



Международная
организация
труда

▶ **Диагностический отчет**

Переход от неформальной к формальной занятости:
охват неформальных работников Кыргызской
Республики схемами социальной защиты
(пособие по беременности и родам,
пособие по безработице)



▶ **Диагностический отчет**

Переход от неформальной к формальной занятости:
охват неформальных работников Кыргызской
Республики схемами социальной защиты
(пособие по беременности и родам,
пособие по безработице)

Международная консалтинговая фирма «Development Pathways»

Февраль 2023

© Международная организация труда, 2023
Первое издание, 2023



Настоящая публикация находится в открытом доступе по условиям международной лицензии Creative Commons 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) с указанием авторства. Как указано в лицензии, допускается многократное использование оригинальной публикации, ее распространение, адаптация и создание других текстов на ее основе. При этом МОТ должна быть указана в качестве владельца оригинальной публикации. Использование логотипа МОТ пользователями в своих публикациях не допускается.

Указание авторства – ссылка на публикацию приводится в следующем формате: [автор(ы), заглавие и подзаголовок, Женева: Международная организация труда, год].

Переводы – при переводе настоящей публикации на другие языки к указанию авторства должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий перевод не имеет отношения к Международной организации труда (МОТ) и не может считаться официальным переводом МОТ. За содержание или точность настоящего перевода МОТ ответственности не несет.*

Адаптация – при адаптации настоящей публикации к указанию авторства должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий текст является адаптацией оригинальной публикации Международной организации труда (МОТ). Ответственность за выраженные в адаптированном тексте взгляды и мнения лежит исключительно на его авторе (авторах), и они не отражают взгляды и мнения МОТ.*

Данная открытая лицензия не распространяется на материалы без авторства МОТ, включенные в настоящую публикацию. Если авторство принадлежит постороннему лицу, урегулирование вопроса о правах владельца материала возлагается исключительно на пользователя.

Любой спор, возникающий в связи с настоящей лицензией и не могущий быть урегулирован по соглашению сторон, передается на разрешение в арбитраж в соответствии с арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). При этом стороны спора обязаны признать окончательным любое арбитражное решение, вынесенное в результате такого арбитража.

С любыми вопросами в отношении авторских прав и получения лицензии следует обращаться в МОТ по адресу: ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org.

ISBN: 9789220394199 (web pdf)

Также опубликовано на английском языке: Diagnostic report. Transition from informal to formal employment: Extension of social protection schemes (maternity and unemployment) in Kyrgyzstan. ISBN: 9789220394182 (web pdf). Moscow, ILO, 2023.

Ни используемые в публикациях МОТ названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, ни изложенный материал не являются выражением мнения МОТ о правовом статусе какой бы то ни было страны, района, территории или их властей, или о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на авторах таковых, причем факт публикации не означает, что МОТ поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения МОТ, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Информацию о публикациях и цифровых продуктах МОТ можно найти по следующему адресу: www.ilo.org/publns.

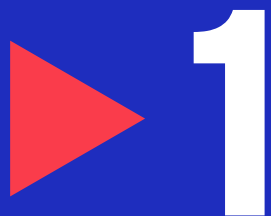
► Содержание

Список сокращений.....	3
1. Введение	5
2. Теория изменений – решение проблемы неформальной экономики с нескольких ракурсов	7
3. Выполненная работа	11
4. Неформальная экономика и неформальная занятость в Кыргызской Республике	13
4.1 Кто является неформальным работником?.....	16
4.2 Каковы причины неформальной экономики и неформальной занятости в Кыргызской Республике?	22
4.2.1 Особенности рынка труда	22
4.2.2 Социально-экономические факторы	22
4.2.3 Ковариационные шоки – пандемия COVID-19 как недавний фактор	25
4.2.4 Нормативно-правовые и политические факторы	25
4.2.5 Низкий уровень соблюдения законодательства и инвестиций в правоприменение	28
4.3 Недостатки системы социальной защиты как причина и следствие неформальной занятости	29
4.3.1 Пособия по беременности и родам в Кыргызской Республике	36
4.3.2 Пособия по безработице в Кыргызской Республике.....	38
5. Дальнейшие шаги	39
5.1 Разработка схем – общий подход	40
5.2 Консультации по разработке схем	41
5.3 Валидация и разработка матрицы оценки	43
6. Предварительный вариант справки	45
6.1 Реформа системы выплаты пособий по беременности и родам	46
6.2 Реформа системы выплаты пособий по безработице.....	47
6.3 Совершенствование режимов финансирования и регулирования	49
Библиография	51
Приложения	55
Приложение 1. Информационная справка	56

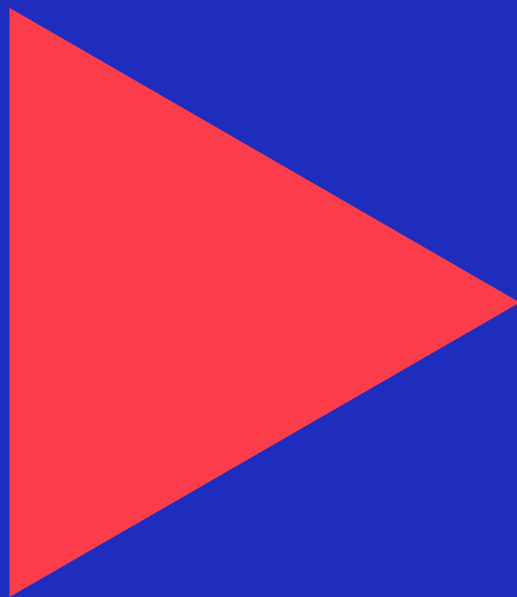
Приложение 2. Анализ неформальной экономики в Кыргызской Республике	57
Приложение 3. Приказ о создании межведомственной рабочей группы по разработке Национальной программы по переходу от неформальной к формальной экономике в Кыргызской Республике на 2023–2026 годы.....	70
Приложение 4. Финансируемые за счет налогов пособия по безработице в разных странах мира.....	74
Приложение 5. Опыт разных стран в области охраны материнства, отцовства и родительского отпуска	79
Приложение 6. Теория изменений MOT: переход от неформальной экономики к формальной.....	80

► Список сокращений

COVID-19	Коронавирусная инфекция
ВВП	Валовой внутренний продукт
МОТ	Международная организация труда
НСК	Национальный статистический комитет Кыргызской Республики
ТОС	Теория изменений
TOR	Техническое задание



Введение



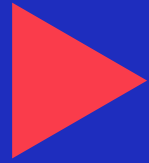
Международная консалтинговая фирма «Development Pathways» заключила контракт с Международной организацией труда (МОТ) на выполнение задания по теме: **"Переход от неформальной к формальной занятости: охват неформальных работников схемами социальной защиты (материнство и безработица) в Кыргызстане и Узбекистане"** под непосредственным руководством Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Общие цели в рамках задания по Кыргызской Республике следующие:

1. Разработать меры по привлечению неформальных работников, как имеющих, так и не имеющих возможности платить взносы, к существующим национальным программам социального страхования для получения пособий по материнству и безработице;
2. Повысить потенциал профсоюзов в области охвата неформальных работников, включая представление своей позиции в рамках официального социального диалога; и
3. Расширение прав и возможностей работников неформального сектора для выражения своих проблем, самоорганизации и вступления в официальные профсоюзы.

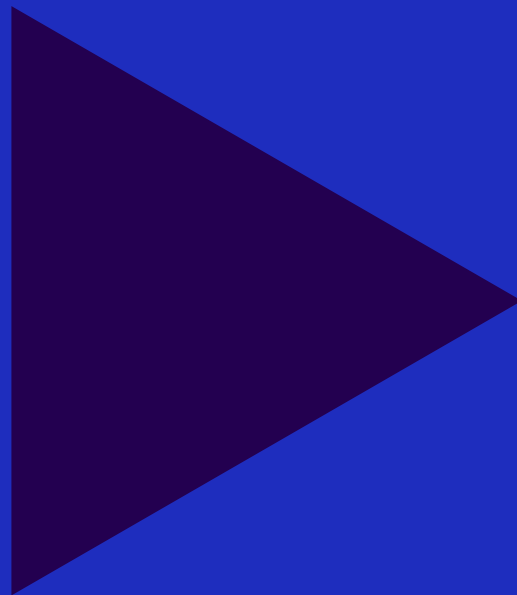
Цель данного отчета – продемонстрировать понимание проблемы и теории изменений для задания (т. е. роли социальной защиты в содействии переходу от неформальной к формальной занятости в Кыргызской Республике).

Раздел 2 описывает теорию изменений для решения проблемы неформальной экономики с нескольких ракурсов, включая социальную защиту. Раздел 3 описывает прогресс, достигнутый на сегодняшний день. В Разделе 4 представлен анализ имеющейся информации о неформальной экономике и неформальной занятости в Кыргызской Республике с акцентом на охват социальной защитой работников неформального сектора экономики. В Разделе 5 изложены дальнейшие шаги по завершению разработки предложений с использованием консультативного подхода, включая предварительный вариант справки по реформированию: (1) системы выплаты пособий по материнству, (2) системы выплаты пособий по безработице и (3) финансовых и нормативных режимов для содействия охвату неформальных работников мерами по социальному обеспечению.



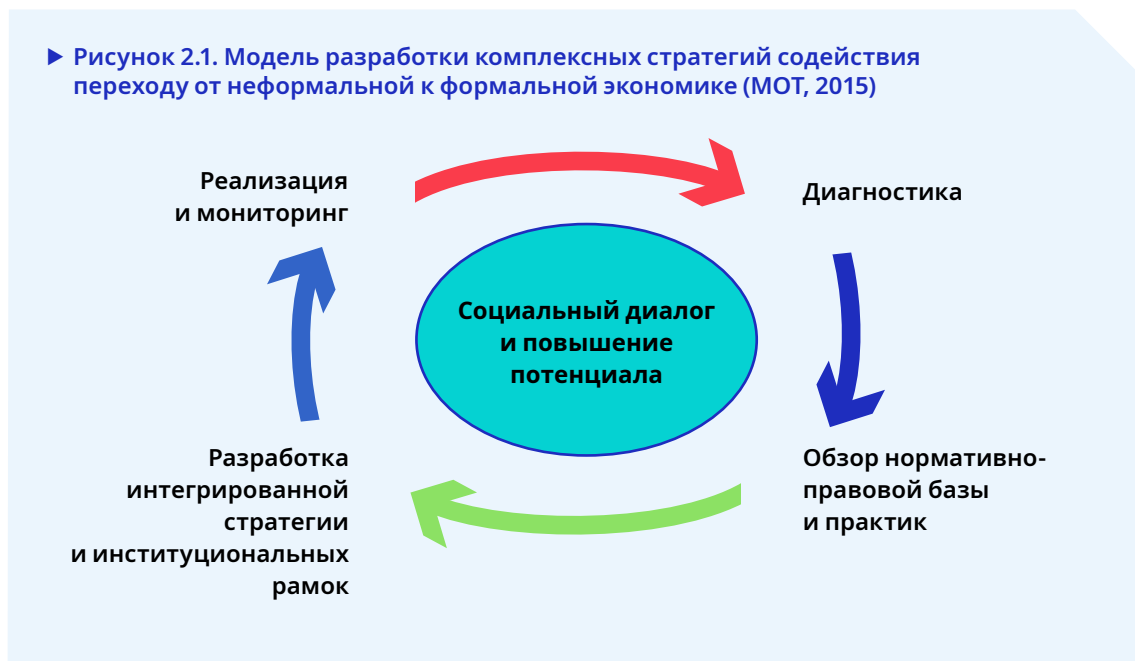
2

**Теория изменений –
решение проблемы
неформальной
экономики
с нескольких ракурсов**



Данное задание выполнено на основании принципов, изложенных в теории изменений МОТ по переходу от неформальной к формальной экономике (Приложение 6)¹, в которой сформулированы подходы, применяемые странами при реализации Рекомендации МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204). Теория изменений основывается на разработанной МОТ в 2015 году модели разработки комплексных стратегий содействия переходу от неформальной к формальной экономике (Рисунок 2.1)². Опираясь на теорию изменений и модель МОТ, данный отчет фокусируется на трех ключевых аспектах содействия переходу к формальной экономике:

- понимание масштаба неформальной экономики и неформальной занятости (диагностика);
- совершенствование и использование систем социальной защиты для содействия переходу от неформальной к формальной экономике;
- содействие социальному диалогу для принятия коллективных решений.



При разработке соответствующих инструментов важно понимать масштабы и характер неформальной экономики/занятости, в том числе с гендерной точки зрения. Как уже отмечалось, данный отчет основан на исследовании существующих данных и аналитике, подготовленной по результатам анализа данных, полученных в ходе обследований домохозяйств и рабочей силы (см. Приложение 1 и Приложение 2). Важно отметить, что результаты диагностического

1 МОТ (2021b).

