значительной степени зависят от доноров. Соответственно, необходимо принять меры, которые обеспечат устойчивое развитие альтернативных схем поддержки МСП на правом берегу (**Цель 9.3** ***Расширить доступ мелких промышленных и прочих предприятий, особенно в развивающих странах, к финансовым услугам, в том числе к недорогим кредитам, и усилить их интеграцию в производственно-сбытовые цепочки и рынки***). Согласно исследованию ОЭСР, которое включало 310 молдавских МСП, более 50% из них считают «очень трудно» начать новый бизнес после предыдущего провала, и доступ к финансированию приводится в качестве основного ограничения[142]. В 2016 году на правом берегу действовало 51,6 тыс. МСП, из которых около 90% находились в частном секторе. Из общего числа МСП, действующих в 2016 году, 3% были средними предприятиями, 11% малыми предприятиями и 86% соответственно микропредприятиями[143]. Наибольшее число МСП (39,3%) от всех малых и средних предприятий приходилось на сферу торговли, а в обрабатывающей промышленности - 8,5%[144]. В 2016 году в МСП были заняты 61,2% людей, т.е. на 6,1 п.п. больше по сравнению с 2015 годом (55,1%), из которых 19,8% были заняты на средних предприятиях, 20,9% на малых и 20,5% соответственно на микропредприятиях[145].

На левом берегу подробный анализ занятости молодёжи на основе дезагрегированных статистических данных невозможен, поскольку данные недоступны в открытом пространстве статистической службы региона (**Цель 17.18**). Сопоставляя данные альтернативных источников, таких как органы социального обеспечения и занятости, было установлено, что каждый четвертый из 18-29-летних молодых людей зарегистрирован в центрах занятости, а каждый девятый ищет работу, имея при этом высшее образование (2016 г.)[146] (см. раздел ***IV. Безработица***). Отсутствие возможностей трудоустройства и низкие трудовые доходы побуждают почти 3/4 молодых людей эмигрировать на работу за границу[147]. Этот аргумент особенно важен для городского населения, где отмечаются незначительные возможности для трудоустройства, доля эмигрантов достигла 1519 человек (2015 г.), а в сельской местности 311 человек[148].

Что касается развития делового сектора и предпринимательства, где молодёжь может себя найти, данные, имеющиеся на левом берегу, показывают, что на 1000 человек приходятся около 10 малых предприятий (2015 г.). В Бендерах в 2016 году действовали более 900 экономических агентов, из них 500 - в сфере торговли, 100 - в сфере производства и 60 - в сфере общественного питания[149].

Региональное распределение малых предприятий показывает, что в Тирасполе и Днестровске функционируют 42,2% от общего числа малых и средних предприятий региона, в которых заняты 42,6% или около 6500 работников от общего числа занятого

СНОСКА

[140] ОЭСР, СЕ, ЕБРР, ЕФО. Индекс политик МСП. Страны Восточного партнёрства 2016 года. Оценка применения Европейского акта о малом бизнесе, апрель 2016 г., https://www.oecd.org/globalrelations/Moldova_RO.pdf

[141] http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=344806

[142] Idem, c.12

[143] Предпринимательский банк данных. Некоторые показатели, относящиеся к деятельности малых и средних предприятий в 2016 г. НБС, http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5685

[144] НБС. Деятельность малых и средних предприятий в Республике Молдова в 2016 г. Пресс-релиз от 07.07.2017. http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5685

[145] Idem

[146] Кто нужен на рынке труда, 24 мая 2017, http://novostipmr.ru/paper/daily/2017-05-kto-nuzhen-na-rynke-truda/

[147] https://regnum.ru/news/polit/2151720.html

[148] См. Статистический ежегодник левобережья за 2016 г.

[149] В Бендерах функционируют более 900 объектов бизнеса, 24.05.2017. https://novostipmr.com/ru/news/17-05-24/v-benderah-funkcioniruyut-bolee-900-obektov-biznesa (по данным предпринимательского отдела госадминистрации)

населения в МСП. Далее следует Бендеры, где 18,9% сотрудников работают в 811 компаний (что составляет 18,7% от всех МСП). Замыкает Каменский район с 400 сотрудниками в 3% всех МСП (около 132 компаний)[150]. В целом, на левом берегу число работников на малых предприятиях сократилось на 7% в 2015 году по сравнению с 2014 годом (**Цель 8.3** ***Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам***).

Одной из мер по поддержке занятости молодёжи является индивидуальная предпринимательская деятельность. Последние данные показывают, что наибольшее число лиц, занятых ***в предпринимательской деятельности по индивидуальным патентам***, было сосредоточено в Тирасполе и Днестровске в 2015 году и составляло 29,8% от общего числа предпринимателей или 6168 человек. В Бендерах работали 17,9% от общего числа или 3712 человек, за следом - Рыбницкий район с 15,4% от общего числа или 3180 человек[151].

На левом берегу в 2015 году было создано 2630 дополнительных рабочих мест в предприятиях малого бизнеса с существенным уменьшением на 30,6% по сравнению с 2014 годом (3791 рабочих мест)[152]. Одна из основных тенденций малых предприятий заключается в перевод работников, особенно в сферу торговли и обслуживания, на индивидуальный предпринимательский патент.

В том же контексте развития бизнеса, в котором молодёжь может найти себя, важно отметить, что за последние десять лет (2005-2016 гг.) на левом берегу приобрела популярность ***форма взаимодействия между властью и бизнес-средой, как ассоциации граждан в сферы экономической деятельности*** (**Цель 8.3**). Эта форма деятельности направлена на обмен опытом, знаниями, усилиями и ресурсами, чтобы помочь производителям и поставщикам услуг продвигать общие интересы и более эффективно решать возникающие вопросы. В рамках этих форм взаимодействия или платформ, могут себя проявить больше молодых людей левобережья, которые стремятся открыть бизнес на местном уровне и создать рабочие места в регионе. Таким образом, на левом берегу, начиная с 2016 года, несколько бизнес-ассоциаций развиваются при поддержке партнёров по развитию, таких как ЕС и ПРООН[153]. Эти платформы также полезны для обмена опытом и сотрудничества между предпринимателями по обе стороны Днестра. Важным элементом развития предпринимательства является доступ к финансированию. Микрофинансирование на левом берегу относится к предоставлению финансовых услуг, а также микрокредитов, ссуд и страхования семей с низким доходом. Как и на правом, на левом берегу сектор микрофинансирования направлен на повышение уровня жизни, снижение уязвимости населения и поддержку предпринимательства[154]. Однако из альтернативных источников можно сделать вывод, что доступ к инструментам финансирования, включая субсидии из разных источников, для предпринимателей левобережья очень затруднен[155]. Как и на правом берегу, в настоящее время развитие предпринимательства практически невозможно без внешних источников[156] (**Цель 9.3** ***Расширить доступ мелких промышленных и прочих предприятий, особенно в развивающих странах, к финансовым услугам, в том числе к недорогим кредитам, и усилить их интеграцию в производственно-сбытовые цепочки и рынки***).

СНОСКА

[150] «Правительство ПМР опубликовало данные об итогах социально-экономического развития городов и районов республики в 2015 году: Количество занятых в малом бизнесе уменьшилось на 7%». 27.05.16 https://novostipmr.com/ru/news/16-05-27/kolichestvo-lyudey-zanyatyh-v-malom-biznese-umenshilos-na-7

[151] Idem

[152] Idem

[153] В регионе растёт объём товарооборота, 28.06.2017, https://novostipmr.com/ru/news/17-06-28/v-pridnestrove-rastyot-chislo-biznes-associaciy

[154] Исследование: Микрофинансирование в Приднестровье недостаточно развит. Capital Market, Nr. 25 (496) от 03 июля 2013, http://capital.market.md/ro/content/studiu-microfinan%C5%A3area-%C3%AEn-transnistria-este-subdezvoltat%C4%83

[155] Видеорепортаж о механизмах финансирования предпринимательства в Приднестровье, 05.12.2015, http://atv.md/ru/content/mehanizmy-finansirovaniya-v-pridnestrove

[156] Idem

ЖЕНЩИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

Определённые расхождения между женщинами и мужчинами отмечаются в отношении занятости и доступа к рынку труда. Женщины имеют более низкий уровень занятости по сравнению с мужчинами, их заработная плата меньше чем у мужчин за одни и те же виды работ, женщин меньше на государственных должностях в центральных органах государственной власти, а также в управлении предприятиями или организациями[157]. Также сохраняется и феномен дискриминации в отношении женщин, хотя и был достигнут определенный прогресс. Сравнительное исследование феномена дискриминации в стране, проведенного в 2014 году, показывает, что 28% респондентов по-прежнему считают, что наиболее часто дискриминируемыми являются женщины. Таким образом, доля респондентов, считающих, что женщин относительно дискриминируют в процессе найма, увеличилась с 24% в 2010 году до 46% в 2014 году, дискриминация на рабочем месте - с 29% до 50%, в семье - с 40% до 53%[158].

Дискриминация в процессе найма женщин проявляется в различных формах, таких как: ***гендерно-трудовые*** – предложения по трудоустройству исключительно для мужчин или женщин; ***возрастные*** – возрастные ограничения для трудоустройства мужчин или женщин; ***физические данные*** – дискриминация по поводу внешнего вида человека (рост, вес); ***путем сегментации объявлений по трудоустройству по признаку пола***, таких как «нанимаем выпускницу» или «нанимаем бухгалтершу»[159]. Стоит отметить, что все эти стереотипы формируют ошибочные представления среди работодателей о навыках и способностях людей, претендующих на работу, с самого начала демонстрируя некоторые дискриминационные тенденции. (**Цель 10.3** ***Обеспечение равенства возможностей и уменьшение неравенства результатов, в том числе путём устранения дискриминационных законов, политик и практик, и продвижение соответствующего законодательства, политик и соответствующих действий в этом отношении***).

На правом берегу предпринимаются меры по предотвращению дискриминации в отношении женщин и девушек. Большинство законодательных инициатив направлены на регулирование равенства доступа к образованию и рынку труда[160], продвижению по службе[161], равной оплаты труда и равные возможности для профессиональной подготовки, сопоставимость семейной жизни с профессиональной[162], в том числе развитие женского предпринимательства[163]. Также были ратифицированы некоторые ключевые международные конвенции по правам человека, включая Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин CEDAW (1994 г.) (**Цель 5.1** ***Ликвидация всех форм дискриминации в отношении женщин и девочек***), Конвенцию Международной организации труда (МОТ) о дискриминации в области труда и занятий (1995 г.) (**Цель 8.8** ***Защита трудовых прав и продвижение надёжной и безопасной рабочей среды для всех трудоустроенных лиц***), Конвенцию МОТ о равенство зарплат за равноценный труд (в данном случае, в отношении женщин) (1999 г.)[164] (***Цель 8.5***).

На левом берегу в отношении осуществления мер по обеспечению равных возможностей и отношения для женщин и мужчин следует отметить, что **отсутствует законодательный акт, гарантирующий гендерное равенство.** Отсутствие норм или актов в этой области означает отрицание социальных, экономических и политических прав женщин и мужчин и снижает шансы на существенное представительство женщин на руководящих должностях в государственных учреждениях, как и равное участие в процессе принятия решений[165].

СНОСКА

[157] http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_4_economie.pdf

[158] Молдова / SOIR (2015). Восприятие населения Республики Молдова в отношении дискриминации: сравнительное исследование. https://www.soros.md/files/publications/documents/Raport%20Nediscriminare%20analiza%20comparata.pdf

[159] CRJM - Центром юридических ресурсов Молдовы. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях. Кишинёв, 2015. http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/02/CRJM-Ghid-angajatori.pdf

[160] Закон РМ № 5-XVI от 09.02.2006 об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин. http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=315674&lang=1

[161] Постановление Правительства РМ № 933 от 31.12.2009 об утверждении Национальной программы по обеспечению гендерного равенства на 2010-2015 годы, http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=333441&lang=1

[162] Стратегия по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами в Республике Молдова на 2016-2020 годы, http://www.particip.gov.md/public/documente/139/ro_3140_anexa1.pdf

[163] Постановление Правительства РМ № 709 от 03.06.2016 о внесении изменений и дополнений в приложения № 1 и 3 к Постановлению Правительства № 685 от 13 сентября 2012 г., http://lex.justice.md/md/365283/

[164] Министерство труда, социальной защиты и семьи. Отчёт. Мониторинг осуществления плана действий по реализации национальной программы гендерного равенства на 2010-2015 годы. Кишинёв 2014 г., http://www.mmpsf.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_pnaeg_2013.pdf

[165] Альтернативный коллективный отчёт для 26-й универсальной периодической сессии Совета ООН по правам человека Республики Молдова, https://uprdoc.ohchr.org/uprweb/downloadfile.aspx?filename=3073&file=RussianTranslation..

Из международных докладов по наблюдениям за ситуацией в области прав человека на левом берегу отмечается[166], что роль женщин в обществе по-прежнему в значительной степени рассматривается как хранительница домашнего очага, несмотря на то, что сегодняшние женщины равны с мужчинами на рынке труда и часто обеспечивают основной доход семьи. Общество продолжает оставаться патриархальным, где семейная жизнь по-прежнему разделена на традиционно мужские и женские обязанности[167]. Источники информации о специфическом обращении с женщинами на левом берегу ограничены. Однако в отчётах показано, что насилие в семье является широко распространенной проблемой на левом берегу, затрагивающей около 36% женщин, и многие случаи насилия в семье не сообщаются в правоохранительные органы. Всё это препятствует ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и девочек (**Цель 5.1**).

Участие женщин в образовании и занятости. Стимулирование доступности женщин к образованию, включая профессиональную и на протяжении всей жизни, а также в трудоустройстве, гарантирует не только обеспечение их полного участия в социально-экономической жизни, но также способствует повышению доходов семьи и сокращению бедности среди них[168]. (**Цель 1.2** ***К 2030 году сокращение, по меньшей мере, половины числа мужчин, женщин и детей всех возрастов, живущих в условиях абсолютной нищеты и нищеты во всех её измерениях в соответствии с национальным порогом и международным порогом в размере 4,3 долл. США в день***).

Для полной и реалистичной картины с обоих берегов относительно участия женщин в образовании и профессиональной подготовке, был проведён статистический анализ в отношении занятого населения по уровню подготовки и полу на правом берегу и с использованием данных левобережья в отношении уровня образования занятого населения, в соответствии с переписями 2005 и 2015 годов. А для проведения конструктивного сравнения был взят тот же период и для правого берега.

На правом берегу, по официальным данным, абсолютный уровень бедности среди мужчин (10,6%) был выше по сравнению с женщинами (8,8%), тогда как основные расхождения наблюдались по типу местности - абсолютный уровень бедности среди женщин в сельской местности составил 15,6% по сравнению с 4,8% в городской[169]. Занятость обеспечивает доход, который может способствовать улучшению условий жизни жителей страны, а также обеспечению их здорового образа жизни. Например, согласно исследованиям, проведённым на правом берегу из-за финансовых ограничений, хозяйства, возглавляемые женщинами, как правило, реже подключены к водопроводу (55%) по сравнению с возглавляемыми мужчинами (75%)[170] и более 1/3 из сельских женщин отказались от посещения врача, когда это было необходимо (23,3% сказали, что они не могут позволить себе оплачивать такие услуги, 10,4% - не имеют медицинской страховки)[171] (**Цели 1.4, 3.8**).

Что касается занятости по сравнению с уровнем образования, то отмечается, что доля женщин с высшим образованием выросла на 9%, а для мужчин - только 5% за тот же период (в 2015 году по сравнению с 2005 годом). Занятые женщины более обучены, чем мужчины, 27% женщин с высшим образованием против 21% мужчин, 18% женщин со средним образованием против 11% мужчин (2015 г.) (**Диаграмма 17**).

В отношении удельного веса женщин и мужчин с высшим образованием по типу профессии, женщины на правом берегу ориентированы на деятельность админис-

СНОСКА

[166] UNHCR. Country Policy and Information Note Moldova: Human rights in Transnistria. June 2017. http://www.refworld.org/pdfid/59439c794.pdf

[167] Thomas Hammarberg, Senior Expert. Report on Human Rights in the Transnistrian Region of the Republic of Moldova. 14 February 2013. http://md.one.un.org/content/dam/unct/moldova/docs/pub/Senior_Expert_Hammarberg_Report_TN_Human_Rights.pdf

[168] ЮНИСЕФ в Молдове. Расширение прав и возможностей женщин имеет важное значение для будущего Молдовы, 2013. https://www.unicef.org/moldova/ro/11941_21526.html

[169] UN Women. Профиль женщин сельской местности. Кишинёв, 2016. http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_1_mediu_rural.pdf

[170] Таблица подсчёта очков. Равный доступ к воде и санитарии. Республика Молдова. Отчёт по стране. http://cnsp.md/wp-content/uploads/2014/08/Access_Echitabil_Scorecard_Ro.pdf

[171] http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_1_mediu_rural.pdf

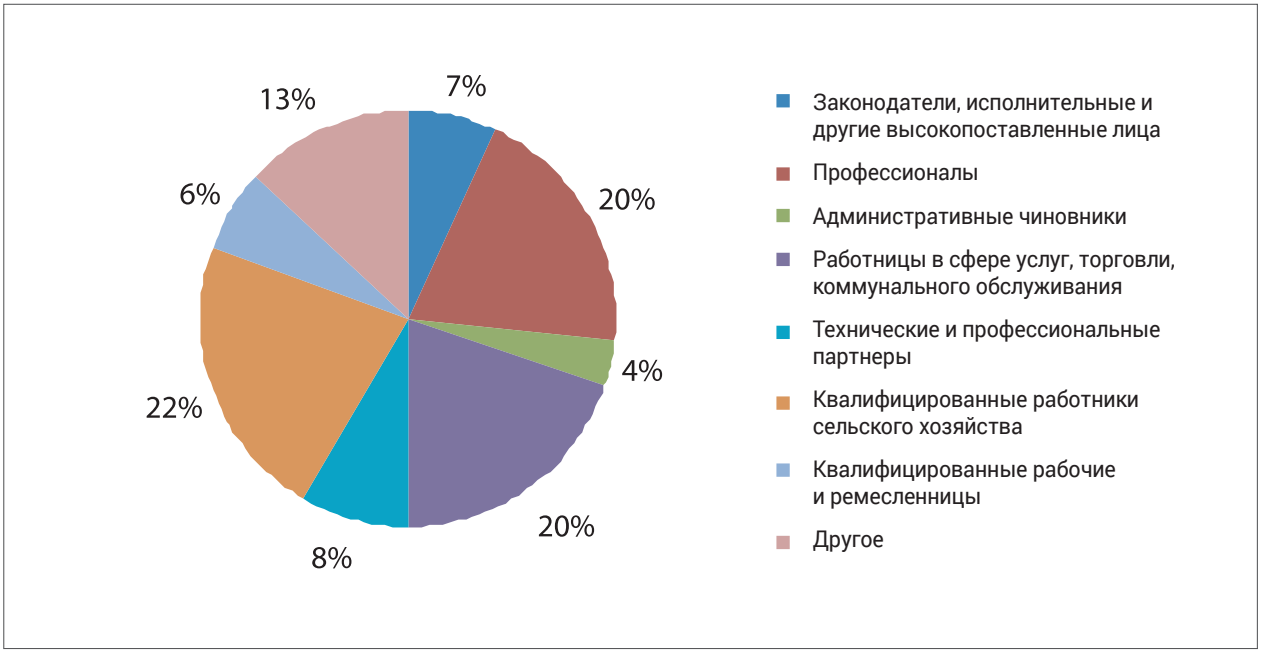
тративных должностных лиц, где их доля составляет около 1,3% от общей численности занятых женщин (2015 г.) или 0,67% от общей численности занятого населения (2015 г.), по сравнению с мужчинами с высшим образованием - 0,4% от общего числа занятых мужчин или около 0,2% от общего числа занятого населения (2015 г.). Значительная часть женщин с высшим образованием также наблюдается в таких профессиях, как законодательной, исполнительной и в других высокопоставленных должностях - около 5% всех занятых женщин или 2,42% от общего числа занятого населения (2015 г.), но уступает уровню мужчин с высшим образованием - 5,5% всех занятых мужчин или 2,71% от общего числа занятого населения (2015 г.)[172]. В технической деятельности и в других специальностей со средней квалификацией доля женщин с высшим образованием составляет 1,34% от общей численности занятых женщин, или 0,67% от общего числа занятого населения (2015 г.), но значительно меньше мужчин - 2,4% всех занятых мужчин или 1,2% от общей численности занятого населения (2015 г.) (**Цель 8.5** ***К 2030 году достижение уровня занятости, аналогичного среднему для стран Центральной и Восточной Европы, и стимулирование продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, включая молодежь и людей с ограниченными возможностями, а также равенство зарплат за равноценный труд***).

С точки зрения типа занятости (в соответствии с классификатором занятий) в профессиональной структуре женщин на правом берегу наибольшую долю в 22% занимали женщины в сельском хозяйстве (**Диаграмма 16**), за которой следуют женщины профессионалы (20%) и женщины, работающие в сфере услуг, торговли, жилищно-коммунальном (20%) от общего числа занятых женщин (603,9 тыс.) в 2015 году. Менее 7% от общего числа занятых женщин относится к женщинам в законодательной, исполнительной власти и на других руководящих должностях, а самый низкий уровень - в 4% - женщины-госслужащие (2015 г.).

СНОСКА

[172] Расчёты были сделаны на основании данных социальной статистики НБС о занятости населения по уровню подготовки, 2005 и 2015 годы, соответственно

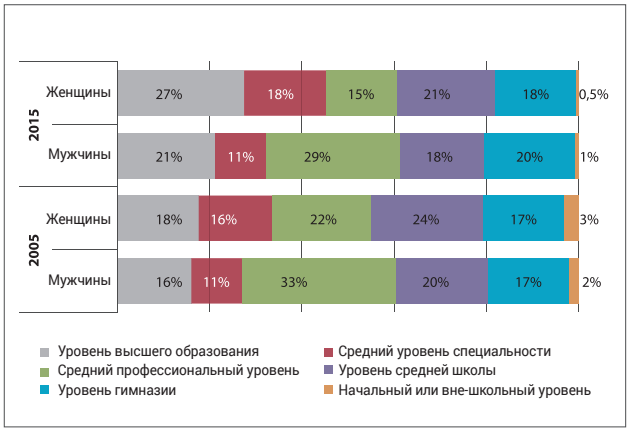
ДИАГРАММА 16. **Профессиональная структура женщин на правом берегу, 2015, %**



Источник: *НБС, АРС, 2015.*

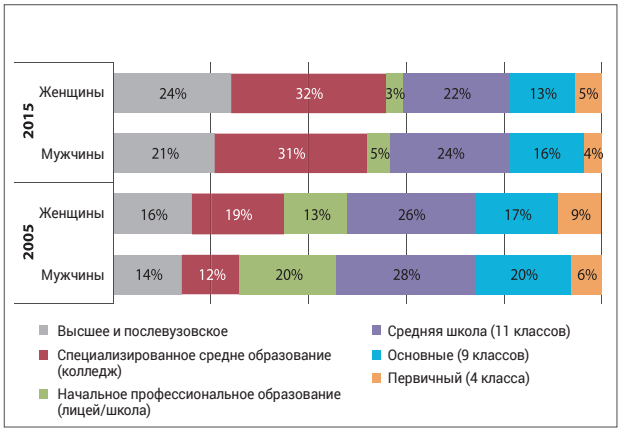
В **Диаграмме 17**, отражающая динамику гендерного измерения занятого населения по уровню обучения на правом берегу, наблюдается более выраженная тенденция к уменьшению на 5 п.п. из числа занятых женщин со средним профессиональным образованием, по сравнению с мужчинами, которые составляли 3 п. за тот же период (***Цель 4.3 К 2030 году, повышение поступлений в доступной и качественной техническом и высшем образовании***). Эта тенденция к снижению объясняется как трудовой миграцией, так и сокращением 27 учреждений среднего профессионального образования в 2010-2015 годах[173]. В частности, за тот же период существенно сократилось на 91,3% количество профучилищ и только два учреждения функционировали в 2015 году на правом берегу.

ДИАГРАММА 17. **Гендерное распределение доли занятого населения по уровню образования, на правом берегу, % (2005, 2015)**



Источник: *Национальное Бюро Статистики правобережья.*

ДИАГРАММА 18. **Гендерное распределение доли занятого населения по уровню подготовки, на левом берегу, % (2005, 2015)**



Источник: *Служба статистики левобережья, данные переписи 2004/2015.*

Что касается статуса занятости, также существуют расхождения по гендерным признакам. Официальные статистические данные показывают, что женщины более сконцентрированы на формальных рабочих местах с долей в 67% по сравнению с 60% для мужчин, а также наемные работницы, с долей в 67% против 59% мужчин (2016 г.)[174]. В то же время 25% женщин самозанятые, что на 5 п.п. выше, чем в 2010 году (20%) и на 13 п.п. по сравнению с мужчинами в 2016 году (37%). Следует отметить, что доля самозанятых мужчин, увеличилась на 7 п.п. в 2016 году по сравнению с 2010 годом (30%) в общем числе занятых мужчин. Кроме того, на долю женщин, которые являются неоплачиваемыми семейными работниками, приходилось 7% всех занятых женщин, что выше, чем у мужчин, что составляло 2% в 2016 году.

На левом берегу согласно уровню подготовки в 2015 году отмечается, что доля женщин с высшим образованием в общем числе занятых женщин является значительной по сравнению с той же долей для мужчин: соответственно 24% для женщин против 21% для мужчин. Существует также более выраженная тенденция роста в 8 п.п. (2015) доли женщин с высшим образованием от общего числа женщин, чем за 2004 год (16%), по сравнению с мужчинами, где этот рост составил 7 п.п. за тот же период. (2015 год) по сравнению с 2005 годом (**Диаграмма 18**).

В то же время, за тот же период наблюдалось значительное увеличение на 13 п.п. на левом берегу доли женщин со средним специальным образованием, но это

СНОСКА

[173] НБС. Социальная статистика. Образование. Средние технические учебные заведения. http://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/?rxid=2345d98a-890b-4459-bb1f-9b565f99b3b9

[174] НБС. Занятое население по статусу профессии и типу работы в 2016 году

увеличение было значительно ниже соответствующей доли мужчин в 19 п.п. (**Цель 4.4** ***К 2030 году достичь существенного увеличения числа молодёжи и взрослых, обладающих существенными навыками для рынка труда***). Однако это противоречит феномену 23%-ного сокращения числа учреждений среднего профессионального образования на левом берегу, где в 2015 году было всего 17 учреждений[175]. (**Цель 4.3** ***К 2030 году, повышение поступлений в доступной и качественной техническом и высшем образовании***). Однако эти тенденции показывают, что на левом берегу мужчины и женщины имеют доступ к высшему и средне специальному образованию. Следует отметить, что сегодня неравенство в образовании развивается из-за других неформальных механизмов, таких как социальная дистанция между людьми[176], обусловленная доходами семьи/домашних хозяйств[177]; физико-географическое расстояние, когда доступ к образованию становится более дифференцированным в зависимости от места проживания потенциальных участников, а также физической доступности к учебным заведениям и т.д. (**Цель 4.5** ***К 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении***).

По вопросу занятых женщин на левом берегу очень мало статистических данных, дезагрегированных по признаку пола. Соответственно, чтобы отразить ситуацию на левом берегу, статистические данные использовались в секторах, прилегающих к рынку труда, как, например, в случае учреждений, где применяемая технология имеет определенные риски для персонала, но в данном случае статистикой предусмотрена дезагрегация по признаку пола. Было замечено, что в течение 2016 года на предприятиях таких отраслях, как промышленность, строительство, транспорт, связь, продовольствие и торговля (за исключением малых предприятий) с вредными и опасными условиями труда было трудоустроено 6293 человек, что на 2,6% меньше, чем в 2015 году, из которых 1418 (22,5%) составляют женщины[178] (**Цель 17.18**).

ЗАНЯТОСТЬ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

После оценки ситуации, касающейся социальной интеграции людей с ограниченными возможностями в предыдущей главе, предлагаем анализ ситуации, связанной с их занятостью на обоих берегах.

Уровень занятости людей с ограниченными возможностями определяется степенью тяжести инвалидности, а одним из основных причин инвалидности являются травмы и несчастные случаи на производстве. (**Цель 8.8** ***Защита трудовых прав и продвижение надёжной и безопасной рабочей среды для всех трудоустроенных лиц***).

Для изучения тенденций в области занятости людей с ограниченными возможностями были проанализированы статистические данные за период 2014-2015 годов.

На правом берегу статистические данные показывают, что из общего числа людей инвалидов в возрасте 15 лет и старше, доля занятых на рынке труда составляла 46,7% (2015 г.), фиксируя небольшой рост в 0,6 п.п. по сравнению с 2014 годом (46,1%). Уровень занятости людей с ограниченными возможностями в 1,5 раза ниже, чем уровень занятости людей без инвалидности 67,4% (2015 г.)[179]. Доля лиц со средней инвалидностью в рабочей силе составила 66,5% (2015 г.) и увеличилась на 4,5 п.п.

СНОСКА

[175] Расчёты основаны на статистических ежегодниках и на социально-экономическом анализе развития региона (2016 год) Статистической службы левого берега

[176] См.: Bogardus, Emory S. A Social Distance Scale. https://brocku.ca/MeadProject/Bogardus/Bogardus_1933.html

[177] OECD. Equity and Quality in Education - Supporting Disadvantaged Students and Schools, 2012. https://www.oecd.org/education/school/50293148.pdf

[178] Служба статистики левого берега. Статистические данные о социально-экономическом развитии региона. 2016

[179] НБС. Пресс-релиз о ситуации людей с ограниченными возможностями в Республике Молдова, 2015 г. http://www.statistica.md/public/files/ComPresa/sociala/Dizabilitati_2015.pdf

чем в 2014 (62%). Также, отмечается увеличение на 2,3 п.п. доли занятых людей с серьёзной формой инвалидности (50,5% в 2015 году) по сравнению с 2014 годом (48,2%). Люди с более тяжёлой формой инвалидности гораздо менее заняты (14,7% в 2015 году) по сравнению с другими инвалидами и имеют незначительное увеличение на 0,1 п.п. по сравнению с 2014 годом (14,6%)[180]. (**Цель 8.8**).

В этом же контексте следует отметить, что в соответствии со статусом занятости, люди с инвалидностью, в основном, самозаняты в сельском хозяйстве (67,6%, 2015 год), где наблюдается тенденция к снижению их доли на 5,5 п.п. (2015) по сравнению с 2014 годом (61,1%). Что касается общего числа сотрудников среди людей с ограниченными возможностями, то это составляет 0,9% от общего числа сотрудников на правом берегу (2015 год), сохраняя значение предыдущего года.

В отношении занятости по секторам экономики следует отметить, что 26% (2015 г.) из структуры людей с инвалидностью со статусом наемного работника трудоустроены в промышленности, т.е. отмечается рост на 1 п.п. по сравнению с 2014 годом; в сфере государственного управления, образования, искусства и досуга этот показатель уменьшился на 2 п.п. по сравнению с 2014 годом (28%); в сфере здравоохранения и социальной помощи – увеличивался на 1 п.п. по сравнению с 2014 годом (18%); в других видах деятельности – увеличивался на 1 п.п. по сравнению с 2014 года (7%), тогда как в сельском, лесном хозяйстве и рыболовстве эта тенденция сохраняется ещё с 2014 года (7%). (**Цель 8.5** ***К 2030 году достижение уровня занятости, аналогичного среднему для стран Центральной и Восточной Европы, и стимулирование продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, включая молодежь и людей с ограниченными возможностями, а также равенство зарплат за равноценный труд***).

С гендерной точки зрения, мужчины с ограниченными возможностями имеют больше шансов на работу, чем женщины с ограниченными возможностями[181]. Однако эти расхождения менее выражены, чем уровень занятости женщин без инвалидности: только 10,9% женщин-инвалидов работают по сравнению с 36,5% всех женщин[182]. Возможным объяснением этой разницы было бы время, затрачиваемое на поиски работы людьми с ограниченными возможностями и остальной части населения. Таким образом, женщины-инвалиды посвящаются больше работе (8,1 часа), чем мужчины с ограниченными возможностями (6,2 часа), хотя мужчины могут подвергаться более тяжёлым условиям труда в зависимости от сектора[183]. Кроме того, что мужчины с 1-й группой инвалидности составляют 27,7%, по сравнению с женщинами - 16,1%[184]. (**Цель 10.2** ***К 2030 г. расширение и продвижение социальной, экономической и политической интеграции, независимо от возраста, пола, инвалидности, расы, этнического происхождения, религиозного или экономического, или иного статуса***).

Что касается травм и временной нетрудоспособности **на правом берегу,** только в 2% случаев инвалидность произошла из-за профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве (2015 г.)[185]. Уровень несчастных случаев на 1000 сотрудников составил 0,76 человек (2015 г.). Из общего числа случаев 22% составляли женщины (2015 г.), увеличившись на 2,7 п.п. чем в 2014 (19,23%).

На левом берегу, в организациях (за исключением малых предприятий) 48 человек пострадали от различных травм и временной нетрудоспособности (2015 г.), что на 62,5% меньше случаев, чем в 2014 году. Из общего числа случаев 41,7 % - женщины

СНОСКА

[180] НБС. Пресс-релиз о ситуации людей с ограниченными возможностями в Республике Молдова, 2014 г. http://www.statistica.md/public/files/ComPresa/sociala/Persoane_dizabiltati_2014.pdf

[181] UN Moldova, НБС, Аналитическая записка. Использование времени людьми с ограниченными возможностями. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Utilizarea_timpului_RM/Note_analitice_rom/04_brosur_ROM.pdf

[182] UN Women. НБС. «Профиль женщин с ограниченными возможностями», Кишинёв 2016, http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_3_disabilitati.pdf

[183] Использование времени людьми с ограниченными возможностями, http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Utilizarea_timpului_RM/Note_analitice_rom/04_brosur_ROM.pdf

[184] НБС, Аналитическая записка №. 02-11 / 105, от 19 августа 2009 года

[185] НБС. Пресс-релиз о положении людей с инвалидностью в Республике Молдова 2015б http://www.statistica.md/public/files/ComPresa/sociala/Dizabilitati_2015.pdf

(2015 г.), увеличившись на 8,4 п.п. по сравнению с 2014 годом (33,3%)[186]. Уровень несчастных случаев на 1000 сотрудников составил 0,5 человека (2015 г.).

Необходимо подчеркнуть, что на левом берегу данные о занятых людях с ограниченными возможностями не встречаются в статистических ежегодниках или в других открытых источниках. (**Цель 17.18**).

СИТУАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ ЭТНИЧЕСКОЙ ГРУППЫ РОМОВ

Стимулирование занятости этнической группы ромов в экономике и в органах местного самоуправления[187] будет способствовать повышению доверия населения, в частности ромов, в этих учреждениях и облегчит доступность к государственным услугам общинам данной этнической группы.

Выше упоминалось, что уровень обучения способствует доступу людей к рынку труда и самой занятости. Ниже приводится ситуация, касающаяся образования в отношении занятости ромов на обоих берегах.

На правом берегу, что касается образования ромов, в докладах отражается информация, что у ромов наблюдается более высокий уровень неграмотности, низкий уровень участия в образовании: ежедневно школу посещают только 73% детей ромов, или почти на 23 п.п. меньше, чем дети других этносов по соседству (96%)[188]. Основные причины редкой посещаемости или бросания школ кроются в невозможности покрытия расходов на образование (46% респондентов), а также необходимостью работать (8% респондентов) (**Цель 4.1** ***К 2030 году обеспечение того, что все девочки и мальчики окончат бесплатное, качественное и равнодоступное начальное и среднее образование, ведущее к релевантным и эффективным результатам обучения***). Каждый пятый ром (21%) не может писать и читать, а если считать и молодых людей школьного возраста (в возрасте от 6 лет и старше), то доля тех, кто не умеет читать и писать достигает 32%[189].

Согласно данным НАЗНМ, в 2015 году из 1100 ромов, зарегистрированных в качестве безработных, только 6,36% были трудоустроены[190]; другие исследования показывают, что уровень безработицы составляет 90% среди ромов[191] (**Цель 8.5** ***К 2030 году достижение уровня занятости, аналогичного среднему для стран Центральной и Восточной Европы, и стимулирование продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, включая молодежь и людей с ограниченными возможностями, а также равенство зарплат за равноценный труд***).

В случае с населением ромов интеграция на рынок труда зависит от факторов, ведущих к их школьному образованию. В то же время, исследователи отмечают, что сокращение образовательного уровня больше связано с их образом жизни, не воспринимаемого другими этносами. Незанятость ромов на рынке труда вызвана несколькими причинами, такими как нехватка образования и профессиональной подготовки, отсутствие правовой идентичности (удостоверение личности) (**Цель 16.9** ***Обеспечить к 2030 году правосубъектность для всех, включая регистрацию рождений***) не позволяет им иметь адекватного доступа к образованию и занятости, а также отсутствие постоянного места жительства, медицинского страхования приводит к ограниченному доступу к медицинской помощи и другим социальным услугам (**Цель 3.8** ***Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от***

СНОСКА

[186] Госслужба статистики левобережья. Статистические данные о социально-экономическом развитии региона. 2016

[187] После местных общих выборов в июне 2015 года, 2 мандата местных советников получили женщины этнической группы ромов. См.: Blazing trails, first Roma women elected to local council in Moldova, https://europa.eu/eyd2015/en/un-women/stories/first-roma-women-elected-local-council-moldova

[188] Ромы в Республике Молдова в общинах, где проживают большинства ромов, Организация Объединенных Наций, 2013 год, Кишинёв, http://md.one.un.org/content/unct/moldova/ro/home/publications/joint-publications/romii-in-republica-moldova-in-localitile-locuite-preponderent-de.html

[189] Idem op.cit. p.23

[190] НАЗНМ. Отчёт о деятельности за 2015 г. Кишинёв, с.16; http://anofm.md/page/rapoarte1

[191] Ромы в Республике Молдова в общинах, где проживают большинства ромов, Организация Объединенных Наций, 2013 год, Кишинёв, http://md.one.un.org/content/unct/moldova/ro/home/publications/joint-publications/romii-in-republica-moldova-in-localitile-locuite-preponderent-de.html

СНОСКА

финансовых рисков, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, отвечающим требованиям и доступным основным лекарственным средствам и вакцинам для всех)[192]. Все эти факторы снижают занятость среди ромов. Несмотря на то, что на правом берегу существует нормативная база и принимаются меры для вовлечения ромов на рынок труда[193], их проблема занятости остается нерешённой[194]. (**Цель 8.5** ***К 2030 году достижение уровня занятости, аналогичного среднему для стран Центральной и Восточной Европы, и стимулирование продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, включая молодежь и людей с ограниченными возможностями, а также равенство зарплат за равноценный труд***).

Население ромов, находящееся на правом берегу, из-за отсутствия квалификации, сталкивается с трудностями при интеграции в сферу занятости. В этом отношении, в отличие от левого берега, на правом была создана нормативная база[195], которая направлена на вовлечение ромов на рынок труда. Согласно исследованиям в данной области[196], большинство ромов (64%) выполняют низкооплачиваемую работу, которая не требует специальных навыков, или работают в качестве поденщиков в сельском хозяйстве (10%). Из-за отсутствия достаточного образования и навыков уровень бедности среди населения ромов более выражен, особенно среди женщин ромов[197]. Около 66% из них находятся ниже национального уровня абсолютной бедности[198] (**Цель 1.2** ***К 2030 году сокращение, по меньшей мере, половины числа мужчин, женщин и детей всех возрастов, живущих в условиях абсолютной нищеты и нищеты во всех её измерениях в соответствии с национальным порогом и международным порогом в размере 4,3 долл. США в день***).

Уровень активности среди мужчин ромов (15-64 года) в 1,5 раза выше, чем среди женщин ромов (42% против 28%)[199]. В то же время, женщины-ромы представлены по показателю активности в 1,9 раза ниже, чем у женщин, не являющихся ромами (28% против 52%). Из женщин ромов в возрасте от 15 до 64 лет каждая четвертая является экономически активной (28%), и только каждая третья женщина ром (31%) в возрасте 15-64 лет имеет опыт работы[200]. В некоторых отчётах сообщается о 25% доли занятых (всех людей в возрасте 15 лет и старше) для мужчин ромов и 15% для женщин ромов, соответственно.

Проблема занятости более остро стоит среди женщин ромов в возрасте от 15 до 24 лет, где уровень занятости составляет 12%, что в 2 раза ниже, чем уровень занятости женщин, не относящихся к ромам (25%) соответствующего возраста и в 1,5 ниже, чем у молодых мужчин ромов (15-24 лет, 19%)[201].

На левом берегу статистические данные в отношении ситуации с ромами отсутствуют, но отчёты о мониторинге прав человека показывают, что ситуация нестабильна и следовало бы усилить работу с учетом рекомендаций ведущего эксперт ООН Томаса Хаммарберга (Thomas Hammarberg), в частности, учредить комиссию с представителями нацменьшинств левобережья, которая будет служить каналом для ключевых лиц, принимающих решения[202]. (**Цели 16.10** и **17.18**).

Согласно оценке некоторых пресс-атташе[203], около 1,3% (6000 человек) населения, проживающего на левом берегу, составляют этническую группу ромов[204]. Согласно докладу ООН по странам положение ромов на левом берегу сложное. У ромов мало

[192] На основе выводов: Отчёт-исследование оценки Плана действий по поддержке населения рома Республики Молдова на 2011-2015 годы, утвержденного Постановлением Правительства № 494 от 8 июля 2011 года. БМО, 2016, http://www.bri.gov.md/files/3849_Studiu-HG-56_18.01.16.pdf

[193] Постановление Правительства РМ № 494 от 8 июля 2011 г. о внесении изменений в План действий по поддержке этнического населения ромов Республики Молдова на 2011-2015 годы., http://lex.justice.md/md/342070/

[194] Equal Rights Trust. Promo-LEX, Raportul „De la vorbe le fapte: combaterea discriminării şi inegalităţii în Moldova". Combaterea discriminării şi inegalităţii în Moldova. Equal Rights Trust Seria Raport de Ţară: 7, Londra, iunie 2016. https://promolex.md/wp-content/uploads/2016/08/Ro_doc_1468582624.pdf, c.45-47.

[195] Постановление Правительства РМ № 734 от 09.06.2016 об утверждении Плана действий по поддержке этнического населения ромов Республики Молдова на 2016-2020 годы, http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=365368

[196] UN Moldova, НБС, Профиль цыганских женщин и девочек. Кишинёв 2016, http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_6_rome.pdf

[197] Комитет ООН по ликвидации всех форм расовой дискриминации. 10-ый и 11-ый периодические доклады: Республика Молдова, документ ONU CERD/C/MDA/10-11, 2 марта 2016 года.

[198] Idem , p. 21.

[199] Romii din Republica Moldova în comunităţile locuite preponderent de romi, Organizaţia Naţiunilor Unite, 2013, Chişinău, http://md.one.un.org/content/unct/moldova/ro/home/publications/joint-publications/romii-in-republica-moldova-in-localitile-locuite-preponderent-de.html şi în Profilul femeilor şi fetelor rome. ONU, BNS, Chişinău 2016, http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_6_rome.pdf

[200] Инфографик. Профиль женщин и девочек ромов. http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/Infografic_Rome_6.pdf

[201] Idem

[202] UN Human Rights Council, 'Report of the Special Rapporteur on minority issues on her mission to the Republic of Moldova, 11 January 2017', A/HRC/34/53/Add.2, available at: http://www.refworld.org/docid/58adaa204.htm

[203] Thomas Hammarberg, Senior Expert. Report on Human Rights in the Transnistrian Region of the Republic of Moldova. 14 February 2013. http://md.one.un.org/content/dam/unct/moldova/docs/pub/Senior_Expert_Hammarberg_Report_TN_Human_Rights.pdf

[204] Thomas Hammarberg, Idem, c. 36

шансов заработать доход для пропитания, а у некоторых из них, в частности у пожилых людей, есть проблемы со здоровьем, и они не могут себе позволить хоть какое-либо лечение из-за отсутствия медицинского страхования и денежных средств (**Цель 3.8**). Лица среди ромов с официальными доходами обычно получают денежные переводы из-за границы от тех, кто там работает[205]. Касательно экономического участия населения ромов не найдено никаких официальных данных или альтернативных источников. (**Цель 17.18**).

Главная задача, стоящая перед властями левобережья, согласно отчёту ООН, по-прежнему заключается в обеспечении баланса между тремя основными группами населения - молдавскими, русскими и ромами, обеспечивающим их гражданские права и равные возможности в образовании и на рынке труда (**Цель 16.10**).

СНОСКА

[205] Государственная программа по достойному труду 2016-2020 годов в Республике Молдова. Кишинёв, 2016, стр.4, www.ilo.org.

IV. ГЛАВА

БЕЗРАБОТИЦА

Одной из наиболее сложных и ответственных частей структурного анализа рынка труда является анализ безработицы. Целый ряд аргументов указывают на необходимость тщательного изучения феномена безработицы на обоих берегах даже при условии, что на правом берегу она идёт на спад. Несмотря на это проблема безработицы по обе стороны Днестра является «острой проблемой рынка труда».

ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ БЕЗРАБОТИЦЫ

Согласно данным (**Таблица 2**) число занятого населения ***на обоих берегах*** сокращается, будучи одним из самых низких в Юго-Восточной и Центральной Европе[206], а число экономически неактивного населения растёт. Это связано с уменьшением давления на структуру занятости, вызванным такими факторами, как трудовая миграция, низкая оплата труда, старение населения характерное для обоих берегов Днестра.