2 МОТ (2015).

отчета позволяют (i) получить более полное представление о способности неформально занятого населения оплачивать социальные взносы, (ii) определить дальнейшую структуру финансирования схем по охвату неформальных работников пособиями по материнству и безработице, а также (iii) иметь более широкое понимание потенциала и ограничений в системе социального страхования и применения многоуровневой схемы для развития системы социальной защиты в Кыргызской Республике.

Социальная защита – это не просто результат формализации, а ее ключевой фактор. Социальная защита и формализация, по сути, являются взаимоукрепляющими компонентами эффективного социального договора (см. Рисунок 2.2). Существует множество отправных точек для решения проблемы формализации. МОТ сосредоточилась на разработке предложений по конкретным направлениям политики социальной защиты, которые могут способствовать переходу от неформальной к формальной занятости. Выбор этих важнейших направлений политики – пособия по беременности и родам и пособия по безработице – основан на международных стандартах и передовом опыте для непосредственного устранения основных рисков жизненного цикла, с которыми сталкиваются люди трудоспособного возраста. При правильной разработке эти схемы могут стать более привлекательными для работников, более доступными для работодателей и более устойчивыми с точки зрения регистрации предприятий и сбора налогов.

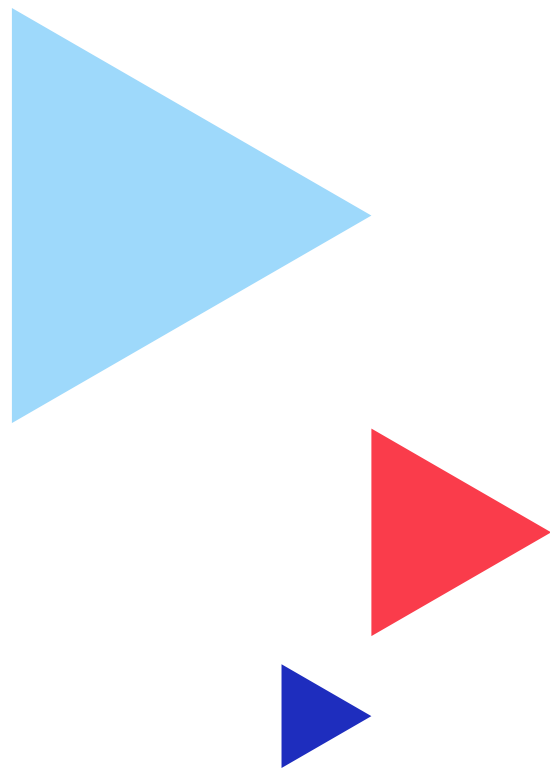
► Рисунок 2.2. Взаимоукрепляющие компоненты эффективного социального договора

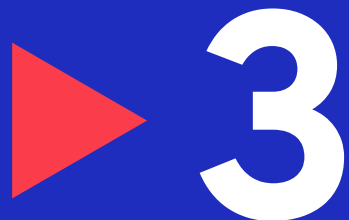


Источник: автор.

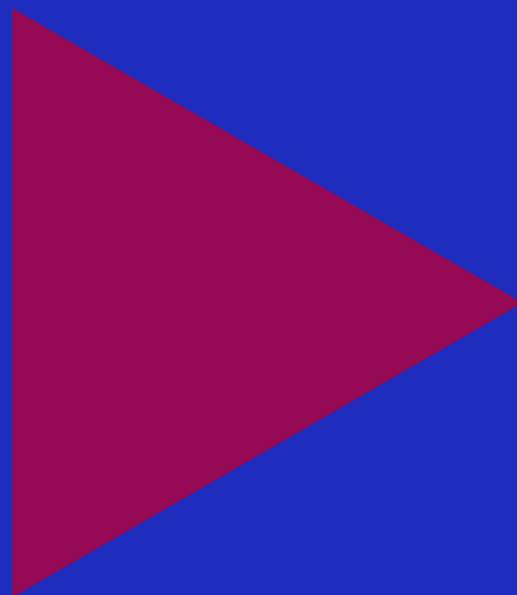
Теория изменений МОТ также подчеркивает роль социального диалога. Созданная межведомственная рабочая группа по разработке программы перехода от неформальной к формальной экономике Кыргызской Республики включает в свой состав ключевых партнеров, которые определяют дальнейшие стратегические направления по обеспечению перехода от неформальной к формальной экономике на долгосрочную перспективу. Они будут задействованы на ключевых этапах процесса разработки и выбора схем и политики, которые будут способствовать переходу от неформальной к формальной экономике.

Наиболее подходящие схемы охвата неформальных работников Кыргызской Республики будут разработаны на основе применяемых международных стандартов, как описано ранее, а также на основе международного опыта и передовой практики. Будет осуществлен сбор существующей информации о схемах по безработице и материнству в мире, юридически охваченном населении (включая инициативы по расширению охвата тех, кто ранее не был охвачен), источниках и структуре систем финансирования, уровне пособий и административных механизмах выплаты пособий.





**Выполненная
работа**



В начале выполнения задания команда экспертов провела ряд мероприятий, включая участие в онлайн-встрече по запуску проекта 3 октября 2022 года. После встречи эксперты «Development Pathways» представили краткую информацию с описанием подхода к анализу имеющихся данных и дополнительных требований для получения полной картины неформальной занятости и социальной защиты в Кыргызской Республике (см. Приложение 1).

В ноябре 2022 года г-жа Шеа МакКланахан (Shea McClanahan, Development Pathways) приняла участие в ознакомительной миссии в Бишкеке с целью проведения фокус-групп обсуждений с неформальными работниками и партнерами.

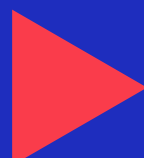
11 ноября 2022 года на заседании созданной межведомственной рабочей группы по разработке **Национальной программы по переходу от неформальной к формальной экономике в Кыргызской Республике на 2023–2026 годы**³ г-жа Шеа МакКланахан (Shea McClanahan) представила предварительные результаты анализа масштабов неформальной экономики в Кыргызской Республике, а также подход и теорию изменений для выполнения данного задания. Общая цель встречи заключалась в презентации проекта национальным партнерам с целью получения поддержки и обмена мнениями, а именно:

- ▶ внесение изменений и приведение сроков, целей и результатов анализа в соответствие с национальными приоритетами, получение информации о различных инициативах по сокращению доли неформальной экономики и неформальной занятости, которые реализуются или запланированы заинтересованными сторонами;
- ▶ достижение общего понимания характера неформальной экономики в Кыргызстане – ее причинах, особенностях и последствиях, понимания политической воли, роли и потенциала схем пособий по безработице и материнству по отношению к неформальной занятости; и
- ▶ обмен мнениями об ориентировочных вариантах реформирования и развития схем системы выплаты пособий по безработице и материнству в Кыргызстане, которые можно было бы опробовать в пилотном режиме.

Результаты анализа представлены в Разделе 4, включая отзывы членов рабочей группы о первоначальных выводах, а также мнения о связях между системой социальной защиты и формализацией в Кыргызской Республике, которые послужат основой для следующих шагов (описанных в Разделе 5)⁴.

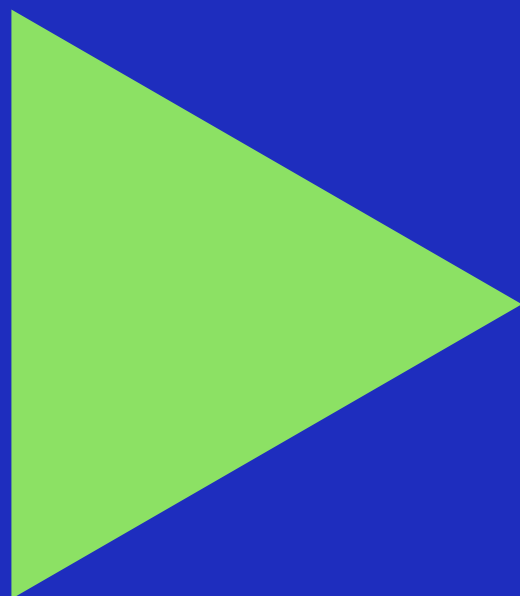
3 Приказ о создании межведомственной рабочей группы и полный список членов группы из государственных структур и социальных партнеров (ключевые заинтересованные стороны) представлены в Приложении 3.

4 В Приложении 4 дана информация о схемах пособий по материнству и безработице, которые применяются в мире. Более детальный анализ будет представлен в качестве основы для разработки определенных схем пособий по беременности и родам и безработице, которые будут применены к условиям страны.



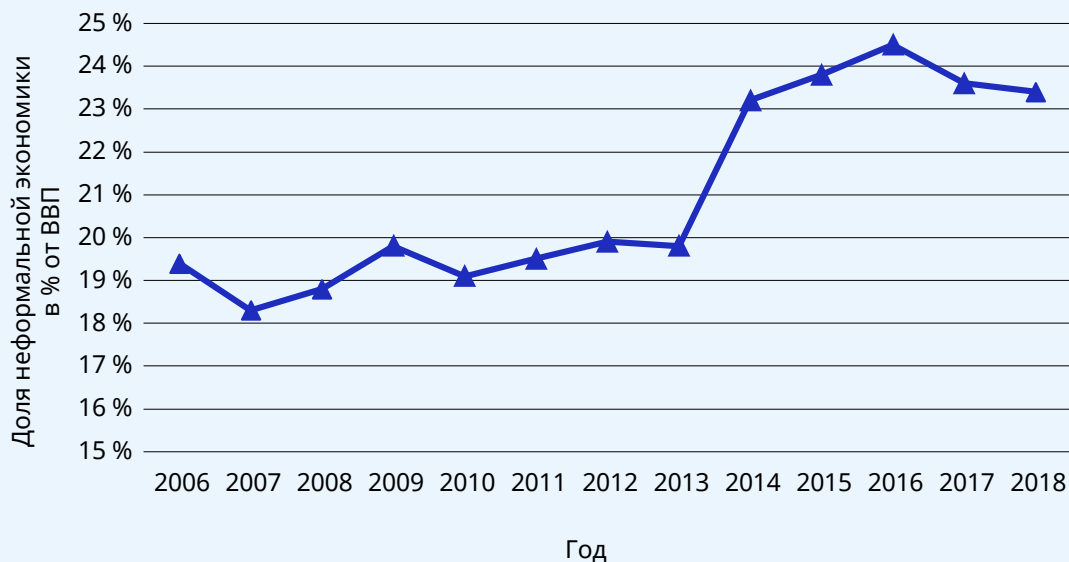
4

**Неформальная
экономика
и неформальная
занятость
в Кыргызской
Республике**



Неформальная экономика (неучитываемая экономическая деятельность, которая в противном случае включалась бы в официальный национальный продукт)⁵ – это подтвержденная фактами реальность, наблюдаемая в Кыргызстане в течение последних трех десятилетий его истории. В последнее время неформальная экономика росла: так, на пике своего роста в 2016 году она составляла 24,5 % валового внутреннего продукта (ВВП) (см. Рисунок 4.1). В 2014–2018 гг. ее доля варьировалась от 23 до 25 %, что больше по сравнению с периодом 2006–2013 гг., когда она составляла 18–20 %.

► Рисунок 4.1. Доля неформальной экономики в ВВП в 2006–2018 г.г.



Источник: НСК.

Неформальные экономические отношения чреватые тяжелыми последствиями. Несмотря на гибкость, свойственную неформальной экономике, и ее значение как источника дохода для значительной части населения Кыргызстана, она не гарантирует достойный труд. Неформальная работа нередко характеризуется тяжелыми, опасными и вредными для здоровья условиями труда. Вкупе с низкой квалификацией работников, производительностью труда и нерегулярными доходами это повышает риск возникновения и долговременного существования бедности.

5 Schneider and Williams (2013).

Неформальных работников официально не существует: они не зарегистрированы и не признаны, на них не распространяются защитные нормы трудового законодательства, действенная реализация которого не приносит им никакой пользы⁶.

Широкий масштаб неформальных отношений означает, что огромное количество людей лишены минимальных гарантий сохранения дохода в чрезвычайных ситуациях, которые отнюдь не являются редкостью. Хотя на неформальных работников в принципе должны распространяться положения, гарантирующие охрану труда или минимальный размер оплаты труда, на практике они не имеют социального страхования, а также не платят взносы на обязательное медицинское страхование, обеспечивающее доступность медицинских услуг. Кроме того, у них нет права на оплачиваемый отпуск или на защиту в случае профессионального заболевания или производственной травмы. В Кыргызстане работники, не платящие взносы в Социальный фонд Кыргызской Республики, при завершении своей трудовой жизни могут рассчитывать лишь на минимальную пенсию. Все это создает серьезную угрозу жизнеспособности пенсионной системы, если сложившаяся ситуация не будет исправлена (см. Вставку 4.1). В случае беременности или безработицы отсутствие социального страхования создает двойную нагрузку в форме экономических проблем в комбинации с практическим отсутствием или недоступностью гарантий поддержки дохода.

► Вставка 4.1. Социальный фонд Кыргызской Республики

В 2015 году выплаты пенсий (в т. ч. по возрасту, инвалидности и в случае потери кормильца) из Социального фонда Кыргызской Республики составили 31,3 млрд сомов (7,3 % ВВП) или 89,9 % всех расходов фонда. С 2011 по 2015 годы среднегодовые темпы роста расходов Социального фонда Кыргызской Республики в номинальном выражении составили 7,1 %, главным образом вследствие роста числа пенсионеров (с 575 000 человек в 2010 году до 634 000 в 2014 году). За тот же период вырос и средний размер пенсии – с 2 886 сомов до 4 710 сомов в месяц – хотя ее доля в ВВП на душу населения сократилась с 7,1 % до 6,8 %.

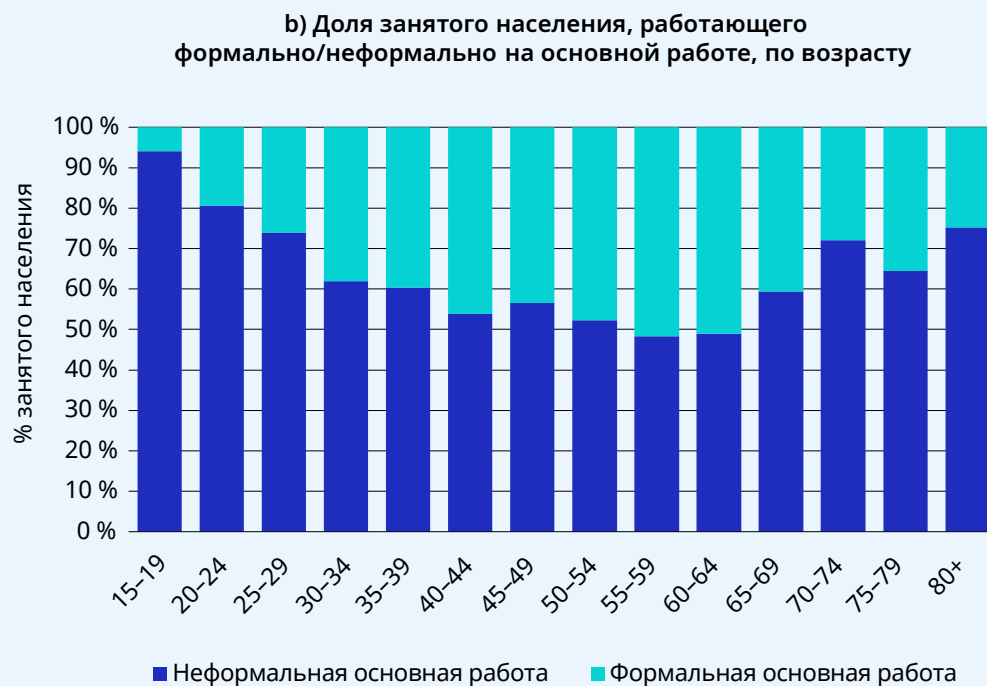
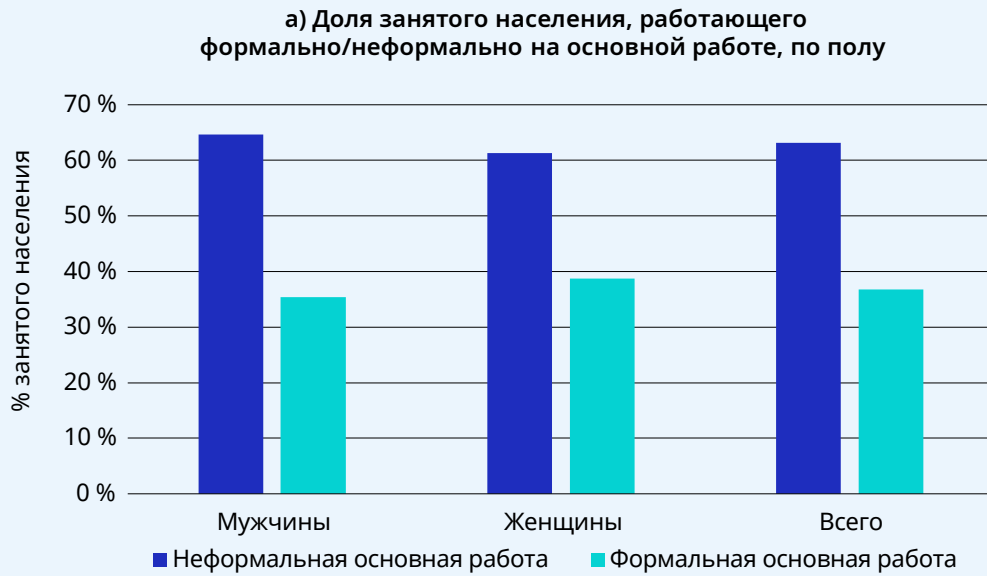
Рост расходов не сопровождался ростом взносов. Несмотря на демографическую ситуацию, благоприятную для распределительной системы, соотношение плательщиков взносов и пенсионеров из-за больших масштабов миграции и неформальности снизилось, составляя от 1:1 до 2:1. Проблему усложняет необходимость платить социальные пенсии и надбавки за счет Социального фонда Кыргызской Республики, а также принцип начисления базовых пенсий, на которые в 2015 году пришлось 27,4 % всех пенсионных выплат (размер пенсии зависит от страхового стажа, а не от суммы уплаченных взносов). В 2015 году расходы на эти дополнительные пенсионные выплаты практически сравнялись с расходами на выплаты базовых пенсий (7,7 млрд сомов против 8,6 млрд сомов).

Источник: ОЭСР, 2018.

► 4.1 Кто является неформальным работником?

Неформальная занятость в Кыргызстане – повсеместное явление. Почти две трети (63,2 % работников) неформально заняты на основной работе (см. Рисунок 4.2-а). При этом мужчин, занятых неформально, больше, чем женщин, что в целом отражает преобладание мужчин на рынке труда. Лица молодого и старшего возраста (старше пенсионного) также чаще работают неформально, чем работники в возрасте 30–64 лет (см. Рисунок 4.2-б). Для первых это может отразиться на способности формировать права на страховую пенсию (отложить формирование этих прав), а для последних – потенциально означает недостаточность размера социальной пенсии. Хотя на момент подготовки текста в распоряжении авторов не было разукрупненных данных о том, какие именно виды пенсий по возрасту получают пенсионеры, корреляция между получением социальной пенсии и неформальной занятостью после выхода на пенсию в целях получения дополнительного дохода представляется весьма вероятной.

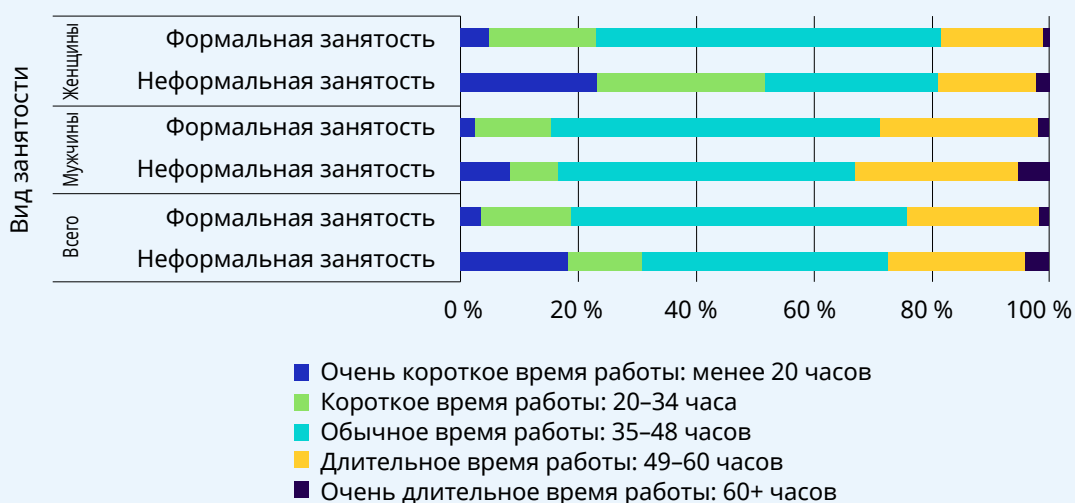
► Рисунок 4.2. Доля занятого населения, работающего формально/неформально на основной работе



Источник: ОПС, 2021.

По сравнению с формально работающими у неформально занятых нередко короткий, длинный или ненормированный рабочий день (см. Рисунок 4.3). В Кыргызстане это касается работников обоих полов. У неформально занятых женщин короткий рабочий день встречается несколько чаще, чем у мужчин (для которых верно обратное). Что касается формальной занятости, то там у представителей обоих полов обычно нормальная продолжительность рабочего дня.

► Рисунок 4.3. Структура формальной и неформальной занятости в разрезе количества часов работы в неделю и пола



Источник: ОРС, 2021.

В Кыргызстане к неформальному сектору относится «экономическая деятельность, приносящая доход и не являющаяся противозаконной, которая осуществляется скрытно во избежание налогообложения и (или) уплаты взносов на социальное обеспечение». Занятость в неформальной экономике можно охарактеризовать как сумму неформальной занятости в неформальном секторе и за его пределами. Неформальный труд распространен во всех секторах и видах экономической деятельности, однако сконцентрирован в некоторых из них, причем для создания новых типов рабочих мест создаются и новые виды экономической деятельности. В целом у лиц, работающих в частных домохозяйствах, неформальная работа является основной чаще всего (93,7%), а в сфере государственного управления и обороны – реже всего (6,5%). При этом у мужчин доля неформально занятых на основной работе больше всего в строительной отрасли, которая также характеризуется наибольшей гендерной разницей (см. Рисунок 4.4).

► Рисунок 4.4. Доля неформально занятых на основной работе в разрезах отрасли и пола



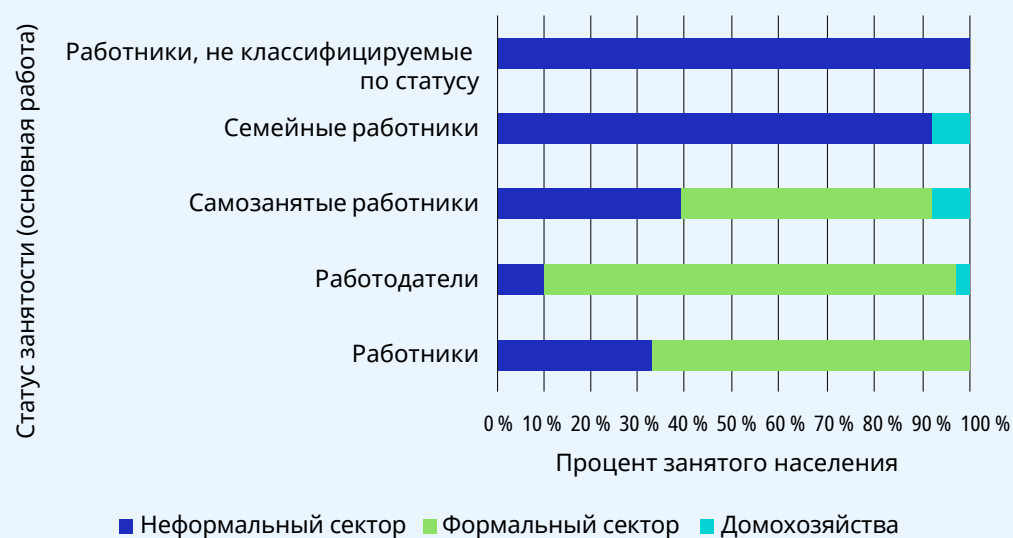
Источник: OPCS, 2021.

Кроме того, неформальная занятость существенно варьируется в зависимости от статуса занятости. НСК считает неформально занятыми тех, кто работает на предприятиях, не зарегистрированных в качестве юридических лиц⁷, т. е.:

- работников, занятых в сельском хозяйстве и не платящих взносы на социальное страхование;
- самозанятых (самостоятельных) работников, не зарегистрированных в качестве поставщиков коммерческих платных услуг (например, лиц, оказывающих услуги ухода за детьми, услуги по ведению домашнего хозяйства, поваров, водителей, охранников и т. д.);
- работников, нанятых предпринимателями – членами их семьи, лиц, принятых на работу без оформления документов (строительных рабочих, водителей грузовых автомобилей и т. д.) и не платящих взносы на социальное страхование.