Динамика численности безработных в период 2010-2016 гг. (**Таблица 2**) отражает тезисы, ранее утверждавшие о сложностях в занятости молодёжи, не имеющей опыта и профессиональных навыков. Многие экономические агенты не вкладывают в начальную подготовку новых сотрудников. Таким образом, молодёжь, пожилые, женщины, этническая группа ромов, люди с ограниченными возможностями находятся в наиболее неблагоприятном положении. Кроме того, причиной безработицы может быть и географическое расстояние между спросом на рынке труда и местом проживания работника, что иногда требует более высоких затрат на транспортные услуги для поездок на место работы или при их отсутствии, занятость становится затруднительной или даже невозможной. Ещё одним аргументом важным для статистического наблюдения является занятость части трудового населения в теневой экономике.

Уровень безработицы является важным социально-экономическим показателем для мониторинга тенденций занятости на рынке труда, однако она имеет низкую релевантность в статистике, особенно на левом берегу (**Цель 17.18**).

Для того чтобы приблизить уровень анализа ситуации и основываться на наличии статистических данных о безработных на обоих берегах, в исследовании использовалась дезагрегированные данные по регионам развития[207] для правого берега, в соответствии с критериями МОТ[208], а для левого берега - с учётом зарегистрированных безработных, но не включает дезагрегацию в сельских районах для рассматриваемого периода 2010-2016 гг.

На правом берегу дезагрегация безработицы по регионам (**Диаграмма 19**) указывает на более высокой уровень безработицы в Кишинёве, несмотря на то, что в 2016 году он уменьшился в два раза по сравнению с 2010 годом и достиг 5,7%. С гендерной точки зрения в Кишинёве наблюдается более низкий уровень безработицы среди женщин в 3,7% по сравнению с 7,5% среди мужчин и, следовательно, в 2016 году наблюдается существенная тенденция снижения на 4,5 п.п. по сравнению с 2010 годом. В территориальном выражении в 2016 году уровень безработицы среди женщин в Кишинёве был в 4,6 раза выше, чем среди женщин на юге, или в 1,2 раза выше, чем в центре и на севере страны (**Диаграмма 20**). Уровень безработицы среди мужчин в Кишинёве был в 2,6 раза выше, чем на юге (2,8%), в 1,5 раза выше, чем на севере (4,9%) и в 1,3 раза выше, чем в центральной части страны (5,4%). Анализ за отчётный период 2010-2016 гг.

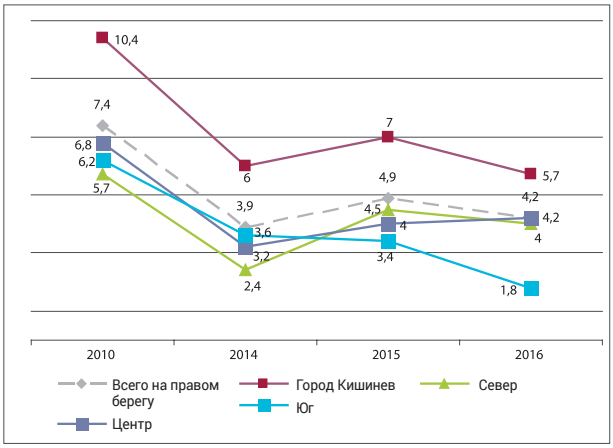
СНОСКА

[206] О статистических областях см. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Forta_de_munca/AFM_rom_2017.pdf

[207] Понятие безработных используется в соответствии с критериями МОТ - полное определение см. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Forta_de_munca/AFM_rom_2017.pdf

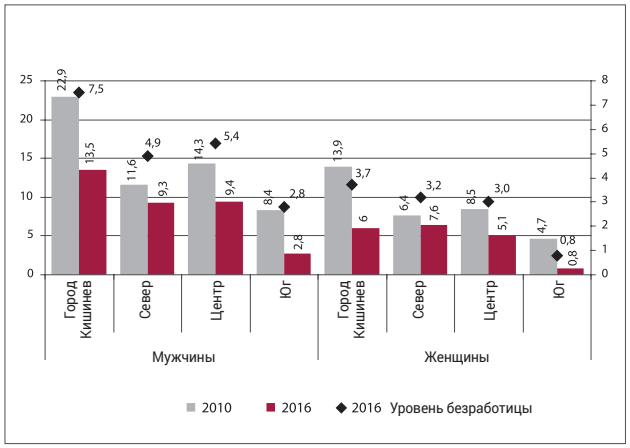
[208] Согласно данным Годовых отчётах НАЗНМ и НБС; Социальная статистика; Безработицы. 2016 и 2010 гг.

ДИАГРАММА 19. **Динамика уровня безработицы по регионам, %, 2010-2016**



Источник: *Национальное Бюро Статистики.*

ДИАГРАММА 20. **Динамика безработицы по регионам и по полу, тыс. чел. (2010-2016)**



Источник: *Национальное Бюро Статистики.*

показал тенденцию к снижению на 4,9 п.п. уровня безработицы среди мужчин в 2016 году по сравнению с 2010 годом[209].

В территориальном аспекте, колебания безработицы по регионам в основном обусловлены процессом депопуляции сельских районов в результате внутренней и внешней миграции, отсутствием возможностей трудоустройства и снижением привлекательности рабочих мест в сельских районах[210]. Таким образом, на правом берегу в период 2010-2016 гг. уровень безработицы существенно снизился на 3,2 п.п. и составил 4,2% в 2016 году.

На левом берегу также наблюдается значительное сокращение безработицы в 2016 году по сравнению с 2010 годом (7,7 тыс. чел.). ***С территориальной точки зрения,*** анализ основывался на имеющихся данных за период 2011-2016 годов, согласно которых уровень безработицы (неравномерный по административно-территориальным единицам) указывает на некоторые разницы в 2016 году (**Диаграмма 21**). В Слободзии уровень безработицы в 5,3 раза выше, чем в Тирасполе (1,54%) и в Григориополе, где уровень безработицы в 3 раза выше, чем в г. Бендеры (1,95%). Эта ситуация объясняется тем, что в течение 2016 года было зарегистрировано 16 835 уходов с работы, из которых 1,8% (309 человек) были уволены. Следует отметить, что количество освобождений/сокращений с работы в 2016 году сократилось на 23% по сравнению с 2015 годом (21 938 человек), 4,2% (или 924 человека) - по причине сокращения числа сотрудников. Эти изменения произошли на фоне трудоустройства 15 777 человек (2016 год), что на 17% меньше, чем в 2015 году[211].

С гендерной точки зрения, на основе имеющихся данных левобережья, наблюдается значительная доля безработицы среди женщин. Количество зарегистрированных нетрудоустроенных лиц, на конец 2016 года составило 4 262 человека, что на 18,7% больше, чем к концу 2015 года от общего числа зарегистрированных лиц, из которых женщины составляют 2 186 человек или 51,3%. В течение 2016 года в центрах занятости левобережья были зарегистрированы 8 261 человек ищущих работу, из которых 4 037 женщины (или 48,9%) от общего числа зарегистрированных лиц[212].

СНОСКА

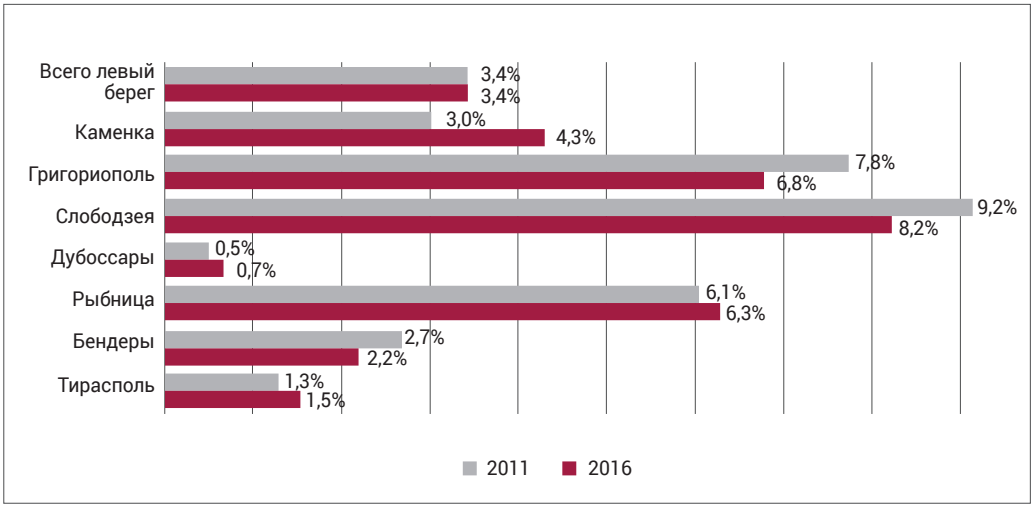
[209] Вакуловски, Дорин. Влияние политики занятости на ситуацию на рынке труда в Республике Молдова, Социометрическая Лаборатория, IDIS "Viitorul", Chișinău, 2015, http://www.viitorul.org/files/library/4884299_md_impactul_polit.pdf

[210] Данные о рынке рабочей силы за 2011-2015 гг., http://minsoctrud.gospmr.org/informatsiya_

[211] Государственная служба статистики левобережья. Статистические данные о социально-экономическом развитии региона. 2016

[212] НАЗ. Статистический отчет о занятости и мерах социальной защиты для лиц, ищущих работу, в январе-декабре 2016 года ttp://anofm.md/documents/57

ДИАГРАММА 21. **Тенденции безработицы по административно-территориальным единицам на левом берегу (2011-2016)**



Источник: *Статистика рынка труда, http://minsoctrud.gospmr.org/ryinok_truda/.*

(**Цель 17.18.** ***К 2020 году значительное повышение доступности высококачественных, актуальных и достоверных данных, дезагрегированных по уровню доходов, гендерной принадлежности, возрасту, расе, национальности, миграционному статусу, инвалидности, географическому местонахождению и другим характеристикам, значимым с учётом национальных условий***).

БЕЗРАБОТИЦА СРЕДИ НАСЕЛЕНИЯ ГРУПП РИСКА

Уровень безработицы обусловлен в определённой степени ***возрастом и опытом работы***. Как правило, люди, которые никогда не работали, чаще сталкиваются с проблемой безработицы. Однако статистические данные показывают, что люди с опытом работы больше страдают от безработицы.

На правом берегу, согласно открытым источникам, из 50,1 тыс. безработных, зарегистрированных в 2016 году, у 63% имеется опыт работы и мотивированы, 22% - без опыта, но мотивированы, 13% - обученные (с опытом), но немотивированы, 7% - без опыта и без каких-либо мотиваций[213].

На левом берегу ситуация аналогичная, где население в возрасте 30-40 лет и с опытом работы больше всего страдают от безработицы (599 человек в 2015 г., меньше на 37% чем в 2014 г. (954 человек) (**Таблица 3**).

Общая тенденция для обоих берегов объясняется тем, что люди с опытом работы ищут привлекательные и хорошо оплачиваемые рабочие места. Однако находить такие места весьма тяжело для граждан обоих берегов. В то же время люди, не имеющие опыта работы, особенно молодёжь, не спешат на рынок труда, тем самым заполняя ряды безработных и неактивного населения по обе стороны Днестра. Проводить более глубокий анализ по этой проблематике невозможно, поскольку отсутствует дезагрегация данных групп этих людей на левом берегу. (**Цель 17.18.** ***К 2020 году значительное повышение доступности высококачественных, актуальных и достоверных данных, дезагрегированных по уровню доходов, гендерной принадлежности, возрасту, расе, национальности, миграционному статусу, инвалидности, географическому местонахождению и другим характеристикам, значимым с учётом национальных условий***).

СНОСКА

[213] ANOFM. Raport statistic privind măsurile de ocupare și protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă ale Republicii Moldova în ianuarie – decembrie 2016, http://anofm.md/documents/57.

В том же контексте, исходя из предыдущего анализа распределения безработицы по полу, были отмечены расхождения между уровнем безработицы у мужчин и женщин по обе стороны Днестра. Эти диспропорции вызваны значительным исключением с рынка труда молодых женщин в возрасте 25-34 лет, которые, в основном, заняты в неоплаченных домашних работах, а их занятость имеет колебательный аспект, в том плане, что есть периоды, когда они сидят дома со своими детьми, родителями, и т.д. (**Цель 8.6** ***К 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков, до уровня, аналогичного среднему показателю в странах Центральной и Восточной Европы***). В то же время эта категория женщин сталкивается с барьерами, связанными с равенством доступа к труду из-за сложностей, вызванных согласованием семейных и профессиональных обязанностей[213] (**Цель 10.2** ***К 2030 г. расширение и продвижение социальной, экономической и политической интеграции, независимо от возраста, пола, инвалидности, расы, этнического происхождения, религиозного или экономического, или иного статуса***).

Следует также подчеркнуть, что на правом берегу в 2016 году безработица больше затронула мужчин - 64,8% от общего числа безработных, а также городское население - 59,0%[214].

Пожилое население и безработица. Согласно статистическим данным на обоих берегах потенциал пожилого населения на рынке труда не используется. Возрастные данные (**Таблица 3**) указывают на большое количество безработных для возрастных групп 50+ на обоих берегах. Это связано с трудностями по трудоустройству пожилых людей в сельских районах как на правом берегу, так и на левом.

На правом берегу в последние годы растёт потенциал населения пожилого возраста на рынке труда, благодаря их вынужденному согласию получать низкие доходы, а также из-за высокой занятости этой категории людей в сельском хозяйстве (33,6% в 2016 году)[215] (**Таблица 4**). Согласно некоторым национальным исследованиям[216] пожилые люди особенно уязвимы к бедности при попытке трудоустроиться, а также в отношении получения небольших государственных пенсий (**Цель 1.3** ***Внедрение на национальном уровне адекватной системы социальной защиты для значительного охвата беднейших и наиболее уязвимых граждан к 2030 году***).

На левом берегу данные указывают на значительную долю 13,5% пожилых людей с пред-пенсионным возрастом в 2015 году, отмечая снижение на 1,1 п.п. по сравнению с 2011 годом (12,4%)[217] (**Цель 1.3**).

Безработица среди молодёжи. Безработица среди молодёжи представляет собой ещё одну проблему на рынке труда. Даже если уровень безработицы является низким для обоих берегов (**Таблица 4**) безработица среди молодёжи в возрасте 15-29 лет является проблемной, достигающей самых высоких уровней. (**Цель 8.6** ***К 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков, до уровня, аналогичного среднему показателю в странах Центральной и Восточной Европы***).

На правом берегу, по официальным данным, в 2016 году уровень безработицы среди молодёжи (15-24 лет) составил 11,2%, а в возрастной группе 15-29 лет этот показатель составлял 8,1%[218]. Соответственно, в 2016 году в общем числе

СНОСКА

[214] НБС. Рабочая сила в Республике Молдова: занятость и безработица в IV квартале 2016 года http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5554

[215] Занятое население по видам экономической деятельности, http://statbank.statistica.md/

[216] От слов к делу. Борьба с дискриминацией и неравенством в Молдове. Equal Rights Trust, Promo-Lex, 2016, стр. 233

[217] Служба статистики левого берега. Статистические данные о социально-экономическом развитии региона. 2016, http://mer.gospmr.org/assets/files/pdf/ezhegodnik-20161.pdf, см. Таблица 3.7.р.42.

[218] НБС, социальная статистика, уровень безработицы по полу, средние и квартальные показатели, 2000-2017, http://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/en/30%20Statistica%20sociala/?rxid=2345d98a-890b-4459-bb1f%20-9b565f99b3b9

безработных МОТ (53,3 тыс. чел.), молодёжь (15-24 года) составляла 10,7 тыс. (или 20%), а возрастная группа 25-34 года - 17,2 тыс. человек (или 32%). В общем числе безработных в возрастной группе 15-24 года наибольшая доля в 2016 году составляла молодёжь с высшим образованием 23,3% и гимназий 23,3%, за ними следуют лица с средним профессиональным образованием 22,4%, со средним специальным 16% и соответственно с лицеем, средней школой 15%. В общем числе безработных в возрасте 25-34 лет, 40,6% безработных были с высшим образованием, за ними следуют 28,4% с гимназией, 13,4% со средней школой, 9% со средним профессиональным, 8% со средним специальным и 0,58% с начальным образованием[219].

На левом берегу, согласно доступным статистическим данным на 2011-2015 годы по безработице среди молодёжи в 2015 году, 14,4% от общего числа безработных составляет возрастная группа 23-29 лет, что на 2,7 п.п. ниже, чем в 2011 году (17,1%). Далее следует возрастная группа 18-22 с 7,7% от общего числа, что на 3 п.п. ниже по сравнению с 2011 годом (10%). Что касается возрастной группы до 18 лет, отмечается незначительное снижение на 0,9 п.п. в 2015 году по сравнению с 2011 годом[220].

Данная ситуация объясняется общими социально-экономическими аспектами обеих сторон Днестра, где обученная молодёжь больше не соответствует предложениям на рынке труда (см. раздел II. ***Барьеры доступа на рынок труда***). В то же время, низкая доля молодёжи в общем занятом населении обусловлена различными трудностями, с которыми сталкивается эта категория населения в процессе выбора профессии. Молодежь не слишком склонна интегрироваться на рынке труда на обоих берегах, предпочитая другие профессии, включая трудоустройство в неформальной экономике и получение неофициальных доходов.

Феномен NEET[221]. Число неактивных, безработных и не вовлечённых в процесс образования или обучения, быстро растёт среди населения молодого возраста (15-29 лет). Это является тревожным фактором на рынке труда (**Цель 8.6** ***К 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков, до уровня, аналогичного среднему показателю в странах Центральной и Восточной Европы***).

На правом берегу в 2016 году эта группа составляла 328,9 тыс. молодых людей, или 56,8% от общего числа неактивных молодых людей[222], намного выше, чем в среднем по Европе (17,9%), что указывает на высокую степень уязвимости и социальной изоляции молодёжи[223]. Таким образом, в 2016 году 20,2 тыс. были безработными, большинство из которых – мужчины (61,9%), и 83,3 тыс. не хотели работать, из-за заботы о семье, большинство из которых – женщины (98,7%).

На левом берегу из-за отсутствия данных, невозможно провести анализ данного феномена.

В целом, появление феномена NEET указывает на некоторые трудности при переходе от системы образования к рынку труда и является одной из категорий, которым следует уделять особое внимание в предстоящий период.

Люди с ограниченными возможностями. **На правом берегу**, по имеющимся статистическим данным[224], эта категория людей имеет ограниченный доступ на рынок труда и, в результате, уровень их жизни находится на черте бедности. (**Цель**

СНОСКА

[219] НАЗ. Отчет о деятельности за 2016 год. http://anofm.md/files/elfinder/Raportul%20activit.%20ANOFM%202016%20%20ultima%20varianta.docx

[220] Государственная служба статистики левобережья. Статистические данные социально-экономического развития региона. 2016

[221] NEET (с англ. Not in Employment, Education or Training) - поколение молодых людей, которые не участвуют в образовании, занятости или обучении, рассчитывается в соответствии с количеством молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет, которые не учатся ни в образовании, ни на работе. Согласно стратегии занятости на 2017-2021 годы в Молдове отмечается высокий уровень неактивных молодых людей, которые не имеют программы образования, обучения или занятости (NEET), в 2015 году составляя 30,8%. Молодые женщины представляют собой большую часть этой категории, ссылаясь на семейные обязательства в качестве основной причины, по которой они не связаны с рынком труда. Последние представляют собой неиспользованный и неудачный человеческий потенциал, если у них нет политики и мер для возвращения на работу ».

[222] НБС. Рабочая сила в Республике Молдова: занятость и безработица в 2016 году. Пресс-релиз от 03.04.2017. http://www.statistica.md/libview.php?l=ro&idc=168&id=5585

[223] Buciuceanu–Vrabie M., Pahomi I. Barometrul Demografic. Situaţia tinerilor în Republica Moldova: de la dezideratе la oportunităţi. 2015, www.unpfa.md

[224] Отчёт о деятельности за 2010-2016 гг. НАЗНМ, http://anofm.md/page/rapoarte1.

10.2 К 2030 г. расширение и продвижение социальной, экономической и политической интеграции, независимо от возраста, пола, инвалидности, расы, этнического происхождения, религиозного или экономического, или иного статуса). Несмотря на усилия властей по интеграции людей с ограниченными возможностями на рынок труда, их вовлеченность очень низкая (**Таблица 1**). (**Цель 8.5** ***К 2030 году достижение уровня занятости, аналогичного среднему для стран Центральной и Восточной Европы, и стимулирование продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, включая молодежь и людей с ограниченными возможностями, а также равенство зарплат за равноценный труд***).

ТАБЛИЦА 1. **Ситуация людей с ограниченными возможностями на рынке труда правобережья, чел., 2010-2016**

Люди с ограниченными возможностями		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Зарегистрированы как безработные		535	476	496	565	598	877
Трудоустроены	**человек**	**71**	**87**	**102**	**168**	**220**	**300**
	доля	**13.3%**	**18.3%**	**20,6%**	**29,7%**	**37%**	**34%**
Бенефициары трудовых услуг посредничества		235	176	156	223	300	344
Выпускники курсов профессиональной подготовки		15	31	29	25	65	77
Вовлечены в общественных работах		18	16	25	26	18	52
Бенефициары информационных и консультационно-профессиональных услуг		386	486	637	1976	585	36
Получатели пособий по безработице		19	10	17	82	119	96
Бенефициары пособий по профессиональной интеграции/реинтеграции		55	48	39	28	32	36

Источник: *НАЗНМ.*

На левом берегу ситуация безработицы среди людей с ограниченными возможностями неизвестна, что снижает возможности мониторинга этого явления и участие в решении проблем соответствующей группы людей. Для контроля за выполнением целей устойчивого развития 2030 года, в частности показателей по ситуации с безработицей с обеих сторон, необходимы меры, направленные на устранение различий в методологии расчёта уровня безработицы, включая дезагрегированная по полу, возрастным группам и инвалидности, в соответствии с международными стандартами. (**Цель 8.6** ***К 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков, до уровня, аналогичного среднему показателю в странах Центральной и Восточной Европы***).

Этническая группа ромов. На обоих берегах возникают трудности с безработицей и интеграцией ромов из-за специфики и традиций этой социальной группы, а также их культурных и экономических условий. (**Цель 8.5** ***К 2030 году достижение уровня занятости, аналогичного среднему для стран Центральной и Восточной Европы, и стимулирование продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, включая молодежь и людей с ограниченными возможностями, а также равенство зарплат за равноценный труд***).