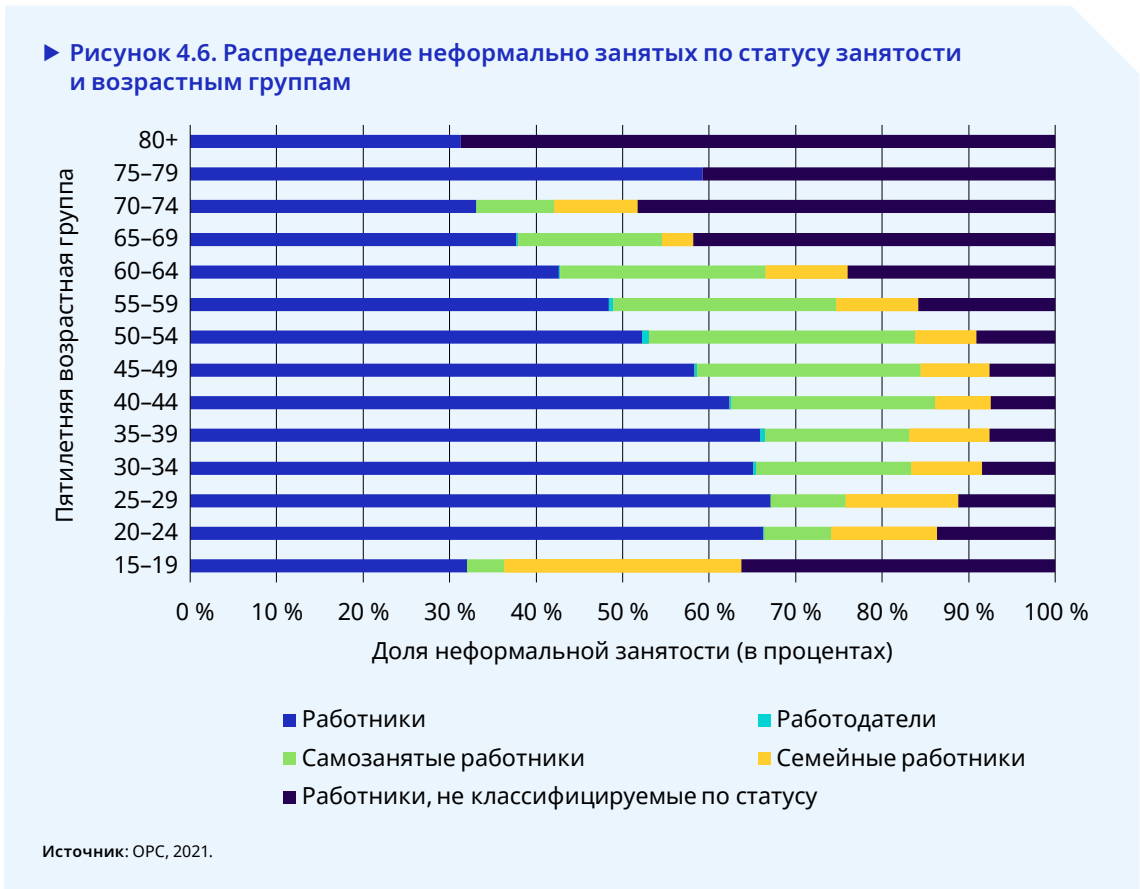
На Рисунке 4.5 показана доля формально/неформально занятых на основной работе в разрезе статуса занятости. По состоянию на 2021 год 63,2 % трудящихся неформально работали на основной работе, причем самостоятельные работники составляли 46 %, а работодатели – всего 13,2 %. Помогающие семейные работники (по определению) считаются неформально занятыми, а члены производственных кооперативов – напротив, формально занятыми.

► Рисунок 4.5. Доля формально/неформально занятых на основной работе в разрезе статуса занятости



Источник: ОРС, 2021.

При этом структура неформальной занятости в разрезе статуса занятости варьируется в зависимости от возрастной группы. Лица в возрасте 20–44 лет, неформально занятые на основной работе, чаще всего являются наемными работниками (в данных возрастных группах доля работающих по найму превышает 60 %) (см. Рисунок 4.6). Лица в возрасте 15–19 лет и старше 80 лет реже всего работают по найму и вероятнее всего относятся к категории «не классифицируемых по статусу занятости». Чаще всего к категории самозанятых (самостоятельных) работников относятся лица в возрасте 40–64 лет, неформально занятые на основной работе – особенно из группы 50–54-летних, где доля самозанятых (самостоятельных) работников превышает 30 %.



На Рисунке 0.5 (Приложение 2) эта информация представлена в разрезе пола. Во всех возрастных группах неформально занятых на основной работе мужчины стабильно чаще, чем женщины, являются самозанятыми (самостоятельными) работниками, причем наибольшая гендерная разница наблюдается в группе 60–64-летних. Аналогичная ситуация наблюдается среди наемных работников (кроме возрастной группы 75–79 лет), хотя наибольшая гендерная разница присутствует в группе работников молодого возраста (25–29 лет). Напротив, женщины стабильно чаще являются помогающими семейными работниками, причем наибольшая гендерная разница отмечается в группе 25–29 лет.

► 4.2 Каковы причины неформальной экономики и неформальной занятости в Кыргызской Республике?

4.2.1 Особенности рынка труда

Развитие рынка труда в Кыргызской Республике в основном определяется демографическими характеристиками ее населения. Рост населения страны привел к росту предложения на рынке труда: за последние десять лет численность рабочей силы увеличилась на 5,2 % и составила 2,58 миллиона человек⁸. За период с 2010 по 2019 год доля работающих женщин уменьшилась с 42 до 39 %⁹, а доля работников старше 50 лет увеличилась с 16 до 21 % (причем ожидается ее дальнейшее увеличение)¹⁰. Доля сельского населения оставалась практически неизменной (около 64 %).

В то же время изменилась и структура рынка труда. За последние десять лет занятость выросла среди индивидуальных предпринимателей (с 15 до 18 %) и самозанятых (с 26 до 37 %), но снизилась в сельском хозяйстве (с 21 до 15 %) и среди домашних/надомных работников (с 7 до 2 %)¹¹. Рост рынка труда непосредственно связан с ростом микробизнеса и самозанятости: предприятия микробизнеса, действующие на основе индивидуального предпринимательства, дают высокий уровень самозанятости и большое количество новых рабочих мест в конкретных отраслях, в частности, в торговле и сфере услуг, строительстве, обрабатывающей промышленности, транспорте и логистике¹². Работающие по найму у частных лиц и индивидуальные предприниматели сегодня составляют 76 % всего неформального рынка труда. Упомянутые выше секторы экономики вносят существенный вклад в ВВП Кыргызской Республики, но в то же время это явление вызывает значительную фрагментацию структуры национальной экономики, способствуя высокому уровню неформальности.

4.2.2 Социально-экономические факторы

Низкая производительность часто упоминается как характеристика неформальных экономических единиц. Низкий уровень образования среди работников предприятий неформального сектора также считается важным фактором. К другим факторам относится недоступность кредитования для неформальных компаний, приводящая к финансовым ограничениям, из-за которых эти компании работают неэффективно и нехватку финансов компенсируют использованием рабочей силы низкой квалификации. Играет роль также отсутствие доступа к рынкам и основным общественным благам и услугам¹³.

8 Тилекеев (2021).

9 Данная тенденция может поменяться при уменьшении количества молодежи на рынке труда.

10 НСК, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bischkek/18023.pdf>.

11 Тилекеев (2021).

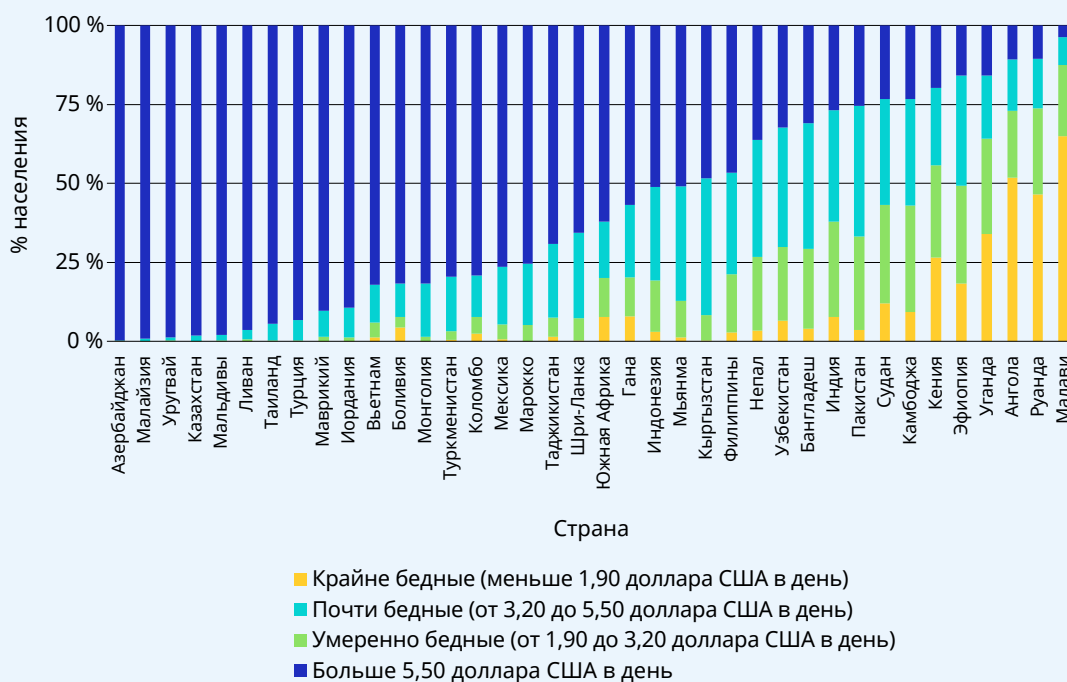
12 Тилекеев (2021).

13 МОТ (2018).

Кроме того, во всем мире отмечается прямая взаимосвязь между бедностью и неформальной занятостью, особенно распространенной среди бедных¹⁴. В то же время не все неформально занятые относятся к бедным и не все работники неформального сектора оказались в нем по одним и тем же причинам. Следует отметить, что, приняв в 2015 году Рекомендацию МОТ о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204), государства, входящие в МОТ, пришли к выводу, что большинство людей вовлечены в неформальную экономику не по своему выбору, а в результате нехватки возможностей в рамках формальной экономики и отсутствия средств к существованию¹⁵.

Работники неформального сектора экономики – работающие в крайне уязвимых профессиях и получающие низкую заработную плату – с большой долей вероятности не могут делать вклад в систему социального обеспечения¹⁶. Взносы не перечисляются за многих людей в Кыргызской Республике, живущих в бедности или на грани бедности. Как видно из Рисунка 4.7, более половины работников в стране (52 %) живут на сумму меньше 5,5 доллара США в день.

► Рисунок 4.7. Распределение трудоспособного населения в разных странах, которое живет ниже черты бедности



Источник: ILOSTAT, самые последние имеющиеся данные.

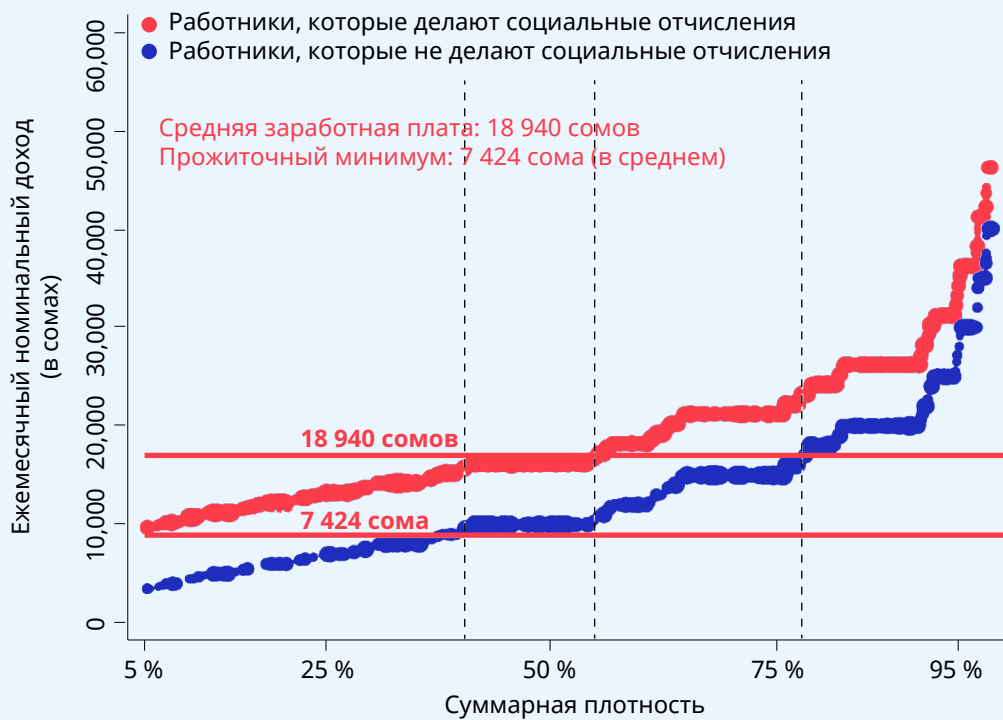
14 Kucera and Roncolata cf.ILO (2018).