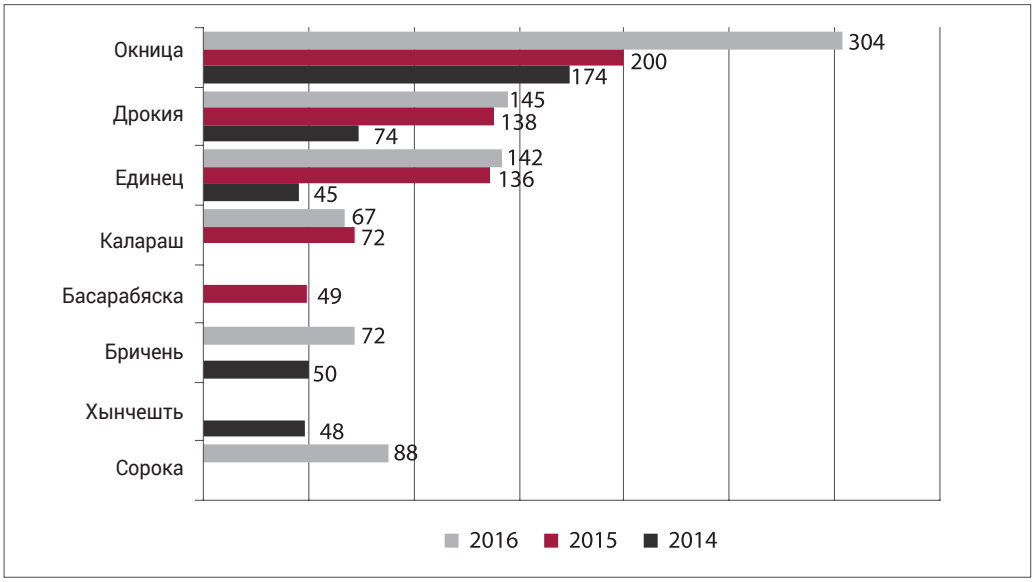
СНОСКА

[226] Raportul de activitate pentru anul 2015. ANOFM. p.18, http://www.anofm.md/files/elfinder/Raport%20de%20activitate%20ANOFM%202015-Final.pdf

На правом берегу, госорганы зарегистрировали около 1,1 тыс. этнических ромов, из которых 675 (60%) женщины согласно докладу, опубликованному в 2015 году[225]. Власти правобережья направили свои усилия на улучшение политики и механизмов социальной интеграции этой этнической группы. Таким образом, официальные данные указывают на положительные сдвиги в этом направлении. В 2016 году были трудоустроены 125 человек, задействованы в общественных работах 48 человек, а 16 человек посещали курсы профессиональной подготовки.

Примерно 1,5 тыс. ромов (2016 г.) были зарегистрированы в агентствах по трудоустройству, число которых увеличилось на 36,3% по сравнению с 2015 годом. Из всех тех, кто обратились в агентства, женщины составляют 60% (2016 г.). Большинство ромов (**Диаграмма 22**) были зарегистрированы в агентствах г. Единец, где их число увеличилось в 3,1 раза (2016 г.) по сравнению с 2014 годом (45 человек), г. Дрокия с увеличением на 96 процентов по сравнению с 2014 годом и г. Окница (200 человек) с увеличением на 74,7 (2016 г.) по сравнению с 2014 годом[226].

ДИАГРАММА 22. **Динамика числа этнической группы ромов, зарегистрированная в агентствах занятости населения правобережья; человек, 2014-2016**



Источник: *НАЗНМ.*

На левом берегу, в отношении этнической группы ромов статистических данных практически не существует. Госорганы в области статистики разрабатывают только информацию об этнической структуре населения на левом берегу Днестра, согласно которой этническая группа ромов не выделена как малая по удельному значению. Для получения общей информации см. раздел ***Ситуация занятости этнической группы ромов*** на левом берегу.

Анализ ситуации безработицы, отмеченная на обоих берегах, показывает, что наиболее уязвимые группы этого явления являются молодёжь и пожилые люди. Высокий уровень безработицы среди молодёжи и пожилых людей определяется рядом причин. К ним относятся разница между знаниями и способностями, получаемые в системе образования и требованиями рынка труда (для молодёжи), а также навыки, **некоррелированные** с текущими требованиями рынка труда (для пожилых людей).

СНОСКА

[225] Годовой отчёт о деятельности за 2015 г. НАЗНМ, с.18, www.anofm.md

[226] НАЗНМ. Отчёты о деятельности за 2014, 2015 и 2016 гг. http://anofm.md/page/rapoarte1.

V. ГЛАВА

НЕРАВЕНСТВО В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Продолжая проблему неравенств на рынке труда, важно проанализировать неравенство в оплате труда. Оно возникают из-за доминирующих факторов рынка труда, таких как образование, профессия, экономическая активность, форма собственности предприятия (частное, общественное) и опыт. Кроме того, при рассмотрении расхождений в заработной плате следует отметить неравенство в возможностях доступа к образованию и обучению, которое способствует определению экономического статуса отдельных лиц (см. раздел II. ***Барьеры доступа на рынок труда***). Существующие предпосылки имеют важное значение для понимания расхождений в оплате труда. По сути неравенство в заработной плате должно быть результатом различий присущих таланту или усилиям отдельных лиц, но не из-за барьеров **Цель 10.4** ***Принятие политик, особенно налогообложения, относящийся к заработной плате и социальную защиту, и прогрессивная реализация большего равенства***).

Среди этих расхождений необходимо проанализировать разницу в оплате труда между женщинами и мужчинами. Это различие объясняется двумя основными факторами: ***косвенной дискриминацией на рынке труда*** и ***прямой дискриминацией на рабочем месте***[227]. Прямая дискриминация означает применение явно неблагоприятного обращения к человеку по причинам, связанным с его или её полом по сравнению с обращением применимым к лицу противоположного пола в аналогичной ситуации[228]. Косвенная дискриминация относится к ситуациям, когда применение явно нейтральных положений, критериев или практик ставит людей определённого пола в невыгодное положение по сравнению с противоположным полом[229].

Учитывая, что гендерное равенство означает равноценную оплату за вклад женщин и мужчин на рынке труда, эта цель не соблюдается работодателями. Это происходит, с одной стороны потому, что действующее законодательство не функционирует, и, соответственно, санкции не предусмотрены, с другой стороны потому, что женщины соглашаются на работу в менее оплачиваемых секторах на более низких должностях, чем мужчины. Анализируемое с гендерной точки зрения неравенство в оплате труда также связано с неравными возможностями карьерного роста. В целом, гендерные разницы в оплате труда приводят к искажению рабочей силы в экономике обоих берегов и, таким образом, обеспечивают прямую дискриминацию на рабочем месте.

В связи с отсутствием на левом берегу статистических данных о заработной плате, дезагрегированных по полу, для обеспечения всестороннего анализа использовались данные о средней месячной заработной плате работника по отраслям экономики.

На правом берегу основные расхождения отмечаются по поводу среднемесячной зарплаты по видам деятельности. В 2016 году самая низкая среднемесячная заработная плата на одного человека в размере 3 130,1 лей была отмечена в области ***Искусства, отдыха и развлечений***, что в три раза ниже зарплаты в области ***Информации и телекоммуникации***. Таким образом, сотрудники трёх областях, таких как ***Искусство, отдых и развлечения, Сельское хозяйство, лесное хозяйство и***

СНОСКА

[227] Гендерное неравенство в оплате труда в Молдове. Как каждая женщина в Молдове теряет годовой доход 7620 лей. Центр Партнёрство ради Развития. http://www.progen.md/files/4717_analiza_paygap_moldova.pdf

[228] Гёондя, Александра. И другие. Конкретная дискриминация в работе: моббинг. КАЧЕСТВО ЖИЗНИ, XXI, №. 1-2, 2010, стр. 113-136.http://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/07.pdf

[229] Гёондя, Александра. Op.cit.

рыболовство, ЖКХ и пищевая деятельность получают зарплату, которая составляет менее 70% от среднемесячной заработной платы по экономике, те их сферы ***Образования, Административных и вспомогательных услуг*** - около 80%. Заработная плата сотрудника в сфере ***Информации и телекоммуникации, Финансовой и страховой деятельности*** больше на 200% чем в других секторах (**Диаграмма 23**). Женщины сосредоточены в секторах деятельности с средней заработной платой ниже среднего по экономике, что подтверждают следующие цифры: 24% занятых женщин работают в сфере образования, 15% - в сфере здравоохранения и социального страхования. Причём в этих областях они более представлены чем мужчины: среди работников образования 76% составляют женщины и 24% мужчины, в сфере здравоохранения и социального обеспечения 81% женщин и 19% мужчин. В то же время женщины чрезмерно представлены в определённых областях с более низкой зарплатой, чем мужчины (**Таблица 6**). Таким образом, заработная плата мужчин выше чем у женщин на 63,2% в финансовой и страховой деятельности, на 38% - в информационно-коммуникационной деятельности, на 22% в промышленности, на 14,2% - в сфере государственного управления, обороны и социальной помощи, на 12,3% - в сфере ЖКХ и общественного питания, на 12% - в профессиональной, научно-технической деятельности ((**Цель 10.2** ***К 2030 г. расширение и продвижение социальной, экономической и политической интеграции, независимо от возраста, пола, инвалидности, расы, этнического происхождения, религиозного или экономического, или иного статуса***). Следует также отметить, что

ДИАГРАММА 23. **Соотношение между среднемесячным заработком работника по видам деятельности и среднемесячной заработной платой в экономике в целом, %, 2016 г., на правом берегу**

Источник: *Национальное Бюро Статистики правобережья.*

ДИАГРАММА 24. **Соотношение между среднемесячным заработком работника по видам деятельности и среднемесячной заработной платой в экономике в целом, %, 2016 г., на левом берегу**

Источник: *Служба статистики левого берега.*

доход от заработной платы составил 42,1% от общего дохода на одно домашнее хозяйство в 2016 году по сравнению с 41,4% в 2015 году. Соответственно, доходы сельского населения формируются на основе заработной платы в пропорции 29%, а её вклад в 1,9 раза ниже, чем в городской местности[230].

На левом берегу различия в заработной плате по видам деятельности также значительны (**Диаграмма 24**). Так, например, самая высокая заработная плата в размере 6 045,41 леев зарегистрирована в 2016 году в сфере предпринимательской деятельности, что больше на 40% в сравнении с жилищно-коммунальным сектором (4 338,90 лей) и на 30% - с промышленным сектором (4 654,79 лей) на левом берегу. Самая низкая заработная плата в размере 3 024,52 лей была зарегистрирована в секторе логистики и маркетинга, что в 2 раза ниже, чем в коммерческой деятельности в 2016 году (**Таблица 7**). (***Цель 10.3 Обеспечение равенства возможностей и уменьшение неравенства результатов, в том числе путём устранения дискриминационных законов, политик и практик, и продвижение соответствующего законодательства, политик и соответствующих действий в этом отношении***).

СНОСКА

[230] НБС. Доходы и расходы населения в 2016 году. Пресс-релиз от 30.03.2017, http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5579&parent=0.

VI. ГЛАВА

АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ

Дискриминация в оплате труда относится не только к доходам, но и к недостаточной репрезентативности женщин на управленческих позициях во многих сферах, включая те, в которых преобладают женщины (см. раздел ***Женщины на рынке труда***), где по-прежнему существует некий «потолок», что затрудняет доступ к функциям управления (на обоих берегах). Ситуация более критична в случае женщин на левом берегу в условиях отсутствия юридического инструмента для обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин (см. раздел ***Женщины на рынке труда***). Неравномерное участие женщин и мужчин в занятости и принятии решений связано с недооценкой профессиональных навыков женщин и их работой, а также неравным распределением профессиональных обязанностей. На рынке труда правобережья имеются данные о том, что общий уровень занятости женщин (39,0%) ниже, чем у мужчин (43,0%), хотя уровень профессиональной образованности женщин выше, чем у мужчин (см. Раздел ***Участие женщин в образовании и занятости***). (**ЦУР 5, Цель 5.5** ***Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни***).

На правом берегу были выявлены такие аспекты, согласно которым в отношении женщин намного сложнее, по сравнению с мужчинами, принимаются решения о продвижении на руководящие должности. Основными причинами являются более тщательная оценка роли женщины в выполнении поставленных трудовых и управленческих задач, которая проводится с точки зрения роли женщины, жены и матери[231]. В результате появляется необходимость ввода системы квот для женщин, чтобы гарантировать фиксированное количество мест на руководящих должностях: согласно опросу, проведенному в 2015 году[232], из 1 515 опрошенных мужчин 53,3% решили ввести численные квоты для руководящих должностей против 29,6% мужчин, которые выступили против этого. А из 503 опрошенных женщин 73,2% проголосовали за и 13,9% - против.

В свою очередь, из общего числа занятого населения на руководящих должностях в 2016 году (85,1 человека) 46,8% составляют женщины и 53,2% соответственно, мужчины[233]. В отличие от предыдущих лет ситуация улучшилась. Например, на 1 января 2015 года удельный вес женщин на руководящих должностях высшего уровня составлял 37%, или в 1,7 раза меньше, чем у мужчин, или в 1,8 раза меньше, чем женщины среднего звена управления[234].

Дезагрегация по форме обучения занятого населения на руководящих должностях в 2016 году свидетельствует о ряде расхождений. Таким образом, среди представителей законодательных и исполнительных органов и других государственных должностей 49% составляют женщины, а мужчины – 51%. С точки зрения формы образования женщины с высшим образованием составляют лишь 78% всех женщин занятые в этих областях (39,8 тыс. чел., 2016 год), тогда как мужчины (45,3 тыс., 2016) составляют 80%. В свою очередь, женщины со средним специальным образованием составляли 11% по сравнению с 10% мужчин той же профессии.

Значительную долю 72,8% (чем мужчины - 27,2%) имеют женщины, работающие в качестве государственных служащих, что свидетельствует о ***неравенстве мужчин***. Если брать по форме образования, то женщины с высшим образованием составляют лишь 39%, а со средним специальным - 25% от общего числа женщин той же профессии (21,7 тыс. чел. в 2016 году), тогда как мужчины с высшим

СНОСКА

[231] Кейану-Андрей, и др. Мужчины и гендерное равенство в Республике Молдова. На основе методологии IMAGES. Центр женского права, Исследовательский и консультационный центр «Социополис»Кишинэу, 2015 г. http://cdf.md/files/resources/89/Studiul_B%C4%83rba%C8%9Bii%20%C8%99i%20Egalitatea%20de%20gen%20%C3%AEn%20Republica%20Moldova.pdf

[232] Idem

[233] UN Women. ПРООН. НБС. Профиль женщин в процессе принятия решений (в некоторых профессиональных областях). Кишинёв 2016. http://md.one.un.org/content/dam/unct/moldova/docs/pub/prof_009_funct_ROM-2016_new.pdf

[234] Idem.

образованием составили 37% и соответственно 12,3% со средним образованием от общего числа мужчин той же профессии (8,1 тыс. чел. в 2016 году).

Если смотреть по видам экономической деятельности, то в общем числе женщин на руководящих должностях самую большую долю 30% имеют женщины, занятые в оптовой и розничной торговле, гостиницах и ресторанах, за которыми следуют 24% в сфере государственного управления, образования, здравоохранения и социального обеспечения и 12% в промышленности. В случае мужчин на руководящих должностях анализ по экономическим видам деятельности показывает 31% в оптовой и розничной торговле, гостиницах и ресторанах, 19% в промышленности и 14% в сфере государственного управления, образования, здравоохранения и социальной работы (**Таблица 10)**.

Согласно некоторым исследованиям[235] из 10 женщин руководителей на всех уровнях 6 управляют в частном секторе и 4 в государственном[236]. В то же время в случае топ-менеджеров экономических и социальных подразделений гендерная дискриминация очевидна: 26,9% женщин и 73,1% мужчин[237]. (**Цель 5.5** ***Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни***).

Из избранных мэров на правом берегу, только 20,6% составляют женщины (или 185 женщин из 898 мэров)[238]. С точки зрения территориального распределения, от общего числа избранных женщин более высокий уровень 26% зафиксирован на Юге, 25% на Севере, меньший уровень 19% в Центре страны. В Кишинёве данный показатель составляет 20%, что в 1,6 раза меньше, чем в Бельцах (33%). Самый высокий уровень 41% женщин мэров зарегистрирован в Страшенах, затем в Сынджера 35%, Кэушанах и Чимишлии по 33% и Тараклии 30%. В АТО Гагаузия уровень представления женщин мэров составлял 8%. Самый низкий показатель 7% был зафиксирован в Кантемире и Бричанах. (**Таблица 11**). Кроме того, из 101 депутата в законодательном органе только 22 женщины или 21,7% от общего числа делегатов[239].

На левом берегу рассматривалось положение мужчин и женщин в отношении их участия в принятии решений, с точки зрения занятости с использованием альтернативных источников[240]. Отмечается тенденция к увеличению участия женщин в процессе принятия решений на левом берегу. Анализ данных показывает, что средний уровень участия женщин в процессе принятия решений на муниципальном и районном советах левобережья достигает 38% или 29 исполнительных должностей, занимаемые женщинами. Из них, самый высокий удельный вес женщин среди глав сел (первый уровень) в составе административных единиц второго уровня достигает 100% в Бендерах, 52% в Рыбнице, 41,6% в Каменке, 28,5% в Григориополе, 28,5% в Слободзии и 22% в Дубоссарах (**Таблица 12**). На уровне муниципального управления (участие женщин на уровне заместителей глав составляла 60% от общего числа. На уровне делегирования в представительных органах левобережья уровень участия женщин составлял 22,5% всех депутатов. Анализ территориального распределения показывает, что наибольший удельный вес женщин в представительных органах (31% делегированных женщин был в Григориополе, затем 28% в Слободзии, в то время как наименьший 6% в Бендерах (**Таблица 12**). (**Цель 5.5** ***Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни***).

СНОСКА

[235] Idem

[236] Idem

[237] Idem

[238] Равенство без различий. Информативный бюллетень, № 2, 01.2016, IDIS "Viitorul", http://www.viitorul.org/files/library/5016403_md_egalitati_fara.pdf

[239] ЦИК. Анализ общих местных выборов 14 июня 2015 года по признаку пола. http://cec.md/files/files/studii_analiza/participareafemeilorinalegerilelocalegenerale2015_1909120.pdf

[240] http://camenca.org/vlast/sovet-narodnyx-deputatov; http://www.dubossary.ru/; http://grig-admin.idknet.com/; http://slobadmin.ru/; http://www.bendery-ga.org/; http://www.tirasadmin.org/; http://dnestrovsk.name/

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Доклад подчёркивает важность достижения устойчивого развития в экономическом и социальном аспекте посредством занятости и устранения всех барьеров доступности к рынку труда, в том числе предшествующих, как например доступ к образованию. Концепция устойчивого развития рассматривается в настоящем докладе как сочетание между ролью образования и рынка труда в развитии устойчивого общества, которое стремится к социальной интеграции лиц на рынке труда и укреплению административного потенциала для развития, в первую очередь, конкурентоспособной и открытой экономики на обоих берегах реки Днестр.

Авторы доклада установили, что с точки зрения осуществления Повестки дня на 2030 год анализ рынка труда требует не только фундаментального подхода через призму Целей устойчивого развития, непосредственно ***8 и 10, а также в контексте с ЦУР 1, 3, 4, 5, 6, 9, 14, 17*** с интерпретацией установленных показателей, а также многомерного анализа статистических данных и альтернативных данных о рынке труда для обеспечения полного обзора ситуации с обоих берегов.

Основные результаты исследования разделены на две части: ***аналитическое*** и статистическое

ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО АНАЛИЗУ НЕРАВЕНСТВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аналитическая часть включает выводы о процессах на рынке труда на обоих берегах в плане сокращения неравенства и интеграции, обездоленных и уязвимых групп, таких как молодёжь, люди пожилого возраста, женщины, ромы и люди с ограниченными возможностями в качестве основной цели этого исследовательского проекта.

Для достижения **Цели устойчивого развития 8**, с тем чтобы содействовать обеспечению всестороннего и устойчивого экономического роста, занятости и достойной работы для всех людей, необходимо устранить два барьера доступности к рынку труда: *1) **несоответствие между предложениями и спросом на рынке труда, включая ожидания лиц, предлагающих рабочую силу,*** и *2) **физические барьеры среда для лиц с ограниченной мобильностью; 3) сокращение безработицы в рядах групп риска; 4) разница в заработной плате мужчин и женщин; 5) низкая репрезентативность женщин в процессе принятия решений.***

Исследование показало, что расхождения между предложениями рынка труда и ожиданиями спроса являются отражением отсутствия конструктивного диалога между учебными заведениями, бизнес-средой и другими социальными субъектами. Диспаритет спроса и предложения на рынке труда образуется

ещё со школьного образования, где отсутствуют услуги по профориентации, а молодые выпускники часто выбирают то, что престижно на данный момент, но необязательно востребовано на рынке труда. Соответственно, данные расхождения продолжают влиять на рынок труда, в условиях, когда работодатель не обеспечивает или не способствует профессиональному обучению сотрудников в начале карьеры и на протяжении трудоустройства. Таким образом, основные усилия должны быть консолидированы на уровне начального и среднего образования на обоих берегах, предоставляя молодым людям возможность использовать услуги по профориентации начиная со школьной скамьи. Более того, эти расхождения продолжаются в рабочей среде, что указывает на необходимость развития диалога между работодателями и работниками по вопросам повышения производительности труда посредством непрерывного обучения работников.

Что касается низкого доступа к рынку труда для людей с ограниченными возможностями, это подчеркивает некомпетентность властей по обеспечению доступа людей к публичным услугам, посредством монтажа пандусов и вспомогательных устройств. Тот факт, что многие люди с ограниченными возможностями готовы работать, как показывают опросы, должен стать дополнительной причиной для того, чтобы власти установили пандусы во всех учреждениях, для облегчения их мобильности в пространстве. Кроме того, не все экономические агенты проявляют желание монтировать пандусы, что обеспечило бы доступ людей с ограниченными возможностями в зданиях, что соответственно затрудняет их трудоустройство в таких учрежденьях.

Для достижения **Цели 10** по сокращению неравенства в обществе путём развития открытого и конкурентоспособного рынка труда, должен быть обеспечен ***принцип равных возможностей***. Несоблюдение принципа равенства на рынке труда приводит к появлению стереотипов и предрассудков, которые отрицательно сказываются на социальной интеграции ***населения групп риска (люди с ограниченными возможностями, пожилые люди, молодёжь, этническая группа ромов, женщины),*** в то же время их шансы на участие в экономической жизни сокращаются, что неизбежно ведёт к бедности и социальной маргинализации.

В данном докладе, анализ взаимосвязи между занятостью и принципом равных возможностей и шансов на рынке труда позволил произвести и многомерный анализ занятости людей из неблагополучных групп, что соответственно позволило выделить несколько важных нижеперечисленных заключений.

Принимая во внимание ограниченную доступность к образованию и рынку труда людей с ограниченными возможностями, а также расхождения между спросом и предложением идентифицированные на обоих берегах Днестра, достижение **Цели 1** по сокращению, по меньшей мере, половины числа мужчин, женщин и детей всех возрастов, проживающих в условиях абсолютной нищеты и нищеты во всех его формах в соответствии с национальным порогом и международным порогом в размере 4,3 долл. США в день, становится затруднённым для ответственных лиц. С одной стороны, данная ситуация объясняется тем, что как на правом, так и на левом берегу преобладает высокий уровень трудовой миграции на фоне

неформальной занятости, особенно в сельской местности. С другой стороны, объясняется отсутствием инвестиционных возможностей для экономической деятельности в сельскохозяйственной и в предпринимательской сфере, в том числе социальной деятельности.