15 МОТ (2018).

16 Ortiz et.al (2019).

При низком заработке трудности возникают даже у тех, кто уже перечисляет страховые взносы. Среди них более половины зарабатывают меньше средней месячной заработной платы (примерно 18 940 сомов в месяц в 2022 году). Среди тех, чьи взносы не перечисляются, более трех четвертей зарабатывают меньше этой суммы, а около 40 % зарабатывают меньше прожиточного минимума, который в 2022 году составлял 7 424 сома в месяц.

► Рисунок 4.8. Кумулятивная функция распределения номинальной заработной платы (в кыргызских сомах) по статусу социального страхования



Источник: ОПС, 2021.

4.2.3 Ковариационные шоки – пандемия COVID-19 как недавний фактор

Пандемия COVID-19 усугубила трудности, с которыми Кыргызская Республика столкнулась в результате быстрых трансформаций на рынке труда. Доля неформального сектора экономики и до пандемии была большой (при одновременном росте бедности)¹⁷, и пандемия лишь способствовала ее увеличению. Кыргызская Республика занимает одно из первых мест по неформальной занятости в Европе и Центральной Азии. На экономическую активность в неформальном секторе (71,8 %) в 2019 году приходилось 23,5 % добавленной стоимости и 95,3 % новых рабочих мест¹⁸. Десятки тысяч трудовых мигрантов вернулись на родину, где они столкнулись с перспективой долговременной безработицы, отсутствием значимой или даже какой бы то ни было социальной защиты, а также защиты прав и представительства своих интересов.

Вторая волна пандемии COVID-19 (в октябре 2020 года) еще больше осложнила ситуацию в социально-экономической и трудовой сфере: обострились давние проблемы с основополагающими трудовыми правами, адекватной минимальной заработной платой, рабочим временем и гарантиями в области здравоохранения и социальной защиты, охраной труда для всех работников, особенно для неформально занятых. Недостаточное регулирование самозанятости и недостатки в применении трудового законодательства создают возможности для распространения неформальной занятости на предприятиях формальной экономики, в результате чего работники остаются без трудовых и социальных гарантий. Наихудшим образом эта ситуация отразилась на женщинах, занятых в текстильной и швейной промышленности. Из-за такого подхода продолжается сокращение объема взносов, которые работники и работодатели делают в фонды здравоохранения и социальной защиты, необходимых для восстановления и обеспечения устойчивости общества перед лицом нынешнего и будущих кризисов.

4.2.4 Нормативно-правовые и политические факторы

Неформальность может снижаться или расти под воздействием не только значительных структурных или глобальных факторов, но и по причинам нормативно-правового или политического характера. Правительство Кыргызской Республики использовало различные стратегии уменьшения неформальности, в основном стремясь снизить бремя для предприятий. Воздействие этих стратегий еще предстоит оценить в полной мере, но уже имеющиеся данные говорят о том, что некоторые из принятых мер могли оказаться менее эффективными, чем ожидалось, и могли отрицательно повлиять на некоторые аспекты неформальности, включая неформальную занятость.

Как предприниматели, так и органы власти считают, что социальные страховые взносы в том виде, в каком они сегодня существуют в Кыргызской Республике, могут быть фактором, способствующим неформальности. По оценке неформальной экономики, проведенной Национальным институтом стратегических исследований при Президенте Кыргызской Республики, 26,8 % предпринимателей и 50,8 % юридических лиц считают необходимость уплаты взносов в Социальный фонд Кыргызской Республики и подоходного налога причиной неформальной деятельности. Около 26,8 % индивидуальных предпринимателей и 28,6 % компаний предпочитают работать неформально, чтобы не предоставлять работникам социальных гарантий, а 73,2 % предпринимателей и 55,6 % юридических лиц ссылаются на сложность процедур найма и увольнения¹⁹.

17 Всемирный банк (2020).

18 МОТ (2020б).

19 ОЭСР (2018).

Реакцией правительства стало применение стратегии сокращения финансового и административного бремени для малых предприятий, пока с переменным успехом. Так, опыт последнего времени показывает, что налоговая система в Кыргызской Республике – в частности, патентный налоговый режим, дающий микробизнесу и индивидуальным предпринимателям возможность избежать налоговых сложностей и обеспечить быстрый вход и начало деятельности в стране, – стимулирует неформальный рынок труда. Во-первых, высок порог, который необходимо преодолеть для использования патентного режима: микропредприятием считается бизнес с годовым оборотом в 110 000 долларов США (это второй по величине показатель в Европе и Центральной Азии)²⁰. Кроме того, требования к предприятиям минимальны – отсутствуют требования по бухгалтерскому учету и документообороту, и практически не проводятся инспекции. По сравнению с относительно строгими требованиями к малому, среднему и крупному бизнесу, на которые распространяется НДС и общий налоговый режим, стимулов для роста (так же, как и для предоставления достоверной информации об обороте и количестве работников) недостаточно²¹. Приобретение патента выглядит как привлекательная опция (за период с 2014 по 2017 год количество регистраций патентов выросло на 37 % по сравнению с 18-процентным увеличением регистраций предприятий малого и среднего бизнеса)²². Действующая налоговая нагрузка невелика (см. Таблицу 4.1).

Аналогично система социального страхования больше соответствует интересам малого бизнеса и индивидуальных предпринимателей, поскольку позволяет им избежать выполнения строгих правил, действующих для среднего и крупного бизнеса, и не заявлять о количестве работников. Необходимость ежемесячно предоставлять отчетность в Социальный фонд Кыргызской Республики, а также довольно высокий размер взносов, воспринимаются как бремя²³. Раньше предприниматели, работающие по патенту, не должны были перечислять взносы, однако по новой инструкции от 17 июля 2020 года разные категории индивидуальных предпринимателей облагаются ежемесячными взносами в размере от 3 % от средней заработной платы (для индивидуальных предпринимателей, продающих товары с прилавка и в торговых точках) до 10 % (индивидуальные предприниматели, на которых распространяется общий налоговый режим или специальный режим с обязательным приобретением патента)²⁴. Так, Самыйбеков (2022) указывает, что, независимо от того, является ли плательщик юридическим или физическим лицом, в случае возникновения трудовых отношений он становится работодателем и обязан перечислять страховые взносы за своих работников и отчитываться в налоговые органы о перечислениях в государственные страховые фонды. Это значит, что даже индивидуальные предприниматели, имеющие, как считается, благоприятный налоговый режим, должны автоматически делать отчисления в размере 27,25 % от заработной платы каждого человека, принятого ими на работу.

20 Сахович (2019).

21 Сахович (2019).

22 Сахович (2019).

23 Сахович (2019).

24 Самыйбеков (2022). Закон Кыргызской Республики "О государственном социальном страховании", Приложение к постановлению Правительства Кыргызской Республики от 17 июля 2020 года № 385 «Инструкция о порядке начисления и уплаты страховых взносов по государственному социальному страхованию».

► Таблица 4.1. Сводные данные по увеличению бремени взносов по мере роста компаний в Кыргызской Республике

Размер компании	Правовой статус	Налоги		Социальное страхование		Регистрация
		Ставка	Отчетность	Ставка	Отчетность	
Микробизнес и предприниматели	Патент/сертификат	Патент: \$7–714/мес. Сертификат: 2–6 % от дохода в зависимости от вида деятельности	Патент: нет Сертификат: упрощенная квартальная бухгалтерская отчетность	Патент: 6 % от средней месячной заработной платы Сертификат: 10 % от средней месячной заработной платы или 17,25 % от фонда оплаты труда	Нет	Патент: упрощенная отчетность Сертификат: необходима регистрация («единое окно»)
Малый и средний бизнес	Режим единого налога (ниже порога регистрации по НДС)	2–6 % от дохода в зависимости от сферы деятельности и формы оплаты	Упрощенная квартальная бухгалтерская отчетность	10 % от средней месячной заработной платы или 17,25 % от фонда оплаты труда	Ежемесячная отчетность	Регистрация в различных агентствах
	Режим единого налога / общий налоговый режим (оборот превышает порог регистрации по НДС и 30 млн сомов)	Корпоративный налог: 10 % НДС: 12 % Налог с продаж: 1–5 %	Квартальная отчетность при использовании режима единого налога Ежемесячная отчетность для юридических лиц	17,25 % от фонда заработной платы и 10 % от заработной платы	Ежемесячная отчетность	Регистрация в различных агентствах
Крупный бизнес	Оборот свыше 30 млн сомов	Корпоративный налог: 10 % НДС: 12 % Налог с продаж: 1–5 %	Ежемесячная отчетность	17,25 % от фонда заработной платы и 10 % от заработной платы	Ежемесячная отчетность	Регистрация в различных агентствах

Источник: Всемирный банк, цит. по: Сахович (2019).

4.2.5 Низкий уровень соблюдения законодательства и инвестиций в правоприменение

Даже с учетом новых инструкций требования к индивидуальным предпринимателям (т. е. к отчетности) остаются минимальными – практически или совсем не проводятся инспекции и проверки соблюдения законодательства²⁵. Проблемы в сфере управления и коррупция также оказывают влияние на бизнес и способствуют его нежеланию становиться формальным²⁶. Это подтверждается результатами фокус-групп обсуждений²⁷, в ходе которых также много говорилось о повсеместном участии «посредников» по заключению трудовых договоров, которые предоставляют поденных работников добывающим и строительным фирмам, таким образом закрепляя незарегистрированный статус зависимых работников или же способствуя неверной классификации работников как индивидуальных предпринимателей с патентом. Так, Самыйбеков (2022) выяснил, что лишь 2 % индивидуальных предпринимателей подавали данные о своих работниках, хотя по закону они обязаны это делать.

Вполне возможно, что подобное явление имеет место в швейной и текстильной промышленности, чем можно объяснить довольно слабую реакцию на недавнее изменение законодательства, которое должно было способствовать выведению работников из тени, как показано во Вставке 4.2.

► Вставка 4.2. Содействие формализации в швейной и текстильной промышленности

Государство в последнее время занялось проблемами текстильной и швейной промышленности, приняв закон, направленный на снижение ставки социальных отчислений юридическим лицам, имеющим 50 и более работников и регистрирующим до 250 000 работников. В соответствии с этим законом взносы на социальное страхование для таких предприятий были снижены до 12–40 % от среднемесячной заработной платы (работодатель платит 2 %, а работник – 10 %) на 2019–2023 гг. Несмотря на такой стимул, новое законодательство не возымело заметного действия – так, в 2019 году сообщалось лишь о 964 работниках на официально зарегистрированных предприятиях (1 415 в 2020 году и 2 512 в 2021 году). (Социальный фонд Кыргызской Республики, 2022).

Следует отметить, что новый размер взносов соответствует размеру взносов, которые должны платить индивидуальные предприниматели, но при меньшем объеме требований к отчетности. Поэтому при пороге в 50+ работников предприятия, численность штата которых близка к нижней границе порогового значения, продолжают регистрироваться в качестве индивидуальных предпринимателей по патентной системе (потенциально способствуя неверной классификации своих работников как индивидуальных предпринимателей). Также необходимо добавить, что в швейной и текстильной промышленности (а также в других отраслях, например, в строительстве) распространена «посменная» работа, т. е. работники (например, бухгалтеры, водители, охранники и др.) набираются через службы поддержки или «посредников». На практике это помогает малым предприятиям скрывать реальную численность сотрудников.

25 Следует отметить, что к инспекциям относятся скептически. Менее 100 инспекторов труда проверяют соответствие растущего количества индивидуальных предпринимателей в рамках патентной системы всем необходимым требованиям. Более того, было отмечено, что государственные структуры уделяют больше внимания вопросам сбора налогов, а не социальных отчислений.

26 Сахович (2019).

27 Обсуждения в фокус-группах, Бишкек, 11 ноября 2022 года.

Самыйбеков (2022) также заключает, что большинство неформально занятых не знают о своих обязательствах, что выполнение обязательств работодателями малых предприятий затрудняется отсутствием ресурсов для найма профессиональных бухгалтеров, в полной мере знакомых с налоговой системой и социальным страхованием, и что, в целом, адекватная система устраниения и предотвращения нарушений в сфере труда отсутствует²⁸.