Что касается достижения **Цели 3**, а именно обеспечение всеобщего доступа к медицинским услугам, включая защиту от финансовых рисков, доступа к основным качественным медицинским услугам и доступа к основным и безопасным, эффективным, качественным и доступным вакцинам для всех, не могут быть достигнуты в полном объёме, если задачи Цели 1 по улучшению экономического положения населения, живущего в нищете, и задачи Цели 8 по обеспечению всестороннего и устойчивого экономического роста, занятости и достойной работы для всех людей не будут выполнены.

Достижение Цели 8 не может быть достигнуто в полной мере по обе стороны Днестра, если не будет обеспечено равенство доступа ко всем уровням образования и профессиональной подготовки социально уязвимых лиц, включая людей с ограниченными возможностями и детей, что в конечном итоге являются задачами **Цели 4**.

Поскольку соблюдение равенства возможностей женщин и мужчин, а также отношения к ним имеет важное значение в обществе, а достижение **Цели 5** является требованием, авторы отмечают, что такие механизмы воздействия были реализованы на правом берегу, в отличие от левого берега, из-за отсутствуя какого-либо правового акта, обеспечивающий гендерное равенство, что в итоге является нарушением социальных, экономических и политических прав женщин и мужчин. В отсутствие такого инструмента, шансы на значительное представительство женщин на руководящих должностях в профессиональной сфере значительно меньше на левом берегу.

Что касается предотвращения дискриминации на рынке труда, авторы делают вывод о том, что на правом берегу существует несколько правовых инструментов, как внутренних, так и международных, которые регулируют трудовые отношения и предотвращают дискриминацию на рынке труда. Но ситуация остается неустойчивой в этом отношении, поскольку эти положения полностью не соблюдаются. То же самое можно сказать и о нормах регулирования труда на левом берегу, которые, с точки зрения интеграции на рынок труда находящихся в неблагоприятном положении лиц, больше говорят в пользу обеспечения равного доступа к соцуслугам и предоставления льгот, чем на осуществление политик, обеспечивающие равные возможности доступа на рынок труда, в частности, для населения групп риска.

В отношении анализа положении женщин, как уязвимая группа, приходим к выводу, что доступ женщин к образованию и, в конечном итоге, к занятости гарантирует не только полное участие в социально-экономической жизни, но и помогает снизить уровень бедности среди них. Кроме того, занятость женщин на рынке труда гарантирует доход, который может способствовать развитию

здорового образа жизни среди женщин, поскольку в семьях, возглавляемых женщинами, отсутствие доступа, например, к системе питьевого водоснабжения более выражено из-за финансовых соображений.

С точки зрения анализа различий в заработной плате по гендерному признаку, авторы пришли к заключению, что эти неравенства происходят, с одной стороны, из-за не полного исполнения закона и соответствующих санкций на правом берегу, с другой стороны, из-за согласия женщин трудоустроиться в менее оплачиваемых секторах, на должностях, уступающим мужчинам. Таким образом, гендерное неравенство в оплате труда отражает реальное положение относительно равноценной зарплаты за равноценный труд. На левом берегу, при отсутствии инструментов для обеспечения равенства между женщинами и мужчинами, возможное регулирование данного неравенства практически невозможно.

Поскольку существование неравенства в оплате труда взаимосвязано с политикой работодателя и структурными факторами, обусловливающие участие на рынке труда (возраст, пол, уровень подготовки и т.д.), необходимы меры для изменения ситуации на обоих берегов Днестра. Такие меры могут заключаться в обеспечении равного доступа женщин и мужчин к более высоким должностям, которые соответственно более оплачиваемые, а также продвижение женщин, молодёжи, представителей этнических меньшинств, людей с ограниченными возможностями на всех иерархических и профессиональных уровнях, обеспечение информационных и консультационных профессиональных услуг для всех категорий безработных, а также обеспечение и улучшение, посредством политических механизмов, баланса между профессиональной и частной жизнью и т.д.

Обеспечение полной инклюзивности подразумевает доступ индивидов к экономическим возможностям и общественным услугам. Соответственно, отсутствие доступа к системе питьевого водоснабжения (особенно в сельских районах) во многом обусловлено отсутствием стабильных доходов домашних хозяйств. Поэтому, достижение **Цели 6** по обеспечению всеобщего доступа людей по обе стороны реки к адекватным и равным санитарным условиям взаимодействует с Целью 8, что преследует полную и продуктивную занятость рабочей силы и достойную работу для всех, в частности обеспечения продуктивных рабочих мест для женщин и мужчин, в том числе для молодёжи и людей с ограниченными возможностями, а также равное вознаграждение за равноценный труд.

Что касается ***процесса перехода от школы к работе***, то с точки зрения проанализированных показателей следует, что молодёжь в возрасте от 18 до 24 лет подвергаются воздействию явления NEET (акроним от англ. «Not in Education, Employment or Training»), которые не работают, не учатся и не участвуют в программах профессиональной квалификации, безработные. Многие из этих молодых людей относятся к уязвимым подкатегориям, таким как молодые люди с ограниченными возможностями, те, которые заботятся о членах семьи, включая молодых безработных. Тот факт, что молодёжь находятся в ситуации NEET,

приводит к многочисленным социальным недостаткам, таким как маргинализация, преступность и др. Особенно важно наличие действующих программ для их интеграции на рынок труда в контексте развития предпринимательства. Таким образом, благодаря развитию предпринимательства среди молодёжи, шансы на сокращение явлений NEET возрастают, обеспечивая более высокий уровень участия в экономической жизни молодых людей путём создания рабочих мест.

С этой точки зрения, на основе анализа сектора МСП обеих сторон Днестра отмечается, что на правом берегу существуют тенденции в развитии микропредприятий, в которых молодёжь может проявить себя очень хорошо, а на правом берегу наблюдается увеличение числа занятых лиц в ***предпринимательской деятельности по индивидуальным патентам***, в которых также может себя проявить молодёжь. Поэтому, меры по содействию развитию предпринимательства среди молодёжи должны способствовать не только их трудоустройству, но также доступа к финансовым услугам, микрокредитам, помощи в развитии бизнеса для молодёжи, которые направлены на достижение **Цели 9.** Из альтернативных информационных источников следует, что доступность финансов и микрокредитов остаётся в дальнейшем серьёзным препятствием для предпринимателей на обоих берегах.

Кроме того, важным моментом в данном исследовании является ***экономическое участие этнической группы ромов.*** Социальная интеграция ромов посредством экономического участия имеет важное значение в демократическом обществе. Можно отметить прогресс в разработке институциональных рамок защиты и социальной интеграции ромов на правом берегу. Но то же самое нельзя сказать о левом береге, в отсутствии правовых норм, подтверждающие обеспечение некоторых механизмов социальной интеграции ромов. В данном контексте, достижение цели 16.9 (**ЦУР 16)** путём обеспечения правовой идентичности всех, включая регистрацию рождений ромов, имеет важное значение для обеспечения равного доступа к образованию и рынку труда. Интеграция населения ромов на рынке труда зависит от факторов, напрямую ведущих к обучению как таковому. Низкий уровень образования и отсутствие профессиональной подготовки, отсутствие юридической идентичности ограничивают доступ ромов к образованию и занятости, а также доступ к услугам первичной медико-санитарной помощи и другим публичным услугам.

Фактически, исключение из рынка труда по признаку пола, возраста, состоянию здоровья, уровня квалификации или низкого образования означает неравенство в экономическом участии и, соответственно, неравенство в распределении доходов. Взамен, повышение потенциала занятости людей групп риска в экономической деятельности, включая предпринимательство с обеих сторон Днестра с помощью различных механизмов взаимодействия, будет стимулировать их участие на рынке труда, создавая в т.ч. новые рабочие места. Кроме этого, сбалансированное распределение профессиональных обязанностей и объективная оценка навыков женщин и мужчин гарантируют равное участие женщин и мужчин в процессе трудоустройства и принятия решений.

Рекомендации по вопросам политики для обоих берегов:

Для стимулирования роста занятости населения групп риска, необходимо:

- меры по стимулированию расширения доступа к программам профессионального обучения, переквалификации;
- разработка программ повышения квалификации и совершенствования на рабочем месте;
- постоянная адаптация учебными заведениями образовательных программ к потребностям рынка труда;
- информирование и профессиональное консультирование по методам поиска работы специализированными центрами, действующими в учебных заведениях;
- разработка и продвижение новых инструментов для поддержки молодых людей, женщин и пожилых людей в бизнесе;
- разработка комплексных программ, ориентированные на молодых людей, не включенных ни в систему образования или обучения, ни в занятости.

Для провоцирования активных политик в борьбе с безработицей и вовлечения и сохранения населения групп риска на рынке труда, необходимо:

- снижение безработицы среди молодёжи путём продвижения мер стимулирования работодателей, нанимающие выпускников и обеспечения жизнеспособной системы профориентации в учебных заведениях;
- развивать диалог между бизнес-сообществом и учебными заведениями, чтобы облегчить переход выпускников с сферы образования на рынок труда;
- сокращение безработицы среди пожилых людей, этнической группы ромов и людей с ограниченными возможностями посредством мер стимулирования работодателей и мер по обеспечению подготовки и сертификации навыков молодых и взрослых;
- развивать финансовые стимулы / субсидии для безработных и молодых специалистов, пожилых людей с опытом и навыками для осуществления предпринимательской деятельности, особенно социальной.

Эти вышеперечисленные аспекты являются основными элементами при разработке стратегий и политики в области занятости, в борьбе с социальной и профессиональной эксклюзией, инсерции на рынок труда всех категорий рабочей силы.

Для обеспечения полноценного и сбалансированного участия мужчин и женщин во всех сферах жизни, властям необходимо обеспечить:

- укрепление законодательной и институциональной основы для обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин;
- развитие стратегического взаимодействия по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами;
- сбор, анализ и распространение всеобъемлющих, дезагрегированных, сопоставимых и регулярно обновляемых данных о гендерном равенстве в экономике и бизнесе, в процессе принятия решений и в других сферах жизни общества;
- развитие механизмов представления обездоленных групп на уровне принятия решений и административных уровнях;

- повышение информированности и обучения персонала государственных служб о применении принципа равенства.

Заключения об использовании статистических данных о неравенствах на рынке труда

Статистическая часть включает заключения о доступности, наличии, надёжности и сопоставимости статистических и альтернативных данных, используемые для процесса анализа и синтеза на рынке труда с обеих сторон.

Все эти аспекты, относящиеся к статистической информации, необходимой для контроля за выполнением стратегических задач страны и целей устойчивого развития, имеют важное значение для достижения цели 17.18 относительного значительного повышения доступности качественных, надёжных и своевременных данных, дезагрегированные по полу, возрасту, расы, этнической принадлежности, статуса миграции, инвалидности, географического положения и других соответствующих признаков в национальных контекстах.

Для анализа сегментов рынка труда, были проанализированы в печатном или электронном виде, как официальная статистика, производимая специализированными органами на обоих берегах Днестра, так и другие данные, взятые с административных ресурсов, независимых альтернативных источников, а именно:

- для анализа участия женщин и мужчин в процессе принятия решений на левом берегу, использовались интернет-источники (в основном, официальные страницы администрации de facto левобережных районов и предметные аналитические источники в виде статей или отчетов);
- для анализа участия женщин и мужчин в процессе принятия решений на правом берегу использовались данные ЦИК и НБС;
- для анализа населения по уровню образования на левом берегу были использованы данные переписи населения с 2005 и 2015 года;
- для анализа доступа людей с ограниченными возможностями к инфраструктуре и физической среде, были использованы выдержки из министерских отчётов и заметок правобережья и статистические данные госслужбы статистики левобережья;
- при анализе положения, касающейся дискриминации женщин и девочек на левом берегу, были использованы данные отчётов по мониторингу прав человека, а также статистические данные систематического анализа госслужбы статистики левобережья в отношении социально-экономической ситуации;
- для анализы уровня познания в использование информационных технологий среди возрастного населения, были использованы альтернативные данные, такие как количество подписчиков к Интернету и цифровому телевидению, взятые из статистических ежегодников госслужбы статистики левобережья, а также в качестве источника использовался Индекс свободы Freedom House;
- Что касается женщин на левом берегу, то очень мало статистических данных, дезагрегированных по признаку пола. Соответственно, для отражения ситуации на левом берегу были использованы статистические данные из смежных секторов рынка труда, например, в случае учреждений, где производственные условия труда не соответствуют санитарным нормам и гигиены, что фиксируется в ежегодниках госслужбы статистики левобережья.

С точки зрения **доступности** и **наличия** данных на обоих берегах Днестра, статистические данные представлены в **ясном** и **понятном образе**, **издаются в адекватной** и **удобной форме**, **доступны и открыты**, соблюдая объективность. Данные являются частью статистических производственных процессов, разработанные статистическими органами, в том числе Национальным бюро статистики правобережья и Госслужбы статистики левобережья, а также другими органами и учреждениями, ответственные за разработку, производство и диссеминацию статистических данных, сопровождающееся **методами** и **объяснения**. Статистические данные **регулярно диссеминируются**, с определенной **периодичностью**.

Статистические данные по обеим сторонам, используемые в данном отчёте, содержат дезагрегации. Однако, в отличие от правого берега, данные левого берега не настолько комплексно дезагрегированы, что не позволяет провести более глубокий анализ положения, касающейся инклюзии на рынок труда уязвимых лиц:

- как правило, отсутствует дезагрегация по возрасту, полу, уровню образования и географическому распределению занятого населения левого берега, что затрудняет анализ занятости возрастного населения, молодёжи и женщин на левом берегу;
- также, отсутствуют данные о занятости этнической группы ромов левобережья, и не были идентифицированы альтернативные источники;
- из альтернативных источников обоих берегов отсутствуют обновлённые данные об обеспечении доступа к инфраструктуре для людей с ограниченными возможностями;
- с обеих сторон отсутствуют показатели для анализа расхождений между предложениями и ожиданиями спроса на рынке труда;
- отсутствуют данные по обе стороны в отношении цифровой интеграции пожилых людей. Этот показатель позволил бы провести текущую оценку ситуации доступа пожилых людей к цифровым услугам. Также отсутствуют показатели, отражающие степень участия пожилых людей на рынке труда с точки зрения доступа к цифровым услугам, таких как: наличие барьеров на пути использования компьютеров и Интернета на рабочем месте; потенциальные преимущества и недостатки использования компьютеров/Интернета на рабочем месте; способы преодоления барьеров и позволяющие пожилым людям использовать Интернет на рабочем месте;
- отсутствуют данных на левом берегу касательно отношения к женщинам на рынке труда и в бизнесе;
- отсутствуют данные о явлении NEET на левом берегу.

Что касается ***достоверности*** или ***правильности используемых данных***, они разработаны службами статистики на обоих берегах на основе слаженной и эффективной системы статистических исследований, а также административных источников государственных органов. Статистическая информация была представлена в соответствии с научными стандартами по отношению статистических источников, методов и процедур, что позволило правильную интерпретацию данных. Использование официальных данных обеих берегов о населении, миграции, занятости, безработицы, экономики стало возможным благодаря использованию концепций, а также понятных и релевантных переменных для аналитических целей, предложенные в настоящем докладе. Однако, в статистических процессах на обоих берегах Днестра, с помощью которых генерируются данные, применяются разные

концепции с точки зрения классификаций, определений, используемых показателей и групп населения или целевых групп.

Что касается ***сопоставимости данных***, статистика обеих сторон составляется на основе общих стандартов, с точки зрения сферы охвата и единиц измерения, а что касается этих классификаций, то они интерпретируются по-разному. По этой причине, не все данные, представленные в периодических изданиях на левом берегу, могут быть сопоставимы с данными на правом берегу. Учёты по обе стороны Днестра не всегда слаженны и согласованны, в случае применения различных методологий расчёта.

Рекомендации по совершенствованию статистики для измерения неравенств на рынке труда (Приложение A)

Для повышения доступности качественных, актуальных и достоверных данных, дезагрегированные по доходам, полу, возрасту, расе, этнической принадлежности, статусу миграции, инвалидности, географическому расположению и другим соответствующим признакам в контексте обоих берегов, рекомендуется:

- с точки зрения доступности и наличии:
- определение новых инструментов для улучшения диссеминации статистических данных;
- обозначение и применение на обоих берегах методологии прогнозирования и измерения расхождений между предложениями рынка труда и ожиданиями спроса;
- адаптация статистики обеих сторон к стандартам Евростата в отношении методологии оценки доступности лиц с ограниченными возможностями (ограниченная мобильность) к физической среде, включая вспомогательные устройства в промышленных и гражданских зданиях;
- предоставление данных, с точки зрения достоверности доступа лиц с ограниченными возможностями и этнической группы ромов к образованию, обучению и интеграции на рынок труда;
- предоставление доступных данных о цифровой социальной интеграции уязвимых категорий, повышение уровня цифровой грамотности, а также навыков среди этих групп.
- с точки зрения достоверности и наличия используемых данных:
- использование показателей в определении, осуществлении и оценке политики занятости;
- периодический статистический анализ социального неравенства на рынке труда;
- периодический статистический анализ неравенств на рынке труда в территориальном профиле;
- периодический статистический анализ социальных диспаритетов.
- с точки зрения сопоставимости:
- обучение персонала Госслужбы статистики левобережья о применении методологии оценки явления NEET и представление дезагрегированных данных;
- использование методологии Евростата в отношении статистики социальной интеграции на обоих берегах Днестра;
- обеспечение международной сопоставимости статистических данных о занятости и безработице среди уязвимых групп и группы риска.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А.

РАСХОЖДЕНИЯ РЕГИСТРИРУЕМЫХ И РАСЧЕТНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ИДЕНТИФИЦИРОВАННЫЕ В АКТУАЛЬНОЙ СТАТИСТИКЕ НА ОБОИХ БЕРЕГАХ ДНЕСТРА

Проблема, указанная в исследование	Цели устойчивого развития и показатели измерения	Показатели измерения в международной практике	Политика действий / рекомендации правый берег	Политика действий /рекомендаций левый берег
Расхождение между предложениями рынка труда и ожиданиями спроса	ЦУР4. Цель 4.4 К 2030 году достичь существенного увеличения числа молодёжи и взрослых, обладающих существенными навыками для рынка труда Индикатор на правом берегу: 4.4.2 Доля молодёжи и взрослых, имеющих профессиональные навыки, необходимые для работы	Анализ навыков взрослых (Международная программа оценки компетентности взрослых (PIAAC)[241]	Прогноз рынка труда был разработан Национальным агентством занятости Необходимо изучить методологию прогнозирования, разработанную CEDEFOR[242] и его производные[243]	В первую очередь, необходимо регулярно проводить прогноз рынка труда. По мере возможности, информирование о методологии прогнозирования CEDEFOR для рынка труда
Доступность людей с ограниченными возможностями (низкая мобильность) к физической среде, включая вспомогательные устройства	Ни к одной из ЦУР полностью не соответствует Частично к ЦУР4 Цель 4.а Строительство и модернизация инфраструктуры в школах, с тем чтобы удовлетворить потребности детей, девочек и мальчиков, а также людей с ограниченными возможностями и обеспечить безопасные, ненасильственные и инклюзивные условия обучения для всех. Показатели на правом берегу: 4.а.1.1. Доля общеобразовательных учреждений с доступом в Интернет в педагогических целях 85,6 (2015 год); 4.а.1.2. Доля общеобразовательных учреждений с компьютерами в педагогических целях 97.4 (2015)	Статистика инвалидности, методология Евростата [244]	Важнейшее значение в качестве цели имеет модернизация инфраструктуры в учебных заведениях для удовлетворения потребностей людей с ограниченными возможностями. Однако оценка доступности инвалидов в этих учреждениях не может быть объективной посредством предлагаемых показателей: 4.а.1.1 и 4.а.1.2. Эти показатели соответствуют другим секторам, таким как цифровая интеграция населения (см. ниже). Соответственно, рекомендуется скорректировать методологию правобережья согласно требованиям Евростата, что позволит оценить: 1. Барьеры для социальной интеграции людей с ограниченными возможностями; 2. Необходимость в помощи 3. Состояние здоровья людей с ограниченными возможностями; 4. Функциональные ограничения и ограничения активности; Осуществление Конвенции ООН о правах людей с ограниченными возможностями. Кроме того, необходим мониторинг соблюдения Правил для людей с ограниченными возможностями в промышленных и гражданских зданиях СР С.01.02-2003[245] и соответственно доступность зданий и сооружений для людей с ограниченными возможностями NCM C.01.06 – 2007 (МСН 3.02-05-2003) [246] В качестве дополнения - Ежегодный доклад Народного адвоката о соблюдении прав человека в Республике Молдова [247] Информационные ноты Министерства регионального развития и строительства [248]	Политики действий небыли определены. Рекомендуется осуществлять Конвенцию ООН о правах людей с ограниченными возможностями и создавать условия для мониторинга доступности инвалидов (с низкой мобильности) к физической среде, в том числе с помощью Народного адвоката на левом берегу

СНОСКА

[241] Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. World Economic Forum 2014 http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf

[243] CEDEFOR. Forecasting skill demand and supply, http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply

[244] http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations

[245] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics

[246] http://mdrc.gov.md/public/files/P_C.01.02-2003_.pdf

[247] http://mdrc.gov.md/public/files/NCM_C.01.06-2007.pdf

[248] Около 70% государственных учреждений и социальных объектов в стране не имеют пандусов доступа, 04.01.2014, http://mdrc.gov.md/print.php?l=ro&idc=27&id=2746

Проблема, указанная в исследование	Цели устойчивого развития и показатели измерения	Показатели измерения в международной практике	Политика действий / рекомендации правый берег	Политика действий /рекомендаций левый берег
Доступность людей с ограниченными возможностями к образованию и обучению	ЦУР 4. Цель 4.5 К 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении. Показатели на правом берегу: 4.5.1. Индекс паритета по полу и уровню образования: (начальный уровень - 0,99, гимназия - 0,99, вторичный, ступень II - 1,0, третичный уровень - 1,4 - 2015 год).	Статистика инвалидности: доступность к образованию и обучению, Евростат[249]	Рекомендуется добавить показатель в Цель 4.5, что позволит оценить доступность людей с ограниченными возможностями к образованию и обучению. Крайне важно, скорректировать методологию правобережья согласно требованиям Евростата, что позволит оценить: 5. Доступность образования и обучения для людей с ограниченными возможностями к; 6. Доступность рынка труда для людей с ограниченными возможностями к. 7. Нищета и недостаточный доход среди людей с ограниченными возможностями 8. Финансовое положение людей с ограниченными возможностями 9. Жилищные условия людей с ограниченными возможностями	Неравенство, указанное в исследование
Цифровая интеграция пожилых людей Доступность пожилых людей / молодёжи к цифрованным услугам	ЦУР 4. Цель 4.4 К 2030 году достичь существенного увеличения числа молодёжи и взрослых, обладающих существенными навыками для рынка труда Показатель на правом берегу: 4.4.1 Доля молодёжи и взрослых со знаниями в области ИКТ, по типу	Статистика доступности и использования Интернета - домашние хозяйства и частные лица, Евростат[250]	Рекомендуется внедрить методологию оценки доступа населения к интернет-услугам в соответствии с Евростатом на правом берегу, что позволит оценить: - Интернет-деятельность по возрастным группам; - Использование Интернета физическими или юридическими лицами Также необходимы инструменты и политики для помощи в преодолении барьеров и возможности пожилым людям использовать Интернет, что позволит определить количественно.	Рекомендуется полностью применять и к левому берегу
Борьба с дискриминацией на рабочем месте (отношение к женщинам на рынке труда и в предприни-мательском секторе)	ЦУР 5. Цель 5.1. Исключение всех форм дискриминации в отношении женщин и девочек Показатель на правом берегу: 5.1.1 Действия по осуществлению Конвенции CEDAW Цель 5.5. Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни	Осуществление Конвенции CEDAW странами, подписавшими Конвенцию А также: - Статистика инвалидности, методология Евростата - Индекс женщин в предпринима-тельской деятельности (Female Entrepreneurship Index)	Случаи дискриминации не отражаются в базе данных НБС. В связи с этим рекомендуется объёмное сотрудничество с Инспекцией труда и КНД (Коалиция по Недискриминации по сбору данных по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства па правобережье). А именно мониторинг и количественное определение следующих вопросов: - дискриминационное применение некоторых правовых положений, касающихся заработной платы некоторых сотрудников; - изменение рабочих отношений дискриминационным образом; - применение дискриминационных критериев в связи с занятостью или увольнением некоторых лиц; - случаи дискриминации по критерию инвалидности (проблемы психического здоровья) в предоставлении гарантированных государством юридических услуг; - Случаи преследования, основанного на инвалидности и социальном происхождении ребенка-сироты в процессе образования;	Рекомендуется полностью применять и к левому берегу

СНОСКА

[249] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_access_to_education_and_training

[250] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Internet_access_and_use_statistics_-_households_and_individuals

Проблема, указанная в исследование	Цели устойчивого развития и показатели измерения	Показатели измерения в международной практике	Политика действий / рекомендации правый берег	Политика действий /рекомендаций левый берег
	Индикаторы на правом берегу: 5.5.1.1 Доля женщин, избранных в Парламент: 18,8 (2014 год). 5.5.1.2 Доля женщин, избранных в местную администрацию: 28,3 (2015 год) 5.5.1.3. Доля женщин на назначенных должностях: 25 (2015 год)		- Дискриминация по признаку инвалидности в доступности к дошкольному учреждению несовершеннолетней жертвой; - Дискриминация по критерию мнения о доступности к имеющимся товарам и услугам общественности; - Отказ от размещения в жильё по причине инвалидности (адаптация жилого пространства при установке раковины и ванны, подключенной к системе водоснабжения и канализации). Также для мониторинга Цели 5.5. важно оперировать со следующими международными рейтингами, в которых отражён правый берег: - Global gender gap index[251] (Глобальный индекс гендерного разница); - Global Entrepreneurship Index[252] (Глобальный индекс предпринимательства). Также включает Индекс женского предпринимательства - Female Entrepreneurship Index[253], где Молдова не отражена, но с помощью НБС это было бы возможно.	
Явление NEET	ЦУР 8. Цель 8.6 К 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков, до уровня, аналогичного среднему показателю в странах Центральной и Восточной Европы. Показатель на правом берегу: 8.6.1 Процент молодёжи (15-29 лет) без занятости, образования или профессиональной подготовки: 40,5 (2015 год).	Статистика молодых людей в сфере занятости, образования или обучения, Евростат254	На правом берегу необходимо дезагрегировать данные NEET в: 1.3 NEET: анализ пола и возраста 1.4 NEET: анализ состояния деятельности 1.5 NEET: анализ уровня образования 1.6 NEET: анализ степени урбанизации.	Рекомендуется провести инструктаж Бюро левобережья в отношении применения методологии оценки феномена NEET и представления дезагрегированных данных.
Развитие финансовых стимулов/субсидий для безработных и молодых специа-листов, пожилых людей, имеющих опыт и навыки для осуществления предпринима-тельской деятельности	ЦУР 8. Цель 8.3 Содействие в поддержке политик, ориентированных на развитие продуктивной деятельности, создание достойных мест работы, предпринимательства, креативности и инновации, а также поощрение становления и развития микро-, малых и средних предприятий, в т.ч. посредством доступа к финансовым услугам Показатель на правом берегу: 8.3.1 Доля неформальной занятости в несельскохозяйственном секторе, по половому признаку. Всего 12,6; М - 18,6 / Ж - 7,4 (2015 год)	Обзор доступа к финансам для нефинансовых компаний[255], Румыния	Необходимы статистические данные о доступе к финансам для молодых предпринимателей и других малых, средних и микропредприятий. В этом отношении рекомендуется проконсультироваться с методологией проведения опроса Национального банка Румынии о доступе к денежным ресурсам нефинансовых компаний(FCNEF)[256]. Опрос отражает взгляды реального сектора на: (i) самые насущные проблемы при ведении бизнеса; (ii) наличие и эволюция источников финансирования; (iii) показатель успешности доступа к финансированию со стороны банков и НФУ (Небанковское финансовое учреждение), а также доступа к европейским фондам; (iv) отношения фирм с банками и НФУ.	На левом берегу отсутствуют данные о: -деятельности территориальных компаний; -количестве МСП в основных видах деловой активности; -количестве МСП по форме собственности. Он может работать косвенно с показателем: 10.11. Инвестиции в основной капитал по источникам финансирования и 10.12. Инвестиции в основной капитал в основные отрасли экономики

СНОСКА

[251] http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/measuring-the-global-gender-gap/

[252] https://thegedi.org/global-entrepreneurship-and-development-index/

[253] http://thegedi.org/research/womens-entrepreneurship-index/

[254] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

[255] ЦБР. http://www.bnr.ro/PublicationDocuments.aspx?icid=15748

[256] ЦБР. Опрос о доступе к финансам для нефинансовых компаний в Румынии. Июнь 2017 года. http://www.bnr.ro/DocumentInformation.aspx?idInfoClass=15748&idDocument=25416&directLink=1

Проблема, указанная в исследование	Цели устойчивого развития и показатели измерения	Показатели измерения в международной практике	Политика действий / рекомендации правый берег	Политика действий /рекомендаций левый берег
Доступность образования и рынка труда для этнической группы ромов	ЦУР 4. Цель 4. К 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении. Показатели на правом берегу: 4.5.1 Индекс соотношения по полу и уровню образования (первичный уровень - 0,99; гимназия - 0,99, вторичный, уровень II - 1,0; третичный уровень - 1,4 - 2015). ЦУР 4. Цель 4.4. К 2030 году достичь существенного увеличения числа молодёжи и взрослых, обладающих существенными навыками для рынка труда. Показатель на правом берегу: 4.4.2 Доля молодёжи и взрослых, имеющих профессиональные навыки, необходимые для работы ЦУР 8. Цель 8.6 К 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков, до уровня, аналогичного среднему показателю в странах Центральной и Восточной Европы. Индикатор на правом берегу: 8.6.1 Процент молодёжи (15-29 лет) без занятости, образования или профессиональной подготовки: 40,5 (2015 год).	Статистика социальной интеграции, Евростат[257]	Необходимо отразить положение ромов из официальных данных, отражённых в переписи населения 2014 года	Необходимо отразить положение ромов из официальных данных, отражённых в переписи населения 2015 года

СНОСКА

[257] Social inclusion statistics. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_inclusion_statistics.

ПРИЛОЖЕНИЕ В.

ЦЕЛИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЦУР ОТНОСИТЕЛЬНО РЫНКА ТРУДА

ЦУР	Цель	Показатели на правом берегу	Прокси-показатели на левом берегу
	8.3 Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам 8.5 К 2030 году достижение уровня занятости, аналогичного среднему для стран Центральной и Восточной Европы, и стимулирование продуктивной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, включая молодежь и людей с ограниченными возможностями, а также равенство зарплат за равноценный труд 8.6 К 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков, до уровня, аналогичного среднему показателю в странах Центральной и Восточной Европы 8.8 Защита трудовых прав и продвижение надёжной и безопасной рабочей среды для всех трудоустроенных лиц	8.3.1 8.3.1 Доля неформальной занятости в несельскохозяйственном секторе, по полу. Всего 12,6; Ж – 18.6 / М - 7.4 (2015)[258] 8.5.1 Гендерное расхождение в оплате труда, возрастные группы и люди с ограниченными возможностями[259]: Всего 13.2 (2015)[260] 8.5.2 Уровень безработицы, дезагрегированный по признаку пола, возрастной группы и инвалидности: (по полу: всего 4,9, В - 6,2 / F. 3,6 (2015 год); По возрастным группам: 15-24 года - 12,8, 25-34 года - 6,4, 35-44 года - 4,6, 45-54 года - 2,9, 55+ лет - 2,1 (2015 год))[261]. 8.6.1 Процент молодёжи (15-29 лет) без занятости, образования или профессиональной подготовки[262]. 8.8.1 Удельный вес несчастных случаев, всего ‰, по полу: Всего: 0.76; М. 1.34 / Ж. 0.30 (2015)[263].	8.3: Прокси-показатели[264]: - количество работников в реальном секторе экономики 21332 тыс. (2015 г.); - количество МСП 4771 (2015); - количество экономических агентов в сельском хозяйстве 368 (2015 год); - деятельность организаций в сельском хозяйстве по форме собственности (26 государственных, 11 муниципальных, 462 частных). 8.5. Уровень безработицы в рядах людей в возрасте до 18 лет 0,4%; 18-22 года - 3,5%; 23-29 лет - 7,9%; 30-40 лет - 10,2%; 41-52 (женщины) и 41-57 (мужчины) - 19,0%; с досрочным пенсионным возрастом - 5,7% (2015 год)[265]. 8.6. Молодые безработные, в том числе: до 18 лет 0,4%; 18-22 года 3,5% (2015 год)[266]. 8.8.1 Удельный вес несчастных случаев на 1000 работников 0,5 (2015)267 Косвенный показатель: Количество лиц с визой на левом берегу, которые получили лечение в санатории по категориям. Всего 86 715 человек; 91,5% взрослых и молодых людей; 63,6% женщин и 36,4% мужчин (2015 год)268.

СНОСКА

[258] http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/measuring-the-global-gender-gap/

10 INEGALITĂȚI REDUSE	10.2 К 2030 г. расширение и продвижение социальной, экономической и политической интеграции, независимо от возраста, пола, инвалидности, расы, этнического происхождения, религиозного или экономического, или иного статуса 10.3 Обеспечение равенства возможностей и сокращение неравенства результатов, в том числе путём устранения дискриминационных законов, политик и практик, а также продвижение законодательства, политика и действий в этом направлении 10.4 Принятие политик, особенно налогообложения, относящийся к заработной плате и социальную защиту, и прогрессивная реализация большего равенства	10.2.1 Уровень относительной бедности, пол, возраст, инвалидность Всего 9,8%; По полу: М -10,5%; Ж - 9,3%; По возрасту: 15-24 лет - 10,8, 25-34 - 8,3, 35-44 - 11,6, 45-54 - 11,4, 55+ лет - 7.4 (2015); люди с ограниченными возможностями - 9,9%[269] 10.3.1 Доля населения, сообщившей о случаях дискриминации или преследований за последние 12 месяцев, по полу 10.3.2 Случаи дискриминации или преследования на 10 000 населения, по полу 10.4.1 Удельный вес стоимости рабочей силы в Валовом Добавленном Стоимости: 43,8% (2015)[270].	10.2 Среднемесячная пенсия 120 долларов США (2015 год) В том числе: для возрастного предела в 125 долларов США; по инвалидности 111 USD; пособия по случаю потери кормильца 116 долларов США (2015 год)[271]. 10.3. Статистических данных нет 10.4 Средняя заработная плата в реальной экономике 448 USD (2015)[272].
ЦУР	**Цель**	**Показатели на правом берегу**	**Прокси-показатели на левом берегу**
1 FĂRĂ SĂRĂCIE	1.2. К 2030 году сокращение, по меньшей мере, половины числа мужчин, женщин и детей всех возрастов, живущих в условиях абсолютной нищеты и нищеты во всех её измерениях в соответствии с национальным порогом и международным порогом в размере 4,3 долл. США в день 1.3 Внедрение на национальном уровне адекватной системы социальной защиты для значительного охвата беднейших и наиболее уязвимых граждан к 2030 году	1.2.1 Уровень относительной бедности, по полу и возрасту: Всего - 9,6, по полу: М.- 10,6, Ж-8,8, по возрастным группам: 15-24 года - 11,6, 25-34 года - 7,2, 35-44 года - 10,2, 45-54 года - 9,3, 55 лет - 9,4 (2015 год)[273] 1.3.1 Доля незастрахованных лиц, получающих социальную помощь, включая квинтиль I: всего 5,0; (q-I) - 13,4 (2015 год)[274]	1.2. Среднемесячная номинальная заработная плата 343 USD (2015); - доходы населения, в том числе зарплаты - 43,3%; доходы от предпринимательской деятельности - 6,3%; социальные трансферты - 26,9%; проценты, полученные от вкладов и дивидендов в размере 0,8%; поступления от продажи иностранной валюты 20,1%, другие 4.5 (2015). 1.3. Расходы из фонда социального страхования 2686,9 млн. (руб.) (2015 г.). Расходы на реализацию основных функций бюджета направленные на пенсионное обеспечение (страхование) 2355,2 млн.(руб.) 2015 г. [275]
3 SĂNĂTATE ȘI STARE DE BINE	3.8 Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, отвечающим требованиям и доступным основным лекарственным средствам и вакцинам для всех	3.8.1.1 Доля частных расходов (домашних хозяйств) на здраво-охранение, %: 4,3% (2015 год) 3.8.1.2 Доля населения, получившие основные лекарственные средства 3.8.2. Доля населения с обязательным медицинским страхованием (78,7% - 2015 год)	3.8. Количество аптек (аптеки, аптекарских складов и т.д.), 84 единиц (2015) [276]; Число сельских медицинских клиник, 38 единиц (2015 год) [277].

СНОСКА

[273] ~~Naționalizarea indicatorilor pentru Obiectivele de Dezvoltare Durabilă, ONU, Expert-Grup, Martie, 2017, http://www.md.undp.org/content/dam/moldova/docs/Publications/Indicators_ONU_RO.pdf?download~~

	4.1. К 2030 году, обеспечение того, что все девочки и мальчики окончат бесплатное, качественное и равнодоступное начальное и среднее образование, ведущее к релевантным и эффективным результатам обучения 4.3 К 2030 году, повышение поступлений в доступной и качественной техническом и высшем образовании 4.4 К 2030 году, существенное увеличение числа молодых людей и взрослых с навыками, значимыми рынку труда 4.5 К 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении	4.1.2. Степень окончания начального образования, по полу. Всего. 89,8; М-90, Ж-89.6 (2015) 4.1.3. Степень окончания гимназии, по полу. Всего. 84,4; М-83.8, Ж-85.0 (2015)278 4.3.1. Доля участия молодых людей и взрослых в формальном и неформальном образовании на протяжении всей жизни, по полу (за последние 12 месяцев): 31,0 (2015 год) 4.4.1 Доля молодых людей и взрослых с учётом знаний по ИКТ, по их типу (источник НБС) 4.4.2. Доля молодых людей и взрослых, обладающих профессиональными навыками, необходимыми для работы (источник НБС) 4.5.1. Индекс паритета по полу и уровню образования: (начальный уровень - 0,99, гимназия - 0,99, вторичный, уровень II - 1,0, третичный уровень - 1,4 - 2015 год) [279]	4.1. Количество учащихся, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, тыс. чел., в том числе: начальные, основные общие, полные общие. Всего 44, 4тыс.чел.; начальные 0,0; основные общие 2.7; полные общие 40,7 (2015 год)[282] 4.3: Годовое количество выпускников всех общеобразовательных учреждений 2562 чел. (2015); - количество выпускников высших учебных заведений 1923 чел. (2015)[283] 4.4. Число выпускников учреждений начального профессионального образования 210 чел. (2015 год); - количество выпускников учреждений среднего профессионального образования 1951 чел.[284] 4.5 Доля девочек и мальчиков в учреждениях начального и среднего профессионального образования - 53,3% девочек и 46,7% мальчиков (2015 год) [285]
ЦУР	**Цель**	**Показатели на правом берегу**	**Прокси-показатели на левом берегу**
	4.a построить и модернизировать инфраструктуру в учебных заведениях с целью удовлетворения потребностей детей, девочек и мальчиков, и людей с ограниченными возможностями и обеспечить безопасную, ненасильственную и всеобъемлющую среду для всех	4.a.1.1 Доля общеобразовательных учреждений с доступом в Интернет для педагогических целей 85.6 (2015) [280]; 4.a.1.2 Доля общеобразовательных учреждений с компьютерами в педагогических целях 97.4 (2015) [281]	4a.1.1 Число общеобразовательных учреждений с компьютерными классами 149 (2015 год)286 4a.1.2. Количество занятых мест, оборудованных компьютерами в общеобразовательных учреждениях 1872 чел. (2015)[287]
	5.1 Ликвидация всех форм дискриминации в отношении женщин и девочек 5.5 Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни	5.1.1 Действия по осуществлению Конвенции CEDAW 5.5.1.1 Удельный вес женщин, избранных в парламенте: 18,8 (2014 год)[288] 5.5.1.2 Удельный вес женщин, избранных в местной администрации: 28,3 (2015 год)[289] 5.5.1.3. Удельный вес женщин в назначенных должностях: 25 (2015 год)[290]	5.1.291

СНОСКА

[273] Idem

	6.1 К 2023 году обеспечить всеобщий и равноправный доступ к безопасной и недорогой питьевой воде для 80% населения и к 2030 году, для всех. 6.2 К 2030 году обеспечить всеобщий и равноправный доступ к надлежащим санитарно-гигиеническим средствам для 65% населения и обществ, и к 2030, для всех, уделяя особое внимание потребностям женщин и девочек и лиц, находящихся в уязвимом положении.	6.1.1 Доля населения, пользующегося безопасными надлежащими водными ресурсами 51.5 (2015)[292] 6.2.1 Доля населения, использующего организованные с соблюдением требований безопасности услуги санитарии, включая устройства для мытья рук с мылом и водой 28.2 (2015)[293] 6.2.2. Доля дошкольных и общеобразовательных учреждений, имеющих доступ к централизованной системе водоснабжения	6.1. доля жилого фонда, оснащенного водопроводом 72,7% (2005 год); - доля жилого фонда, оснащенного канализацией 68,1% (2015 год); - доля жилого фонда, оснащенного горячей водой 59,8% (2015 год); [294] 6.2.число семей, зарегистрированных для получения жилья (в конце года) 4160 (2015), из которых 4033 (в городской местности) и 127 (в сельской местности)[295]
	9.3. Расширить доступ мелких промышленных и прочих предприятий, особенно в развивающих странах, к финансовым услугам, в том числе к недорогим кредитам, и усилить их интеграцию в производственно-сбытовые цепочки и рынки	9.3.2.1 Доля МСП индустриальной отрасли, которые получили кредиты 9.3.2.2 Сумма кредитов, получаемые МСП в общем объёме кредитов 25.6 (2015)[296]	Косвенный показатель: 9.3.2.2. Инвестиции в материальные активы, по источникам финансирования, кредиты (займы) в банках - 0,1% (2015 год)[297]

СНОСКА

[288] ~~Naționalizarea indicatorilor pentru Obiectivele de Dezvoltare Durabilă, ONU, Expert Grup, Martie, 2017, http://www.md.undp.org/content/dam/moldova/doc~~

ПРИЛОЖЕНИЕ С.