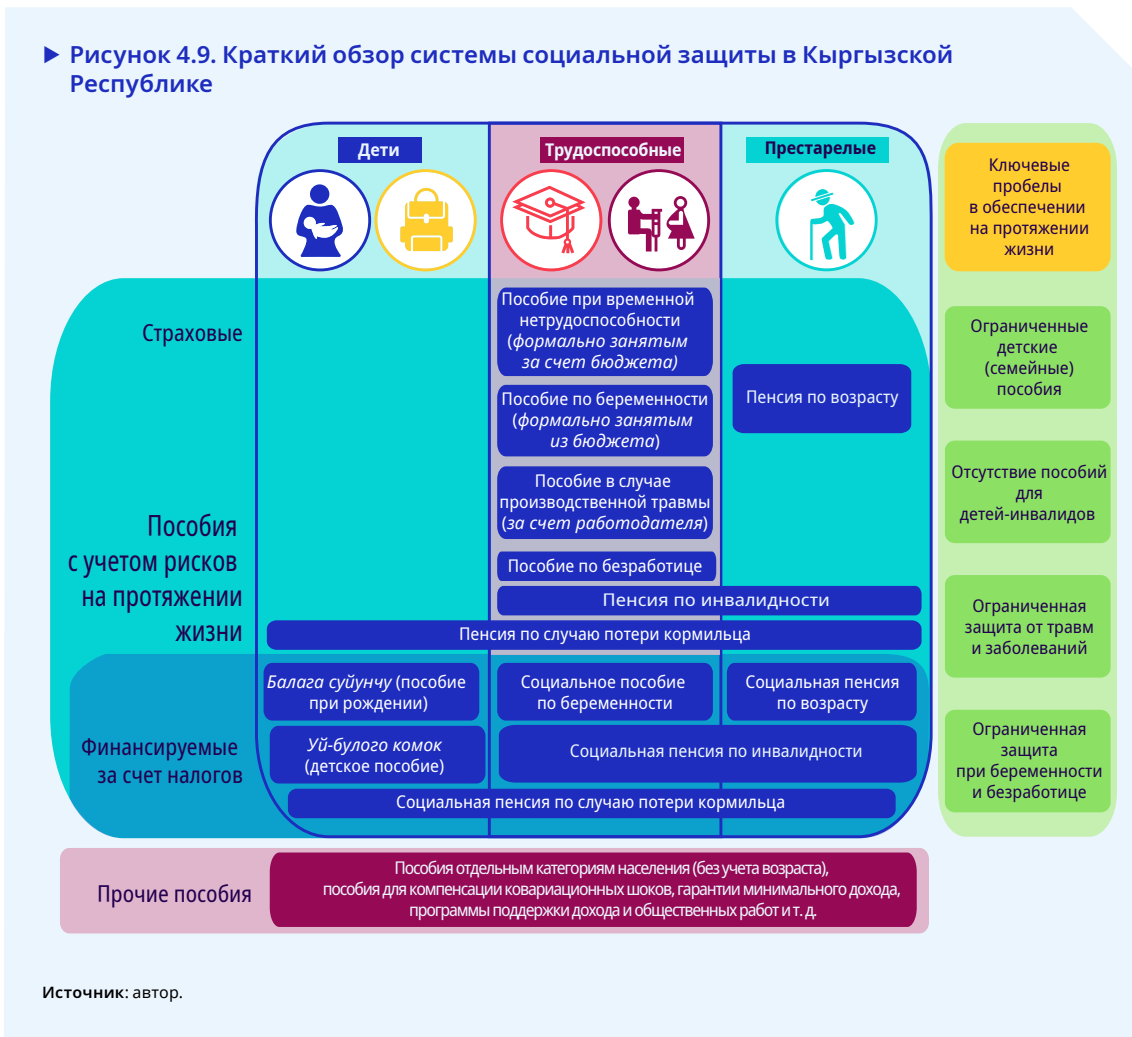
► 4.3 Недостатки системы социальной защиты как причина и следствие неформальной занятости

Отсутствие социальной защиты часто рассматривается как основная причина неформальной занятости. В частности, это относится к системам социальной защиты, которые исторически были построены на основании взносов и прав, связанных с занятостью, как в Кыргызской Республике. Однако часто упускается из виду степень, в которой сама структура системы социальных выплат способствует неформальной занятости. До настоящего времени правительство Кыргызстана отдавало приоритет *доступности*, в первую очередь для предприятий, снижая взносы, чтобы побудить их к официальному оформлению и декларированию своих работников, но все эти меры привели к ограниченным выгодам. В тот же период очень мало внимания уделялось не менее важным вопросам *привлекательности* – т. е. предлагает ли система социального обеспечения/защиты надежные и значимые льготы для людей трудоспособного возраста, чье участие в официальной налоговой системе и системе социального обеспечения сегодня не что иное, как обеспечение будущих государственных пенсий в стране. Дополнительное сокращение взносов грозит еще больше подорвать коллективное финансирование и увеличит зависимость от государственного бюджета, в котором наблюдается дефицит. В данном разделе рассматривается то, как система социальной защиты является следствием и, в ее нынешней форме, причиной неформальной занятости в Кыргызской Республике.

В последние десятилетия программы системы социальной защиты в Кыргызской Республике претерпели значительные реформы. В целом, система социальной защиты лишь частично отличается от той, которая была создана в Советском Союзе, поскольку она по-прежнему в основном представляет собой систему социального страхования и социального обеспечения, связанную с заработной платой. Существуют некоторые схемы, финансируемые за счет налогов – сочетание универсальных пособий и пособий с учетом уровня дохода (с 1990-х годов). Кроме того, существуют некоторые виды страхования, ответственность за которые возлагается на работодателей, в частности, обязательное страхование от производственной травмы (в соответствии с Законом Кыргызской Республики от 5 августа 2008 года № 194 "Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей". Пособия по материнству и временной нетрудоспособности (по болезни) полагаются по закону только формально занятым лицам и финансируются из государственного бюджета. На Рисунке 4.9 показаны основные компоненты существующей системы социальной защиты. На нем также отмечены основные пробелы в обеспечении гарантий, которые полагаются работнику на протяжении всего жизненного цикла.

28 Самыйбеков (2022).

► Рисунок 4.9. Краткий обзор системы социальной защиты в Кыргызской Республике



С точки зрения инвестиций, на социальную защиту Кыргызская Республика тратит больше, чем большинство стран с уровнем дохода ниже среднего, но расходы при этом сосредоточены на пожилых людях (см. Рисунок 4.10). Существенная доля финансирования из государственного бюджета приходится на такие программы социальной защиты, как накопительные пенсии, государственные пособия, а также базовое и обязательное медицинское страхование. Инвестиции в программы, финансируемые за счет налогов, были ограничены. Например, расходы на детей очень низки (1,2 % ВВП в 2020 году), что свидетельствует о важности, придаваемой государством вопросам социального страхования (взносы на определенные гарантии, такие как пенсии, выделяются в бюджете только на эти цели). Инвестиции в программы на рынке труда также исключительно малы (всего 0,1 % ВВП в 2015 году)²⁹. Ассигнования из республиканского

²⁹ Источник: База данных индикаторов по социальной защите АБР (см. <http://spi.adb.org/spidmz/>). В 2015 году (имеющиеся данные) расходы на программы рынка труда составили всего 120.3 миллиона сомов (0.3 % от общих расходов на социальную защиту).

бюджета полностью покрывают расходы Социального фонда Кыргызской Республики на выплату базовой части всех видов пенсий, а также на выплату пособий и компенсаций, предусмотренных законодательством страны. Ассигнования из республиканского бюджета в Социальный фонд Кыргызской Республики составляют 3,3 % ВВП³⁰.

► Рисунок 4.10. Доля расходов на социальную защиту (за исключением здравоохранения) в ВВП



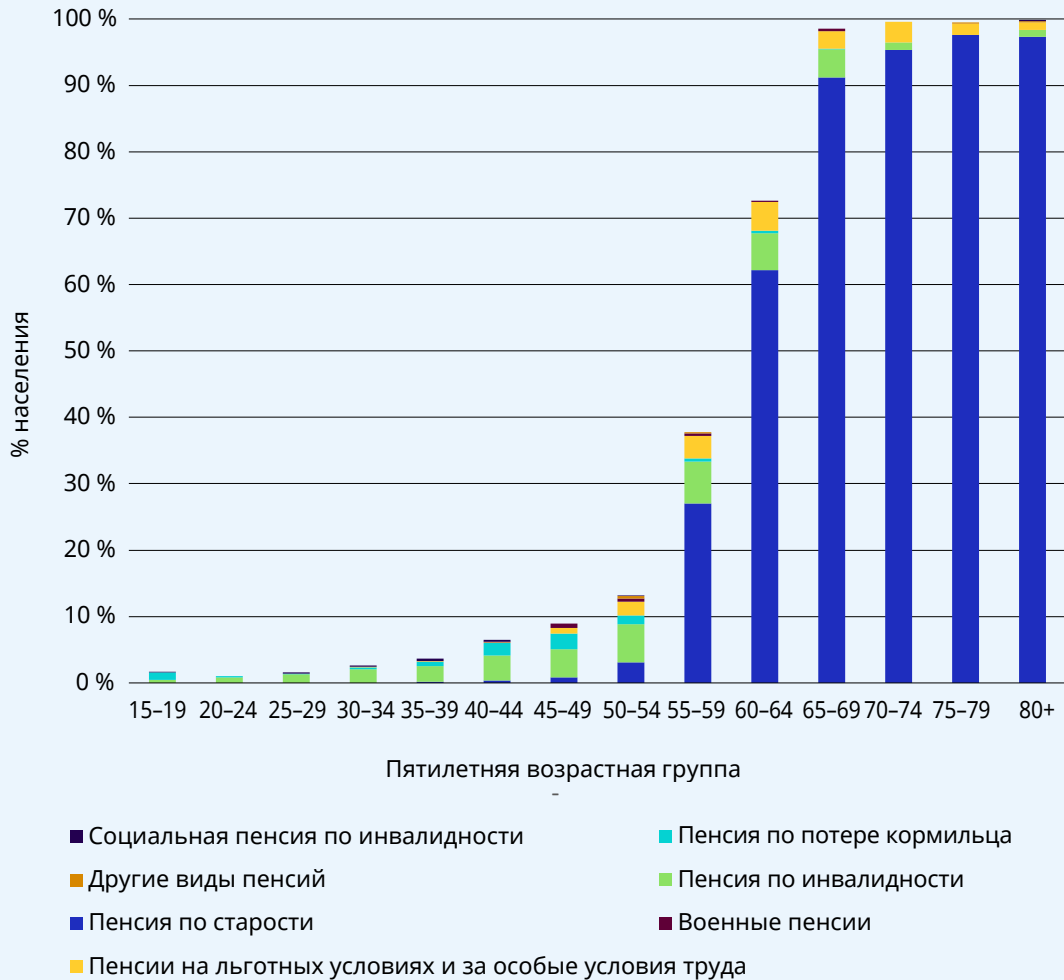
Источник: МОТ (2021d).

Данные об охвате системой социальной защиты показывают, что в невыгодном положении находятся группы молодого населения, включая детей и людей трудоспособного возраста. В целом, примерно 42 % населения Кыргызской Республики охвачены по крайней мере одним пособием по социальной защите³¹. На Рисунке 4.11 отображены большие различия в охвате мерами по социальной защите по возрастным группам: наблюдается почти всеобщий охват людей старше установленного пенсионного возраста (около 40 % пожилых людей получают социальные пенсии), в то время как охват молодых людей мерами по социальной защите очень низок.

30 Профайл системы социальной защиты Кыргызстана: МОТ, 2022 год.

31 МОТ (2021d).

► Рисунок 4.11. Распределение населения, которое получает социальные пособия, в разрезах возрастных групп и видов пособий



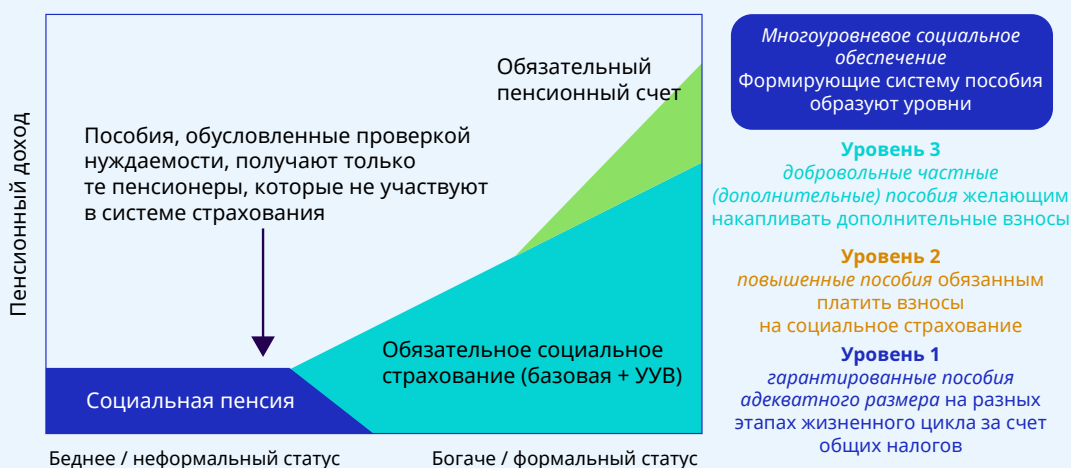
Источник: ОПС, 2021.