ТАБЛИЦЫ

ТАБЛИЦА 2. Рабочая сила и безработные, тыс. чел. на обоих берегах

Показатель	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Правый берег[305]	Левый берег[306]	Правый берег	Левый берег	Правый берег	Левый берег	Правый берег	Левый берег	Правый берег	Левый берег	Правый берег	Левый берег	Правый берег	Левый берег
Активное население	1235,4	147,1	1257,5	142,9	1214,5	145,6	1235,8	145,3	1232,4	147,5	1265,6	140	1201,6	132,3
Занятое население	1143,4	138,5	1173,5	137,3	1146,8	140,6	1172,8	141,1	1184,9	142,4	1203,6	136,4	1125,7	130,9
Безработный	92,0	7,7	84,0	4,5	67,7	4,3	63,1	3,4	47,5	4,4	62,1	2,7	53,0	3,4
Неактивное население	172,8	174,0	1717,6	174,3	1768,1	169,4	1751,2	168,4	1756,1	168	1721,7	171	1 712,7	

Источник: *Разработано авторами, на основе данных НБС и Бюро статистики левого берега*

ТАБЛИЦА 3. Численность безработных по возрасту, 2010-2015 гг. на обоих берегах

возраст	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Правый берег						
15-24	25,6	21	16,1	14,5	10,3	13,8
25-34	26,5	28,1	21,6	19,4	14,7	20,6
35-49	26,5	15,9	13,8	13	11,7	14,2
50-64	13,5	13,7	11,9	11,6	7,8	8,6
65+		5,3	4,3	4,5	3,1	4,7
	-	-	-	0,1	-	0,2
Всего	**92,0**	**84**	**67,7**	**63,1**	**47,5**	**62,1**
Левый берег						
până la 18	63	66	42	33	17	16
18-22	782	454	191	182	237	207
23-29	1163	773	589	402	752	386
30-40	1586	972	839	536	954	599
41-52 (f.),	3134	1670	1924	1790	2022	1113
41-57 (b.)	955	584	570	454	628	363
пенсионный возраст						
Всего	**7683**	**4519**	**4155**	**3397**	**4610**	**2684**

Источник: *Разработано авторами, на основе данных НБС и Бюро статистики левого берега*

СНОСКА

[305] ~~Petru~~

[306] ~~Petru~~

ТАБЛИЦА 4. Численность занятых людей по видам экономической деятельности на правом берегу, тыс. чел. и в%, 2011-2016 гг.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ИТОГО, тысячи людей:	**1 173,5**	**1 146,8**	**1 172,8**	**1 184,9**	**1 203,6**	**1 219,5**
В том числе в %:						
Промышленность	13,05%	13,15%	12,14%	12,28%	12,32%	12,14%
Сельское хозяйство, охота, рыбоводство	27,52%	26,44%	28,81%	30,47%	31,72%	33,69%
Строительство	5,69%	6,12%	5,54%	5,60%	5,43%	4,99%
Транспорт и связь	5,7%	6,14%	6,24%	5,71%	6,33%	6,24%
Оптовая и розничная торговля, Гостиницы и рестораны	19%	18,25%	18,02%	17,11%	15,75%	16,36%
Государственное управление, образование, здравоохранение и боль	21,32%	21,55%	20,08%	19,48%	19,59%	18,32%
Другие виды деятельности	7,60%	8,32%	9,14%	9,30%	8,84%	8,22%

Источник: *Национальное Бюро Статистики, расчеты сделаны авторами.*

ТАБЛИЦА 5. Численность занятых людей по видам экономической деятельности на левом берегу, тыс. чел. и в%, 2010-2016 гг

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ИТОГО, тысяч людей:	**138,5**	**137,3**	**140,6**	**141,1**	**142,4**	**136,4**	**130,9**
В том числе в %:							
Промышленность	25,7	24,4	23,7	22,3	21,5	20,9	20,8
Сельское хозяйство	5	5,3	5,3	5,9	6,2	6,3	6,6
Лесоводство	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Строительство	3,1	2,9	2,7	2,5	2,2	2,1	1,7
Транспорт и связь	5,4	5,3	5,3	5,1	6,7	6,8	6,5
Торговля и общественное питание, логистика и дистрибуция, закупки	16,4	16,7	18,6	19,5	19,7	18,8	17,9
Компьютерная информация и услуги	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2
Операции с недвижимостью	0,7	0,8	0,9	1	1,1	1,3	1,2
Общая коммерческая деятельность для обеспечения бесперебойной работы рынка	0,2	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2
Редакционные и издательские дома	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
Жилищно-коммунальные услуги и непроизводительные виды государственной службы	5,7	5,9	6,1	6,3	6	6,1	6,4
Здоровье и социальное обеспечение, физическое воспитание, отдых и туризм	10,2	10,3	10	9,9	9,8	10,1	10,5
Образование	16,3	16,5	16	15,6	15,1	15,6	16,1
Культура и искусство	2,8	3	2,9	2,9	2,8	2,9	3,0
Научные и научные услуги	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Банки и кредит	1,9	1,9	2	2,1	2,1	2,1	2,1
Страхование	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Администрация	4,7	4,8	4,4	4,7	4,8	5	5,2
Другие виды деятельности	1,1	1,1	1	1	1	0,9	1,1

Источник: *Центры социального обеспечения и социальной защиты на левом берегу.*

ТАБЛИЦА 6. **Численность занятых людей по видам экономической деятельности на левом берегу, тыс. чел. и в%, 2010-2016 гг.**

сектор	Занятые лица, тысячи		Ежемесячный валовой средний доход		Коэффициент прибыли мужчины / женщины
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	
Сельское хозяйство, лесоводство и рыболовство	10546	26214	2757,8	3089	112%
Промышленность	47338	51777	4350,4	5316,9	122%
Строительство	3300	18900	4003	4443,6	111%
Оптовая и розничная торговля и т. д.	46181	45093	3677,1	4068,9	111%
Транспорт и хранение	10898	25665	4292,8	4277,9	100%
Проживание и питание	8150	4086	2923,4	3283,6	112%
Информация и связь	7608	9961	7829,4	10800,6	138%
Финансовая и страховая деятельность	9185	4495	6701,5	10937,5	163%
Операции с недвижимостью	4814	6323	3719,3	4222,8	114%
Профессиональная, научно-техническая деятельность	8999	8351	5732,3	6421,4	112%
Управленческие услуги и вспомогательные услуги	3402	7455	3702,1	3484,9	94%
Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование	21791	30030	5309	6067,6	114%
Образование	77564	24270	3812,1	3936,1	103%
Здоровье и социальная помощь	47779	11386	4263,6	4926,7	116%
Искусство, отдых и досуг	7925	5449	2814,6	3322	118%
Другие услуги	3728	2741	6080,9	5675,4	93%
Всего	**319206**	**282194**	**4235,2**	**4881,3**	**115%**

Источник: *Национальное Бюро Статистики.*

ТАБЛИЦА 7. Среднемесячная заработная плата на одного сотрудника по отраслям экономики на левом берегу, 2016

	Среднемесячная средняя заработная плата на одного сотрудника				Соотношение среднемесячной заработной платы по хозяйственной деятельности и общей средней заработной платы,%
	2016, Рубль, левый берег	2016, Преобразован в MDL	2016, Преобразован в USD	В% к 2015 году	
ВСЕГО из них:	3120,3	5030,58	277,1	99,4	100
Промышленность	2887,4	4654,79	256,4	97,5	92,5
Сельское хозяйство	2710,4	4369,76	240,7	103,2	86,9
Транспорт	3075,4	4959,78	273,2	103,7	98,6
Связь	3732,7	6018.18	331,5	106,6	119,6
Строительство	3080,1	4965,23	273,5	96,4	98,7
Торговля и общественное питание	2463,5	3972,18	218,8	96,7	79,0
Логистика и маркетинг	1875,9	3024,52	166,6	114,8	60,1
Общая деятельность	3749,6	6045,41	333,0	101,4	120,2
Редакционные и издательские дома	3003,0	4841,78	266,7	100,5	96,2
Жилищно-коммунальное хозяйство	2691,3	4338,90	239,0	99,1	86,3
Виды непроизводительных государственных услуг	2126,6	3429,37	188,9	90,6	68,2
Здоровье и социальное обеспечение	3304,8	5328,32	293,5	93,2	105,9
Образование	3241,3	5226,65	287,9	100,5	103,9
Культура и искусство	2767,0	4462,35	245,8	96,3	88,7
Физическое воспитание, отдых и туризм	2979,8	4805,47	264,7	82,3	95,5

Источник: *Бюро статистики левого берега и расчеты автора.*

ТАБЛИЦА 8. Занятое население в возрасте 15 лет и старше по уровню образования, 2015-2016 гг., на правом берегу

	2015				2016			
	Мужчины	Процент мужчин, %	Женщины	Доля женщин в общей сложности, %	Мужчины	Процент мужчин, %	Женщины	Доля женщин в общей сложности, %
Уровень подготовки - всего	599,7	100%	603,9	100%	605,6	100%	613,9	
высшее образование	128,1	21,4%	165,9	27,5%	130,3	21,5%	167,1	27,2%
среднее специальное	64,3	10,7%	106,3	17,6%	60,0	9,9%	103,8	16,9%
профессиональное среднее	174,5	29,1%	93,6	15,5%	174,7	28,8%	93,8	15,3%
лицей, общее среднее	110,5	18,4%	128,6	21,3%	115,3	19,0%	125,7	20,5%
гимназиально	118,0	19,7%	106,7	17,7%	121,2	20,0%	120,9	19,7%
начальное или без школы	4,2	0,7%	2,8	0,5%	4,1	0,7%	2,7	0,4%

Источник: *НБС и расчеты автора.*

ТАБЛИЦА 9. **Занятое население частных домохозяйств в возрасте от 15 до 72 лет по уровню образования, согласно данным переписи населения 2015 года на левом берегу**

	Всего человек, тысячи	Процент от общего числа,%	Мужчины	Процент мужчин из общего числа,%	Женщины	Доля женщин в общей сложности,%
Общая численность частных домашних хозяйств, сообщивших об уровнях образования:	**158,416**	**100,0%**	**80,522**	**50,8%**	**77,894**	**49,2%**
Профессиональное обучение:	11,1989	70,7%	54,074	48,3%	57,915	51,7%
- высшее и последипломное образование	44,027	27,8%	18,561	42,2%	25,466	57,8%
- неполное высшее образование	4,639	2,9%	2,472	53,3%	2,167	46,7%
- средний	56,563	35,7%	28,860	51,0%	27,703	49,0%
- первичный	6,760	4,3%	4,181	61,8%	2,579	38,2%
Общее образование:	46,365	29,3%	26,403	56,9%	19,962	43,1%
- общий средний	32,903	20,8%	18,232	55,4%	14,671	44,6%
- главный	12,360	7,8%	7,491	60,6%	4,869	39,4%
- первичный	1,102	0,7%	680	61,7%	422	38,3%
Нет начального образования	62	0,0%	45	72,6%	17	27,4%

Источник: *Бюро статистики левого берега и расчеты автора.*

ТАБЛИЦА 10. **Занятое население, на исполнительной и административной должностях, в 2010/2016 году по полу и по видам экономической деятельности, на правом берегу**

	2010		2016	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Законодатели, исполнительные и другие высокопоставленные лица, тысячи людей				
Экономическая деятельность - всего	52,7	30,2	45,3	39,8
Сельское хозяйство, охота, рыбоводство	2,5	0,6	2,9	0,4
Промышленность	8,8	3,6	8,6	4,6
Строительство	4	1	2,4	0,9
Оптовая и розничная торговля, Гостиницы и рестораны	18	8,9	14,1	11,9
Транспорт и связь	3	1,8	4,2	3,7
Государственное управление, образование, здравоохранение и поддержка	8,9	8,5	6,5	9,9
Другие виды деятельности	7,4	5,9	6,5	8,3
Functionari administrativi, mii persoane				
Экономическая деятельность - всего	4,1	19,6	8,1	21,7
Сельское хозяйство, охота, рыбоводство	-	0,3	0	0,4
Промышленность	0,3	1,7	0,8	2,7
Строительство	-	-	0,5	0
Оптовая и розничная торговля, Гостиницы и рестораны	0,8	1,9	2,7	2,9
Транспорт и связь	1	3,3	1,7	6,9
Государственное управление, образование, здравоохранение и поддержка	0,6	6,3	0,1	2,4
Другие виды деятельности	1,3	5,9	2,1	6,4

Источник: *Национальное Бюро Статистики.*

ТАБЛИЦА 11. Участие женщин и мужчин в процессе принятии решений на местном и центральном уровнях на правом берегу (ситуация на 1 января 2016 года)

	В% от общей численности населения на правом берегу		Количество женщин на 100 мужчин	Примары		
	Женщины	Мужчины		Жен-щины	Муж-чины	доля женщин, (%)
Всего	**48,1**	**51,9**	**108**	**184**	**714**	**20**
Муниципалитет Кишинэу	**46,8**	**53,2**	**114**	**4**	**15**	**21**
Север	**47,8**	**52,2**	**109**	**65**	**250**	**25**
Муниципалитет Бельцы	45,9	54,1	118	1	2	33
Бричень	47,9	52,1	109	2	26	7
Дондюшаны	46,9	53,1	113	5	17	23
Дрокия	47,6	52,4	110	6	22	21
Единцы	47,5	52,5	111	8	24	25
хвастовство	48,6	51,4	106	10	23	30
Флорешть	48,1	51,9	108	10	30	25
Глодень	48,1	51,9	108	2	17	11
Окница	47,7	52,3	110	3	18	14
Рышкань	48,0	52,0	108	5	23	18
Флорешты	49,0	51,0	104	9	17	35
Сорока	48,5	51,5	106	4	31	11
Центр	**48,9**	**51,1**	**104**	**66**	**288**	**19**
Анений Ной	48,9	51,1	105	7	19	27
Кэлэрашь	49,1	50,9	103	4	24	14
Криулень	49,0	51,0	104	6	19	24
Дубоссары	48,9	51,1	104	2	9	18
Хынчешть	49,4	50,6	103	4	35	10
Яловень	49,2	50,8	103	2	23	8
Ниспорень	49,3	50,7	103	4	19	17
Оргеев	48,0	52,0	108	7	31	18
смола	49,5	50,5	102	4	21	16
Страшены	48,9	51,1	105	11	16	41
Шолдэнешть	48,9	51,1	104	3	20	13
Теленешть	49,8	50,2	101	5	26	16
Унгень	48,0	52,0	108	7	26	21
Юг	**49,1**	**50,9**	**104**	**47**	**137**	**26**
Басарабяска	48,4	51,6	107	1	6	14
Кагул	48,3	51,7	107	10	27	27
Кантемир	49,9	50,1	100	2	25	7
Каушаны	49,3	50,7	103	9	18	33
Чимишлия	49,2	50,8	103	7	16	30
Леова	49,9	50,1	100	8	17	32
Стефан Вода	49,6	50,4	102	5	18	22
Тараклия	48,8	51,2	105	5	10	33
АТО Гагаузия	**48,1**	**51,9**	**108**	**2**	**24**	**8**

Источник: *подготовлен авторами на основе данных Национального бюро статистики и Центральной избирательной комиссии.*

ТАБЛИЦА 12. **Участие женщин и мужчин в процессе принятии решений на местном и центральном уровнях на левом берегу** (ситуация на 1 января 2016 года)

	Городская администрация				село / город - глава / председатель Совета				Депутаты				председатель
	Администрация района / города, руководители		заместитель начальника районной / городской администрации город										
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	ВСЕГО	Мужчины	Женщины	Доля женщин	ВСЕГО	Мужчины	Женщины	Доля женщин	
Каменка	1			2	12	7	5	41,67%	29	22	7	24,14%	bărbat
Рыбница	1		3		23	11	12	52,17%	92	70	22	23,91%	bărbat
Дубоссары	1		1	2	9	7	2	22,22%	43	35	8	18,60%	bărbat
Григориополь	1			2	14	10	4	28,57%	44	30	14	31,82%	bărbat
Слободзея	1		1	1	14	10	4	28,57%	36	26	10	27,78%	bărbat
Бендеры	1		1	2	2	0	2	100,00%	31	29	2	6,45%	bărbat
Тирасполь	1		1	4	2	2	0	0,00%	49	39	10	20,41%	femeie

Источник: *расчеты авторов на основе альтернативных источников* [309].

СНОСКА

[309] http://camenca.org/vlast/sovet-narodnyx-deputatov; http://www.dubossary.ru/; http://grig-admin.idknet.com/; http://slobadmin.ru/; http://www.bendery-ga.org/; http://www.tirasadmin.org/; http://dnestrovsk.name/

ССЫЛКИ

1. Anexă la Decretul numărul 523 din 3.11.2013 cu privire la necesitatea„ dezvoltării un cadru juridic adecvat incluziunii, găsirea resurselor pentru aranjamentul tehnic al școlilor (rampe, lifturi, căile de acces largi, grupuri sanitare accesibile, etc.), precum și desfășurarea activităţii de informare cu comunitatea pentru o înţelegere mai bună a incluziunii". Anexa prevede un Plan de Acţiune privind recomandările expertului superior al ONU cu privire la drepturile omului pe malul stâng al Nistrului, T. Hammarberg, https://www.ulpmr.ru/Content/ul/%D0%A1%D0%90%D0%97%2013-45/523.pdf
2. Angajamentele Guvernului Republicii Moldova în edificarea socială de incluziune a romilor, în conformitate cu Hotărârile Guvernului nr. 494 din 08.07.2011 şi nr.56 din 31.01.2012, http://lex.justice.md/md/342070/
3. ANOFM, http://www.anofm.md/page/orientare-si-formare-profesionala
4. ANOFM. Rapoarte de activitare. http://anofm.md/page/rapoarte1
5. Antreprenoriat social. Eco-Răzeni, https://ecorazeni.wordpress.com/antreprenoriat-social/
6. Antreprenoriatul social în Republica Moldova: realităţi şi perspective. Fundaţia Est Europeană. Chișinău 2013. https://ecorazeni.files.wordpress.com/2015/10/studiu-antreprenoriat-social-eef-1.pdf
7. AnuareleStatistice ale Biroului de Statistică ape malul stâng, http://mer.gospmr.org/gosudarstvennaya-sluzhba-statistiki/informacziya/ezhegodnik-gosudarstvennoj-sluzhby-statistiki/statisticheskij-ezhegodnik-2016.html
8. Barcena-Martın, Elena. Budrıa Santiago. Moro-Egido, Ana I. Skill mismatches and wages among European university graduates, MPRA Paper No. 33673, posted 26. September 2011 https://mpra.ub.uni-muenchen.de/33673/1/MPRA_paper_33673.pdf și Santos, Marcelo Serra. Education, Educational Mismatch, and Wage Inequality Evidence for Different European Countries, Covilhã, Junho de 2012, http://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2950/1/Tese%20%28vers%C3%A3o%20final%29.pdf
9. Biroul Național de Statistică. Tranziția de la şcoală la Muncă. Chișinău 2015. p. 10.
10. BNR. Sondaj privind accesul la finanţare al companiilor nefinanciare din România. Iunie 2017. http://www.bnr.ro/DocumentInformation.aspx?idInfoClass=15748&idDocument=25416&directLink=1
11. BNS. Activitatea întreprinderilor mici şi mijlocii în Republica Moldova în anul 2015. Comunicat de presă din 30.06.2016. http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5258#idc=34&
12. BNS. Comunicat de presă cu privire la Situația persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova 2015,. http://www.statistica.md/public/files/ComPresa/sociala/Dizabilitati_2015.pdf
13. BNS. Comunicat de presă cu privire la Situația persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova 2014, http://www.statistica.md/public/files/ComPresa/sociala/Persoane_dizabiltati_2014.pdf
14. BNS. Forţa de muncă în Republica Moldova: ocuparea şi șomajul în anul 2016, Comunicat de Presă, http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5585

15. BNS. Populatia ocupata dupa statutul profesional, nivelul de instruire, pe grupe de vârstă, sexe și medii, 2000-2016.
16. BNS. Portret statistic al femeilor şi bărbaților în Republica Moldova 2016, Comunicat de Presă, 07.03.2017. http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5557&parent=0
17. BNS. Portret statistic al femeilor şi bărbaților în Republica Moldova 2015, Comunicat de Presă, 04.03.2016. http://www.statistica.md/libview.php?l=ro&id=5106&idc=168
18. BNS. Situația persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova. Comunicat de presă din 30.11.2016. http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5434&parent=0
19. BNS. Statistica socială. Migraţia forţei de muncă. Populaţia de 15 ani și peste, aflată la lucru sau în căutare de lucru în străinătate, pe grupe de vârstă, sexe, medii și trimestre, 2000-2017.
20. BNS. Tranziția de la şcoală la muncă. Chișinău 2015, http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Cercetarea_TSM/Sinteza_TSM_2015.pdf
21. BNS. Veniturile şi cheltuielile populației în anul 2016. Comunicat de presă din 30.03.2017, http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5579&parent=0
22. Bogardus, Emory S. A Social Distance Scale. https://brocku.ca/MeadProject/Bogardus/Bogardus_1933.html
23. Bottero, Wendy. Stratification: Social Division and Inequality. Psychology Press, 2005, p. 3
24. Buciuceanu–Vrabie M., Pahomi I. Barometrul Demografic. Situaţia tinerilor în Republica Moldova: de la deziderate la oportunităţi. 2015, www.unpfa.md
25. Buciuceanu-Vrabie, Mariana. Indicele de Îmbătrânire Activă în Republica Moldova. Martie-Aprilie 2016; http://unfpa.md/images/stories/Policy_Paper_IIA.pdf
26. Calculele sunt efectuate în baza datelor Anuarelor Statistice și Analizei socio-economice a dezvoltării regiunii (2016) ale Biroului de Statistică pe malul stâng.
27. Cantarji, Vasile. Vremiş, Maria. Toartă, Viorica. Vladicescu, Natalia. Romii din Republica Moldova în comunitățile locuite preponderent de romi. OUN, 2013, https://www.unicef.org/moldova/ro/Raport_ROMA_rom2013.pdf
28. CEDEFOR. Forecasting skill demand and supply, http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply
29. Cheianu-Andrei, Diana. Perevoznic, Iurie. Zaporojan-Pîrgari, Angelina. Bărbații şi egalitatea de gen în Republica Moldova. În baza metodologiei IMAGES. Centrul de Drept al Femeilor, Centrul de Investigații și Consultanţă “SocioPolis”. – Chișinău, 2015 http://cdf.md/files/resources/89/Studiul_B%C4%83rba%C8%9Bii%20%C8%99i%20Egalitatea%20de%20gen%20%C3%AEn%20Republica%20Moldova.pdf
30. Chelcea, Septimiu. O formă de opresiune socială: discriminarea vârstnicilor pe piața muncii, 24 mai 2016, http://romaniasociala.ro/2016/05/24/o-forma-de-opresiune-sociala-discriminarea-varstnicilor-pe-piata-muncii/
31. Circa 70 la sută din instituţiile publice și clădirile de menire socială din ţară nu dispun de rampe de acces, 04.01.2014, http://mdrc.gov.md/print.php?l=ro&idc=27&id=2746

32. Civil Rights Defenders: Country Reports – 'Human Rights in Moldova' updated 17 January 2017
33. COD Nr. 152 din 17.07.2014. Codul Educaţiei al Republicii Moldova
34. Comitetul ONU privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasiala, Al Zecelea si al Unsprezecelea rapoarte periodice: Republica Moldova, Document ONU CERD/C/MDA/10-11, 2 martie 2016.
35. Competenţe pentru ocupare, CAEIS – Centrul de Analiză și Inovare Economico Socială, București, http://startcompetente.ro/egalitate-de-sanse/
36. Convenția nr.122 privind politica de ocupare a forței de muncă. Data şi locul adoptării - 09.07.1964 la Geneva. Documentul de ratificare/aprobare - Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.1995 În vigoare pentru Republica Moldova din 12.08.1997.
37. CRJM. Prevenirea discriminării în relaţiile de muncă. Chișinău, 2015. http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/02/CRJM-Ghid-angajatori.pdf
38. CRJM. Prevenirea discriminării în relaţiile de muncă. Chișinău, 2015. http://crjm.org/wp-content/uploads/2015/02/CRJM-Ghid-angajatori.pdf
39. Cu privire la aprobarea Regulamentului „Cu privire la organizarea și desfășurarea de sprijin profesional și psihologic cetăţenilor șomeri și alte categorii de populaţie pe malul stâng, http://pravo.pmr-online.com/View.aspx?id=uKpuMk5xAGazkmUyAsLg4g%3D%3D
40. Dávalos, María Eugenia ș.a. Abordarea securităţii economice a persoanelor vârstnice în Moldova prin prisma drepturilor omului, Grupul Băncii Mondiale, Raport nr.112339-MD, Ianuarie 2017, http://documents.worldbank.org/curated/en/657251493392758897/pdf/112339-ROMANIAN-137p-Moldova-Aging-PostDM-FINAL-translated.pdf
41. De cine este nevoie pe piaţa muncii (Кто нужен на рынке труда), 24 mai 2017, http://novostipmr.ru/paper/daily/2017-05-kto-nuzhen-na-rynke-truda/
42. De la vorbe la fapte. Combaterea discriminării şi inegalităților în Moldova. Equal Rights Trust, Promo-Lex, 2016. https://promolex.md/wp-content/uploads/2016/08/Ro_doc_1468582624.pdf
43. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development, http://ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--en/index.htm
44. Declaratia asupra Mediului si Dezvoltarii, Rio de Janeiro, 1992, http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm
45. Despre drepturile persoanelor cu dizabilităţi (handicap) pe maul stâng: Legea „Cu privire la protecţia socială a persoanelor cu handicap", adoptată 26 iunie 2006 de către autorităţile publice pe malul stâng. http://www.law-civilsociety.com/clauses/publikatsii/prava-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-invali.html
46. Despre modificările privind ocuparea forţei de muncă pe malul stâng, http://pravo-pmr.ru/View.aspx?id=%2Fq2F97ztNI3ZFbfd1JALYQ%3D%3D
47. Despre PARE 1+1 , https://www.odimm.md/ro/menu-types/despre-program.html
48. Despre sistemul de învăţământ pe malul stâng, Raport, în http://www.pmr21.info/text.php?cat=12&name=sistema_obrazovanija_v_pridnestrovskoj_moldavskoj_respubliki&arch=onsite