Определенные особенности системы социальной защиты Кыргызстана указывают на инклюзивный охват вне зависимости от уровня дохода и статуса на рынке труда. Всеохватывающая многоуровневая пенсионная система Кыргызстана предоставляет доступ всех пожилых людей к гарантированному обеспечению доходов в старости. На Рисунке 4.12 представлена модель пособий по старости, инвалидности и по случаю потери кормильца в Кыргызской Республике, показывающая, каким образом каждое из них является многоуровневым для обеспечения всеобщего охвата. Теоретически Уровень 1 (социальная пенсия) говорит о том, что обеспечивается выплата *адекватного, гарантированного пособия* пожилым людям, лицам с ограниченными возможностями здоровья и по случаю потери кормильца. При этом данные виды пособий финансируются за счет общего налогообложения. Финансируемое за счет налогов (пенсионное

обеспечение) пособие полностью отменяется, если человек получает накопительную пенсию. Пособия *по более высоким ставкам Уровня 2* (обязательное социальное страхование) предназначены для тех, кто обязан и способен делать взносы в систему социального страхования, поскольку все получатели накопительных пенсий всегда будут получать больше, чем от социальной пенсии, финансируемой только за счет налогов. Т. е. необходимо устранить барьеры, которые мешают работникам вступать и делать взносы в систему социального страхования. Дифференцирование источников финансирования в системе социального страхования должно помочь уменьшить неравенство в размере пенсий, получаемых пенсионерами. Уровень 3 (обязательные индивидуальные счета / личный кабинет налогоплательщика) служит *дополнительным доходом*, основанным на дополнительных взносах, которые привязаны к зарплате работника.

► **Рисунок 4.12. Модель пособий по старости, инвалидности и по случаю потери кормильца в Кыргызской Республике**

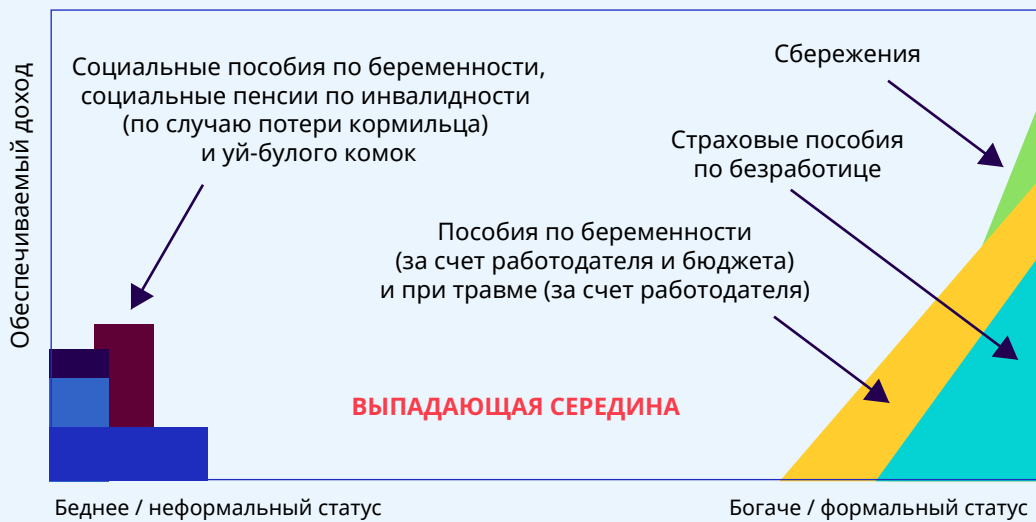
Универсальная многоуровневая пенсионная система Кыргызстана гарантирует, что все пожилые люди, независимо от их статуса на рынке труда, имеют доступ к гарантированному доходу в пожилом возрасте



Источник: автор.

К сожалению, подавляющее большинство людей трудоспособного возраста и членов их семей не имеют такой гарантии, что представляет угрозу для будущей устойчивости пенсионной системы. Разрозненная система пособий, доступных лицам трудоспособного возраста и их семьям в Кыргызской Республике (см. Рисунок 4.13), «оставляет за бортом» многих людей, которые не получают ни пособий по занятости, ни права на получение социальной помощи, – их часто называют "потерянной (выпадающей) серединой". Например, из-за имеющихся ограничений пособиями на ребенка «уй-булого комок» охвачено незначительное количество населения (см. Вставку 4.3). Пособиями по материнству и безработице, в силу своей структуры, охвачено небольшое количество людей, переживающих сегодня эти непредвиденные обстоятельства, и размеры пособий неадекватны для тех немногих, кто их получает.

► **Рисунок 4.13. Модель пособий для лиц трудоспособного возраста в Кыргызской Республике**



Источник: автор.

► **Вставка 4.3. Неудачная реформа системы выплаты детских пособий в Кыргызской Республике, которая влечет за собой негативные последствия для развития системы социального обеспечения**

В июне 2017 года Правительство Кыргызской Республики законодательно закрепило реформу системы выплаты детских пособий, введя универсальное, ограниченное по возрасту детское пособие. Планировалось реализовать следующее:

- универсальное пособие при рождении ребенка в размере около 58 долларов США на каждого ребенка;
- универсальное ежемесячное пособие для всех детей в возрасте от 0 до 3 лет (по категориям) в размере около 10 долларов США в месяц;
- ежемесячное пособие на третьего и последующих детей в семьях с тремя и более детьми в возрасте от 3 до 16 лет в размере около 7,50 долларов США на ребенка.

Правительство хотело реформировать тип пособия «уй-булого комок» – ежемесячного пособия для малоимущих семей Кыргызской Республики, обеспечивающего денежную поддержку детям в таких семьях. За последние годы число детей, получающих пособие, сократилось, и 60 % детей, относящихся к категории бедных, не получают никаких пособий. Структура новых предлагаемых пособий также позволит осуществлять более простой выбор и решить проблему, связанную с мошенничеством и недобросовестным администрированием – еще одной серьезной проблемой, вызывающей озабоченность правительства. Внедрение закона на национальном уровне было запланировано с января 2018 года.

► Вставка 4.3. Продолжение

Однако в июне и ноябре 2017 года миссия МВФ и Всемирного банка выразила обеспокоенность по поводу фискальной устойчивости, неоднократно обращаясь к правительству с просьбой восстановить целевое использование/адресность и добавить дополнительные условия к программе. В результате в 2018 году правительство приняло закон с поправками, в котором был восстановлен принцип финансирования на основе имеющихся средств.

Во время пандемии COVID-19 Правительство Кыргызской Республики приняло меры по оказанию чрезвычайной финансовой помощи малоимущим семьям, расширив существующие программы, включая программу «уй-булого комок». Ежемесячное пособие на ребенка должны были получать до 200 000 домохозяйств с примерно 230 000 детей-бенефициаров. Эти новые бенефициары были добавлены к 305 000 существующих. Однако срок действия временной меры истек, несмотря на сохраняющиеся потребности семей с детьми с низким и средним уровнем дохода.

После этого Всемирный банк обязался увеличить финансирование для «повышения эффективности» программы «уй-булого комок». Однако вместо того, чтобы двигаться вперед по пути реформ, предложенных Правительством Кыргызской Республики в 2017 году, Всемирный банк стремится внедрить «улучшенные» критерии и методологию отбора бенефициаров «для сокращения ошибок, допускаемых при исключении и включении бенефициаров».

В настоящее время отсутствие регулярного, прогнозируемого гарантированного дохода для всех детей в Кыргызской Республике представляет собой упущенную возможность. Универсальные детские пособия не только способны реализовать фундаментальное право детей на социальное обеспечение, но и повышают уровень потребления и благосостояния всех семей с детьми, усиливая способность работающих родителей делать взносы, находясь за пределами официальной занятости. Кроме того, они играют ключевую роль в укреплении доверия к государству, что является необходимым условием для финансовой и политической устойчивости системы социального обеспечения.

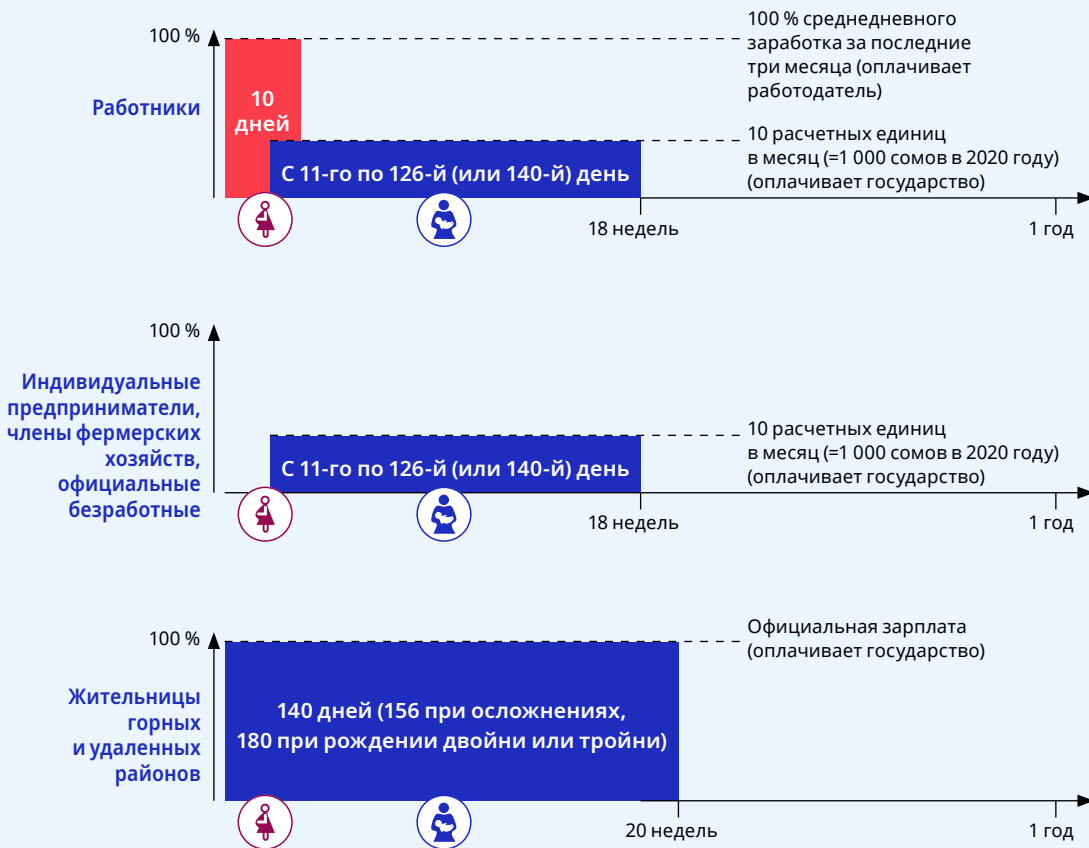
Источник: ЮНИСЕФ (2020); Всемирный банк (2020); Всемирный банк (2022).

4.3.1 Пособия по беременности и родам в Кыргызской Республике

Следует отметить, что имеются более фундаментальные проблемы, связанные со структурой и адекватностью размера пособий, направленных на защиту людей трудоспособного возраста. Например, пособия по беременности и родам для официально трудоустроенных женщин раздроблены, т. е. для разных категорий работников применяется разная структура, разный размер и продолжительность выплаты пособия (см. Рисунок 4.14).

► Рисунок 4.14. Размер и продолжительность выплаты пособий по беременности и родам различным категориям работников в Кыргызской Республике

Охрана материнства в Кыргызстане характеризуется неравенством и фрагментацией



Источник: автор.