49. Dezvoltare durabilă. Suport de curs. Asociaţia Intercomunitară de dezvoltare Alba Iulia. 2010. http://www.aida-social.ro/uploads/doc45.pdf
50. Egalităţi fără Disparităţi. Buletin Informativ, Nr.2, 01.2016, IDIS "Viitorul", http://www.viitorul.org/files/library/5016403_md_egalitati_fara.pdf
51. Femeile în afaceri, Capital Market, 27 martie 2013, http://capital.market.md/ro/content/femeile-%C3%AEn-afaceri
52. Freedom House, Indicele Libertăţii, https://freedomhouse.org/report/freedom-world/2016/transnistria
53. Ganta Vladimir. Shamchiyeva, Leyla. Tranziția tinerelor și tinerilor spre piațamuncii în Republica Moldova. Rezultatele anchetelor din 2013 și 2015 privind tranziția de la școală la muncă. Seria de publicaţii Work4Youth Nr. 38. Biroul Internaţional al Muncii. Geneva, Iulie 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536294.pdf
54. Gheondea, Alexandra. Și alţii. Fenomene specifice de discriminare la locul de munca: mobbing-ul. CALITATEA VIEȚII, XXI, nr. 1–2, 2010, p. 113–136. http://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/07.pdf
55. Harta accesibilităţii pentru persoanele cu dizabilităţi. Media Center, 19.04.2015. http://mediacenter.md/thresektor/595-karta-dostupnosti-pridnestrovya-dlya-lyudey-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html
56. Hotărâre de GuvernNr. 709 din 03.06.2016 cu privire la modificarea şi completarea anexelor nr.1 şi nr.3 la Hotărîrea Guvernului nr. 685 din 13 septembrie 2012, http://lex.justice.md/md/365283/
57. Hotărâre Nr. 406 din 02.06.2014 cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrînirii în politici. Publicat : 13.06.2014 în Monitorul Oficial Nr. 153-159. http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=353338&lang=1
58. Hotărâre Nr. 599 din 13.08.2013 cu privire la aprobarea Planului de acțiuni privind implementarea măsurilor de asigurare a accesibilității persoanelor cu dizabilități la infrastructura socială, http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=349254
59. Hotărâre Nr. 933 din 31.12.2009 cu privire la aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015, http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=333441&lang=1
60. Hotărîrea Guvernului nr. 65 din 23 ianuarie 2013 "Cu privire la determinarea dizabilităţii și capacităţii de muncă" http://lex.justice.md/md/346508/
61. Hotărîrea Guvernului nr.557 din 17 iulie 2013 „Pentru aprobarea Regulamentului-cadru cu privire la organizarea activității mediatorului comunitar", http://www.mmpsf.gov.md/sites/default/files/legislation/hotarire_557_activitate_mediator_comunitar.pdf
62. http://camenca.org/vlast/sovet-narodnyx-deputatov;
63. http://camenca.org/vlast/sovet-narodnyx-deputatov;
64. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics
65. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_access_to_education_and_training

66. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Internet_access_and_use_statistics_-_households_and_individuals
67. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
68. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/
69. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=462&langId=ro
70. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10313
71. http://mdrc.gov.md/public/files/NCM_C.01.06-2007.pdf
72. http://mdrc.gov.md/public/files/P_C.01.02-2003_.pdf
73. http://ombudsman.md/ro/content/respectarea-drepturilor-persoanelor-cu-dizabilitati-fragment-din-raportul-privind
74. http://particip.gov.md/public/documente/139/ro_3477_strategie.pdf
75. http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/measuring-the-global-gender-gap/
76. http://thegedi.org/research/womens-entrepreneurship-index/
77. http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations
78. http://www.civilrightsdefenders.org/country-reports/human-rights-in-moldova
79. http://www.dubossary.ru/;
80. http://grig-admin.idknet.com/;
81. http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm
82. http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_3_disabilitati.pdf
83. https://regnum.ru/news/polit/2151720.html
84. https://ru.sputnik.md/economics/20161123/10039800/rabotayushhie-pensioneri-pridnestrove-straxovay-obuza.html
85. https://thegedi.org/global-entrepreneurship-and-development-index/
86. https://www.ulpmr.ru/Content/ul/%D0%A1%D0%90%D0%97%2013-45/523.pdf
87. ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development, http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--en/index.htm
88. ILO. Decent work, http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm
89. Importanța funcționării Centrului de Ghidare în Carieră Chișinău în procesul de integrare socio-profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la un an de activitate, Chișinău 2017, http://www.anofm.md/files/elfinder/Importanta%20functionarii%20CGC%20-%201%20an%20%281%29.pdf
90. În baza constatărilor: Raport-Studiu de evaluare a Planului de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova pentru anii 2011- 2015, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.494 din 8 iulie 2011. BRI, 2016, http://www.bri.gov.md/files/3849_Studiu-HG-56_18.01.16.pdf
91. În regiune crește numărul de afaceri, 28.06.2017, https://novostipmr.com/ru/news/17-06-28/v-pridnestrove-rastyot-chislo-biznes-associaciy

92. În Tighina există mai mult de 900 de agenţi economici. 24.05.2017. https://novostipmr.com/ru/news/17-05-24/v-benderah-funkcioniruyut-bolee-900-obektov-biznesa

93. În urma alegerilor locale generale din iunie 2015, 2 mandate de consilier local au fost obţinute de către femei deetnie romă. A se vedea: Blazing trails, first Roma women elected to local council in Moldova, https://europa.eu/eyd2015/en/unwomen/stories/first-roma-women-elected-local-council-moldova

94. Indicele de Îmbătrânire Activă în Republica Moldova. Centrul de Cercetări Demografice. http://md.one.un.org/content/dam/unct/moldova/docs/pub/Policy%20Paper%20IIA.pdf

95. Inegalităţile salariale de gen în Moldova. Cum fiecare femeie din Moldova pierde un venit anual de 7620 de lei. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. http://www.progen.md/files/4717_analiza_paygap_moldova.pdf

96. Infografic. Profilul femeilor și fetelor rome. http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/Infografic_Rome_6.pdf

97. Informaţii despre piaţa forţei de muncă pentru 2011-2015 ani, http://minsoctrud.gospmr.org/informatsiya_

98. Introducing another World: older people and digital inclusion, Age Concern, http://www.ageuk.org.uk/Documents/EN-GB/For-professionals/Computers-and-technology/140_0809_introducing_another_world_older_people_and_digital_inclusion_2009_pro.pdf?dtrk=true

99. Învăţarea pe tot parcursul vieţii se realizează în contexte de învăţare formale, nonformale și informale. A se vedea: Învăţarea pe tot parcursul vieţii. http://www.edu.gov.md/ro/content/invatarea-pe-tot-parcursul-vietii

100. Istorii de succes ale tinerilor antreprenori 2016. Progr. Rural de Reziliență Economico-Climatică Incluzivă (IFAD VI).Chiţinău 2016. https://www.cia.md/uploads/publicatii/ifad_succes_2016.pdf

101. James, J. Heckman, Policies to Foster Human Capital, NBER Working Paper No. 7288, August 1999, http://www.nber.org/papers/w7288.pdf

102. Legea nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilităţiMonitorul Oficial, nr. 155-159/508 din 27.07.2012

103. Legea nr.5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de şanse între femei şi bărbați. http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=315674&lang=1

104. Londra, iunie 2016. https://promolex.md/wp-content/uploads/2016/08/Ro_doc_1468582624.pdf p.45-47.

105. Malcoci, Ludmila. Munteanu, Parascovia. Incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități : Studiu sociologic. Keystone Moldova. Chişinău 2017. http://www.keystonemoldova.md/assets/documents/ro/news-and-events/Studiu%20Incluziunea%20Sociala%20a%20Persoanelor%20cu%20Dizabilitati%202017.pdf

106. Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. World Economic Forum 2014 http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf

107. McGowan, Adalet Müge. Andrews, Dan. Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries, Working Papers No. 1210, 28-Apr-2015, https://www.oecd.org/eco/growth/Skill-mismatch-and-public-policy-in-OECD-countries.pdf
108. Measuring the Information Society Report 2016, https://www.itu.int/en/ITU-/Statistics/Documents/.../misr2016/MISR2016-w4.pdf
109. Messmore, Ryan. Justice, Inequality, and the Poor. National Affairs. Nr.10, 2012. pp.108-120; http://www.nationalaffairs.com/publications/detail/justice-inequality-and-the-poor
110. Ministerul Muncii Protecţiei Sociale și a Familiei. Raport. Monitorizarea realizării planului de acţiuni pentru implementarea programului naţional de asigurare a egaităţii de gen pe anii 2010-2015. Chișinău 2014, http://www.mmpsf.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_pnaeg_2013.pdf
111. Munteanu, Parascovia. Sistemul de protecţie a copiilor cu dizabilităţi - experienţa Moldovei și bunele practici europene, Expert-Grup, Chișinău, Martie 2015, http://www.expert-grup.org/en/activitate/evenimente/item/download/1512_0e23132efd8c3ca4f78064c82e5b8c67
112. Numărul de angajaţi în întreprinderi mici au scăzut cu 7%. 27.05.16 https://novostipmr.com/ru/news/16-05-27/kolichestvo-lyudey-zanyatyh-v-malom-biznese-umenshilos-na-7
113. Numărul de angajaţi în întreprinderi mici au scăzut cu 7%. 27.05.16 https://novostipmr.com/ru/news/16-05-27/kolichestvo-lyudey-zanyatyh-v-malom-biznese-umenshilos-na-7
114. OCDE, CE, BERD, ETF. Indicele politicilor ÎMM. Ţările Parteneriatului estic 2016. Evalaurea implementării Actului privind întreprinderile mici în Europa, aprilie 2016, https://www.oecd.org/globalrelations/Moldova_RO.pdf
115. ODIMM. Raport Anual 2016 privind implementarea programului de atragere a remitenţelor în economie pentru anii 2010-2018 "Pare 1+1". http://odimm.md//files/rapoarte/Raport%20PARE%202016.pdf
116. OECD. Equity and Quality in Education - Supporting Disadvantaged Students and Schools, 2012. https://www.oecd.org/education/school/50293148.pdf
117. OECD. Equity and Quality in Education - Supporting Disadvantaged Students and Schools, 2012. https://www.oecd.org/education/school/50293148.pdf.
118. ONU in Moldova. Noi date statistice despre situaţia romilor în Moldova vor contribui la abordarea lacunelor existente, 2013. http://www.md.undp.org/content/dam/moldova/docs/Publications/Democratic%20Governnace/UNDP_MD_Roma%20Report.pdf?download
119. Organizația Intrenațională a Muncii. Standardele internaționale ale muncii. Regulile jocului pentru economia globală. http://old.mmpsf.gov.md/file/ilo/regulile_jocului_final_conventii_md.pdf
120. Pensionarii din stânga Nistrului își pot ridica începând cu ziua de astăzi adaosurile lunare la pensii, http://bani.md/, 13 Martie 2015
121. Percepţiile populaţiei din Republica Moldova privind fenomenul discriminării: studiu sociologic, http://soros.md/files/publications/documents/Studiu%20Sociologic.pdf
122. Planul de acțiuni privind susținerea populației de etnie romă din Republica Moldova pentru anii 2015-2020. http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=365368

123. Planul de combatere a economiei din umbra pe malul stâng, 26.05.2017, https://novostipmr.com/ru/news/17-05-26/v-pravitelstve-utverdili-plan-borby-s-tenevymi-rynkami

124. PNUD. Obiectivele de Dezvoltare Durabilă. http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/sdg-overview/

125. PNUD. Obiectivul 10: Inegalităţi reduse. http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/sdg-overview/goal-10.html

126. PNUD. Obiectivul 3: Sănătate și stare de bine. http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/sdg-overview/goal-3.html

127. PNUD. Obiectivul 4: Educaţie de calitate. http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/sdg-overview/goal-4.html

128. PNUD. Obiectivul 8: Muncă decentă și creștere economică. http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/sdg-overview/goal-8.html

129. PNUD. Raportul Naţional de Dezvoltare Umană 2016 "Inegalităţi în dezvoltarea umană, Chișinău 2017,p.55

130. Popa, Ana; Kolyshko, Rodion; Popova, Natalia; Panzica, Francesco. Research and Analysis of Vacancies and Skills Needs in the European Union, in the Republic of Moldova and Ukraine. International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. – Budapest: ILO, 2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244717.pdf

131. Populatia ocupata pe Activitati economice, http://statbank.statistica.md/

132. Populaţia ocupată pe statut profesional și pe tipul locului de muncă în 2016, BNS.

133. preponderent de romi, Organizația Națiunilor Unite, 2013, Chișinău, https://www.unicef.org/moldova/ro/Raport_ROMA_rom2013.pdf

134. Profvesti, Пенсионеры: уволить нельзя работать. Где поставить запятую? (Pensionarii: a concedia sau a lăsa în câmpul muncii?), 08.04.2012, https://profvesti.org/2012/04/08/7963/

135. Programul de țară privind munca decentă 2016-2020 în Republica Molodva. Chişinău, 2016, p.4, www.ilo.org

136. Programul Națiunilor Unite pentru Mediu, http://www.unep.org/; Agenda 21, https://sustainabledevelopment.un.org/outcomedocuments/agenda21;

137. Declarația de la Johannesburg privind dezvoltarea durabilă, www.un.org/esa/sustdev/documents/Johannesburg%20Declaration.doc;

138. Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/post-2015/mdgoverview.html

139. Programul PARE 1+1, https://odimm.md/ro/component/content/article/70-programul-pare.html

140. Programul PNAET, http://odimm.md/index.php?option=com_content&view=article&id=71

141. Programul privind punerea în aplicare a politicii de ocupare activă, http://ef-pmr.org/programmi-zanyatosti/

142. Raport de activitate al Ministerului educaţiei pentru anul 2016, http://www.edu.gov.md/sites/default/files/varianta_finala_raport_me_2016.pdf

143. Raport de alternative pentru Comitetul ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Republica Moldova 2015, p.10 http://www.advocacy.md/sites/newadvocacy/files/Proiect_Raport_alternativa_CDPD_consultari_publice%20%281%29.pdf%20%20%202.pdf

144. Raport de progres privind nivelul de realizare a Planului naţional de acţiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană 2014-2016. http://www.mfa.gov.md/img/docs/Raport-privind-implementarea-AA-2014_2016.pdf

145. Raport privind realizarea Planului de Activitate al Organizaţiei pentru Dezvoltarea Sectorului ntreprinderilor Mici și Mijlocii din Republica Moldova. Chișinău 2016, http://odimm.md/files/rapoarte/Anexa%201.%20Raport%20ODIMM%202016%20.pdf

146. Raportul alternativ colectiv pentru a 26-a sesiune de evaluare periodică universală al Consiliul ONU pentru Drepturile Omului din Republica Moldova. https://uprdoc.ohchr.org/uprweb/downloadfile.aspx?filename=3073&file=RussianTranslation.

147. Raportul de activitate al Ministerului Economiei pentru anul 2016, http://www.mec.gov.md/sites/default/files/raport_final_a2016.pdf

148. Raportul de Dezvoltare Umană 2015/2016, Inegalităţi în dezvoltarea umană. Chișinău 2017, http://www.md.undp.org/content/moldova/en/home/library/human_development/nhdr-2016/

149. Raportul Național de Dezvoltare Umană 2010/2011: Republica Moldova de la Excluziune Socială la o Dezvoltare Umană Incluzivă. Chișinău, 2011. http://www.undp.md/presscentre/2011/NHDR2010_2011/NHDReaport_2010_ROM_26-04-11_web.pdf

150. Recomandarea nr. 69 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Republica Moldova. http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107

151. Recomandările expertului superior al ONU cu privire la drepturile omului pe malul stâng, T. Hammarberg, menţionat în sursa citată Реализация прав детей с ограниченными возможностями (Punerea în aplicare a drepturilor copiilor cu dizabilităţi), Media center, 09/15/2014, http://mediacenter.md/prava_celoveka/365-realizaciya-prav-detey-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html

152. Reducerea și îmbătrânirea populaţiei, Migraţia, caraterisitici cheie demografice în https://novostipmr.com/ru/news/17-02-08/sokrashchenie-i-starenie-naseleniya-bolshoy-migracionnyy-ottok

153. Serviciul de presă al Ministerului Dezvoltării Regionale și Construcţiilor. Circa 70 la sută din instituţiile publice și clădirile de menire socială din ţară nu dispun de rampe de acces, 4 ianuarie 2014, http://mdrc.gov.md/print.php?l=ro&idc=27&id=2746

154. Simon Deakin, Addressing Labour Market Segmentation: The Role of Labour Law' Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper No 446. https://www.cbr.cam.ac.uk/fileadmin/user_upload/centre-for-business-research/downloads/working-papers/wp446.pdf

155. Social inclusion statistics. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_inclusion_statistics

156. Sondajul regional PNUD/BM/CE privind situația romilor din Republica Moldova, 2011 menţionat în Cantarji, Vasile. Vremiş, Maria. Toartă, Viorica. Vladicescu, Natalia. Romii din Republica Moldova în comunitățile locuite preponderent de romi, ONU, 2013. https://www.unicef.org/moldova/ro/Raport_ROMA_rom2013.pdf

157. Sputnik, Работающих пенсионеров в Приднестровье могут снять страховую обузу, 23.11.2016

158. Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pe anii 2017-2021, www.lex.justice.md

159. Strategia pentru asigurarea egalităţii între femei și barbate în Republica Moldova pe anii 2016-2020, http://www.particip.gov.md/public/documente/139/ro_3140_anexa1.pdf

160. Studiu baseline pentru implementarea proiectului"Integrarea copiilor cu dizabilităţi în școlile generale", Banca Mondială, FISM, CIVIS, Chișinău 2015, http://fism.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_de_cercetare_fism_v6_05.10.15_rom.pdf?attempt=1&status=3

161. Studiu: Microfinanțarea în Transnistria este subdezvoltată. Capital Market, Nr.25 (496) din 3 iulie 2013, http://capital.market.md/ro/content/studiu-microfinan%C5%A3area-%C3%AEn-transnistria-este-subdezvoltat%C4%83

162. Tabela de Punctaj. Acces echitabil la apă și sanitaţie. Republica Moldova. Raport de ţară. http://cnsp.md/wp-content/uploads/2014/08/Access_Echitabil_Score-card_Ro.pdf

163. Tackling unemployment while addressing skill mismatch. Lessons from policy and practice in European Union countries. Research Paper No 46, CEDEFOR, www.cedefop.europa.eu/files/5546_en.pdf

164. Thomas Hammarberg, Senior Expert. Report on Human Rights in the Transnistrian Region of the Republic of Moldova. 14 February 2013. http://md.one.un.org/content/dam/unct/moldova/docs/pub/Senior_Expert_Hammarberg_Report_TN_Human_Rights.pdf

165. UN E-Government Survey. https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2016

166. UN Human Rights Council, 'Report of the Special Rapporteur on minority issues on her mission to the Republic of Moldova, 11 January 2017', A/HRC/34/53/Add.2, available at: http://www.refworld.org/docid/58adaa204.htm

167. Un Moldova, BNS, Notă analitică. Utilizarea timpului de către persoanele cu dizabilități. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Utilizarea_timpului_RM/Note_analitice_rom/04_brosur_ROM.pdf

168. UN Women BNS. Profilul femeilor în procesul decizional. Chișinău, 2016. http://md.one.un.org/content/dam/unct/moldova/docs/pub/prof_009_funct_ROM-2016_new.pdf

169. UN Women, BNS. Profilul femeilor în poziţii alese și numite. Chișinău 2016, http://md.one.un.org/content/dam/unct/moldova/docs/pub/prof_008_alese_ROM-2016_new.pdf

170. UN Women. BNS. "Profilul femeilor cu dizabilităţi", 2016, Chișinău 2016,

171. UN Women. Profilul femeilor din mediul rural. Chișinău, 2016. http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_1_mediu_rural.pdf

172. UN Women. Profilul femeilor şi fetelor rome. Chișinău 2016, http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/prof_6_rome.pdf

173. UN. Inequality and the 2030 Agenda for Sustainable Development Development Issues No. 4. 21 Ocotber 2015;. http://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_dev_issues/dsp_policy_04.pdf

174. UNHCR. Country Policy and Information Note Moldova: Human rights in Transnistria. June 2017. http://www.refworld.org/pdfid/59439c794.pdf

175. UNICEF Moldova. Împuternicirea femeilor este esenţială pentru viitorul pe care Moldova și-l dorește. 2013. https://www.unicef.org/moldova/ro/11941_21526.html

176. UNRISD, Social Inclusion and the Post-2015 Sustainable Development Agenda, http://www.unrisd.org/unitar-social-inclusion

177. Vaculovschi, Dorin. Impactul politicilor de ocupare a forţei de muncă asupra situaţiei pieţei muncii din Republica Moldova, Laboratorul Sociometric, IDIS "Viitorul", Chișinău, 2015, http://www.viitorul.org/files/library/4884299_md_impactul_polit.pdf

178. Văduva Maria, Segmentarea pieţei muncii și strategiile ocupării antreprenoriale. Analele Universității "Constantin Brâncuşi" din Târgu Jiu, Seria Economie, Nr. 1/2008. http://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2008-01/45_VADUVA_MARIA_Prel.pdf

179. Video reportaj despre mecanismele de finanţare a antreprenoriatului pe malul stâng, 05.12.2015, http://atv.md/ru/content/mehanizmy-finansirovaniya-v-pridnestrove

180. Vârstnicii în Republica Moldova în anul 2015 28.09.2016 http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5358

181. www.vspmr.org/file.xp?file=26006

182. Zece schimbări esenţiale în sistemul de pensii din Moldova. 26. Decembrie 2016. http://www.moldova.org/zece-schimbari-esentiale-sistemul-de-pensii-din-moldova/

183. Будет разработана целевая программа «Обеспечение достойной жизни людям с ограниченными возможностями» (va fi dezvoltat programul ţintă „Asigurarea unei vieţi decente pentru persoanele cu dizabilităţi"). Ava.md, 15.05.2007, https://ava.md/2007/05/15/v-pridnestrov-e-budet-razrabotana-gosudarstvennaya/

184. Возможность быть как все. (Posibilitatea de a fi la fel ca toţi ceilalţi), Media Canter, 14.07.2015. http://mediacenter.md/publikacii/863-vozmozhnost-byt-kak-vse.html

185. Закон «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья (специальном образовании)» http://vspmr.org/legislation/; și http://www.drepturi.md/ru/discriminare-transnistria

186. Инвалидом делает не болезнь, а среда (Dizabilitatea nu este o boală ci o condiţie de mediu). Media Center, 8.07.2014. http://mediacenter.md/publikacii/298-invalidom-delaet-ne-bolezn-a-sreda.html

187. Реализация прав детей с ограниченными возможностями (Punerea în aplicare a drepturilor copiilor cu dizabilităţi), Media center, 201 09/15/2014, http://mediacenter.md/prava_celoveka/365-realizaciya-prav-detey-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami.html