Система пособий по беременности и родам также отражает необычную схему финансирования, т. е. пособия финансируются из выплат, производимых работодателем, и из государственного бюджета. Следует отметить, что не только трудно обеспечить выплату пособий работодателями, особенно среди тех, которые работают в частном секторе, но и существует сдерживающий фактор для найма таковыми женщин. Именно по этим причинам Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) предостерегает от использования системы индивидуальной ответственности работодателя при выплате пособий по охране материнства³². В Кыргызской Республике основная часть пособий для официально работающих женщин финансируется из государственного бюджета, но зависимость от государственного бюджета создает риски, в частности, с точки зрения принимаемых политических решений и получения поддержки заинтересованных сторон (особенно работников)³³, что с течением времени ставит под угрозу целостность и устойчивость финансирования.

Кроме того, с точки зрения адекватности, размер пособия очень низок (всего 1 000 сомов в месяц, выплачиваемых одновременно в течение оставшихся 116 дней), что приводит к низкому уровню его привлекательности и применения, особенно в частном секторе. В 2021 году было выплачено всего 33 200 пособий по беременности и родам (22 % родивших женщин)³⁴. Недавний анализ показал, что пособие – равное примерно 5,3 % от средней заработной платы – не соответствует минимальным стандартам, установленным в конвенциях МОТ³⁵, которые требуют выплаты не менее 45 % от базовой заработной платы (Конвенция МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения № 102), не менее 66,7 % от предыдущего заработка (Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства № 183) и 100 % от предыдущего заработка (Рекомендация МОТ 2000 года об охране материнства № 191). Более того, система пособий по беременности и родам не рассчитана на женщин в неформальном секторе, но тем не менее они вносят (оплачиваемый и неоплачиваемый) вклад в развитие общества и экономики посредством своей деятельности по уходу (который позволяет другим работать и процветать), неформального труда и уплаты косвенных налогов. Эти женщины, а также их дети и семьи нуждаются в поддержке в особенно уязвимый период материнства.

Неудивительно, что обсуждения в фокус-группах показали, что работники в Кыргызской Республике также с трудом видят выгоду от взносов, когда стоимость перечислений настолько низка, особенно для пособий, предназначенных для людей трудоспособного возраста. Например, по пособиям по охране материнства (которые не финансируются за счет целевых взносов, но выплачиваются на основании официального статуса занятости, который включает взносы в Социальный фонд Кыргызской Республики) один из участников отметил, что не стоит платить 10 % взносов в течение нескольких месяцев для того, чтобы потом получить пособие в размере 1 000 сомов в месяц³⁶.

32 Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) предостерегает от использования системы индивидуальной ответственности работодателя. Статья 6 (пункт 8): «В целях обеспечения защиты положения женщин на рынке труда пособия в связи с отпуском, упомянутым в статьях 4 и 5, выплачиваются из фондов обязательного социального страхования или из общественных фондов либо в соответствии с порядком, определяемом национальным законодательством и практикой. Работодатель не несет индивидуальную ответственность за прямые издержки, связанные с выплатой любых таких денежных пособий работающей у него или у нее по найму женщине, без четко выраженного на то своего согласия (за исключением некоторых обстоятельств)».

33 Обсуждения в фокус-группах показали нежелание со стороны некоторых работников подавать заявку на получение данного вида пособия.

34 Административные данные.

35 МОТ.

36 Обсуждения в фокус-группах, Бишкек, 11 ноября 2022 года.

4.3.2 Пособия по безработице в Кыргызской Республике

Кыргызская Республика является одной из 96 стран мира, в которых существует законодательно установленная система выплаты пособий по безработице. Но данная система нетипична по своим механизмам финансирования и страдает от серьезных проблем с адекватностью размеров пособий и охватом. На Рисунке 4.15 показана действующая система пособий по безработице в Кыргызстане, из которой видно, что размеры выплат крайне низки (всего 300–600 сомов в месяц в зависимости от объема социальных отчислений), и неудивительно, что они не соответствуют минимальным стандартам МОТ – 45 % (Конвенция МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения № 102) или 50 % (Конвенция МОТ 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы № 168) от базовой заработной платы³⁷.



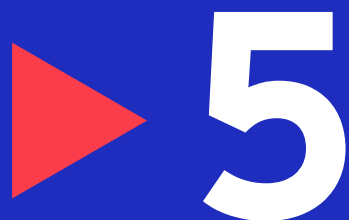
Кроме того, из-за строгих критериев отбора и низкого уровня охвата³⁸ в 2021 году получателей пособий было всего 360. Также следует отметить, что не существует никаких положений для лиц, не имеющих официальной работы, несмотря на их явную потребность в минимальном уровне поддержки в периоды отсутствия работы.

Что касается механизма финансирования, то данный вид пособий не финансируется за счет взносов, а выплачивается из государственного бюджета, что создает большой разрыв между уровнем выплачиваемых взносов и получаемых пособий. В том случае, когда выплата пособий осуществляется на основании накоплений, они требуют минимального периода взносов в Социальный фонд Кыргызской Республики. Такая схема финансирования не только нетипична³⁹, но и со временем может привести к снижению заинтересованности социальных партнеров и ослаблению финансовой устойчивости.

37 МОТ.

38 Административные данные. Примечание: 300–600 сомов – это 3,3–6,6 % от ВВП на душу населения (2021 год).

39 МОТ (2021d).



Дальнейшие шаги



Следующие компоненты задания, описанные в данном разделе, будут учтены в ходе разработки Национальной стратегии по переходу от неформальной к формальной экономике, а также будут служить основой для тестирования и разработки ключевых аспектов схем.

► 5.1 Разработка схем – общий подход

Стратегии перехода от неформальной к формальной экономике, в том числе путем расширения охвата мерами по социальной защите, должны быть многосторонними и учитывать реальные ограничения уровней доходов значительной части рабочей силы. Стратегия, направленная исключительно на поощрение регистрации (как предприятий, так и работников) и принуждение к соблюдению существующих налоговых обязательств и обязательств по социальному обеспечению, скорее всего, быстро достигнет верхнего предела, за которым дальнейшие попытки извлечения прибыли окажутся бесполезными. Аналогичным образом стратегия, направленная исключительно на укрепление безопасности доходов (и, соответственно, способности платить взносы) посредством ненакопительных трансфертов, но не инвестирующая в системы, обеспечивающие финансовую устойчивость – будь то налоги или сбор взносов – будет недостаточной для решения всей масштабной проблемы.

Команда экспертов "Development Pathways" будет работать с МОТ над разработкой конкретных вариантов политики, чтобы привлечь неформальных работников с возможностью и без возможности уплаты взносов к существующим национальным системам социального страхования по безработице и пособиям по беременности и родам с целью содействия их переходу на официальную работу. Поскольку выбор этих механизмов должен осуществляться на основе консультаций с неформальными работниками и социальными партнерами, мы проведем серию интерактивных консультативных семинаров, нацеленных на повышение уровня знаний и степени важности обеспечения защиты при возникновении непредвиденных ситуаций, с которыми сталкиваются люди трудоспособного возраста, а также на понимание целей, функций и особенностей различных вариантов схем. Эти семинары будут проведены до конца года – один по пособиям по безработице в конце ноября и один по пособиям по материнству в середине декабря.

В ходе консультативных встреч будут разработаны:

- механизмы для пилотирования выбранной схемы охвата определенных работников в неформальной экономике, способных платить взносы, пособиями по безработице (будут определены в ходе обсуждения с трехсторонними партнерами);
- механизмы для охвата групп работников, в настоящее время не имеющих защиты, пособиями по материнству (по крайней мере, приоритетные).

Разработка механизмов будет осуществляться с учетом соответствующего национального контекста и международных практик, включая международные стандарты и опыт стран со схожим уровнем экономического развития. Предложения по реформированию будут направлены на развитие многоуровневой системы социального обеспечения, т. е. такой системы, которая сможет предложить ряд адекватных гарантированных пособий, которые полагаются человеку на протяжении всего его жизненного цикла, при этом увеличив размер пособий. Такой вид системы социального обеспечения должен финансироваться за счет общего налогообложения и за счет взносов социального страхования. При разработке системы необходимо учитывать взаимодействие между двумя уровнями, включая структуру стимулов/мотивации и ее последствий для обеспечения адекватности и устойчивости в долгосрочной перспективе. Особое внимание в этих механизмах будет уделяться разработке политики, учитывающей гендерные аспекты и потребности лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Компоненты схем, предусматривающие уплату взносов, будут включать актуарное моделирование. Результаты актуарных расчетов будут использованы для определения соответствующего размера взносов, необходимого для обеспечения адекватных пособий для зарегистрированных работников неформальной экономики, а также финансовой устойчивости в долгосрочной перспективе. В ходе работы с целью обеспечения согласованности действий будут учтены имеющиеся актуарные расчеты и моделирование существующих в Кыргызской Республике схем. Ожидается, что актуарные расчеты будут проводиться специалистом МОТ по актуарным расчетам после согласования ориентировочных вариантов, при этом окончательные предложения будут представлены по результатам дополнительных консультаций.

Ориентировочные варианты схем будут разрабатываться в тесном сотрудничестве с МОТ и будут представлены на обсуждение трехсторонним партнерам и представителям неформальных работников. После получения ориентировочных вариантов в течение одной недели МОТ рассмотрит их и представит технические комментарии. На основе полученных комментариев МОТ варианты схем будут соответствующим образом переработаны и представлены на рассмотрение заинтересованным сторонам.

► 5.2 Консультации по разработке схем

Мы проведем однодневный онлайн-семинар, целью которого будет повышение потенциала и разработка схем гарантий (пособия по материнству/безработице), совместно с представителями неформальных работников и трехсторонними партнерами. В ходе семинара также будут рассмотрены предложенные варианты схем и выбрано по одному для пилотного проекта.

Состав технической рабочей группы

Мы готовы рассмотреть возможность проведения второго семинара для всех членов созданной межведомственной рабочей группы (Приложение 3), но также мы считаем, что так как эта группа состоит из более 30 членов, это может создать проблемы в достижении согласия по некоторым нюансам предложенных схем. Поэтому мы предлагаем отобрать из состава межведомственной рабочей группы технических специалистов в техническую рабочую группу, представляющую интересы различных партнеров, которая в идеале будет состоять из 6–10 социальных партнеров, имеющих право одобрения и возможность оказания содействия в доведении выводов технической рабочей группы до всего состава межведомственной рабочей группы и других лиц, принимающих решения. МОТ окажет содействие "Development Pathways" в определении потенциальных членов этой рабочей группы с учетом того, какие организации они представляют, их должностей, уровня заинтересованности и их потенциала в продвижении пособий по безработице и материнству, основанных на правах человека. На рассмотрение МОТ мы предлагаем включить в состав технической группы следующих лиц (или назначенных ими технических специалистов):

- Заместитель министра экономики и коммерции Кыргызской Республики, председатель рабочей группы;
- Заведующая отделом труда Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики;
- Заведующая отделом содействия занятости Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики;

- ▶ Заместитель начальника – начальник отдела учета и планирования страховых взносов Социального фонда Кыргызской Республики;
- ▶ Ведущий специалист управления пенсионной и тарифной политики Социального фонда Кыргызской Республики;
- ▶ Руководитель Департамента анализа и стратегического развития Торгово-промышленной палаты Кыргызской Республики;
- ▶ Заведующая отделом социально-экономической защиты трудящихся Федерации профсоюзов Кыргызстана;
- ▶ Президент организации юридических лиц «Ассоциация поставщиков (производителей и дистрибьюторов)»;
- ▶ Специалист управления развития политики аграрного кластера и цепочки добавленной стоимости Министерства сельского хозяйства Кыргызской Республики;
- ▶ Ведущий специалист отдела анализа и стратегического планирования Министерства сельского хозяйства Кыргызской Республики.

Программа онлайн-консультаций

В первой половине дня семинара руководитель группы презентует основной модуль, учитывающий конкретные интересы, проблемы и возможную степень воздействия на целевую аудиторию.

В основном модуле будут изложены и отмечены, например:

- ▶ основные концепции всеобщей социальной защиты, социального страхования и многоуровневого социального обеспечения/защиты;
- ▶ значение непредвиденных обстоятельств (страхование по безработице или охрана материнства) с глобальной точки зрения и с учетом национального контекста;
- ▶ важность коллективного управления системой социальной защиты и учета интересов трехсторонних заинтересованных партнеров;
- ▶ совместная ответственность за финансирование, понятие солидарности и перекрестного субсидирования в различных моделях страховых взносов;
- ▶ проблемы распространения такого вида пособий на группы, которые трудно охватить, и важность проведения информационной кампании по общим интересам;
- ▶ другие темы, которые будут сочтены стратегически важными на основе оценки национального контекста.

Затем в ходе интерактивных сессий участники семинара смогут высказать свое мнение относительно ключевых ограничений, о потенциале и последствиях возможной реализации предложенных схем в Кыргызстане. Компания "Development Pathways" надеется, что МОТ и национальные эксперты окажут содействие в проведении данного семинара. В ходе семинара будет принято совместное решение по выбранным вариантам схем.

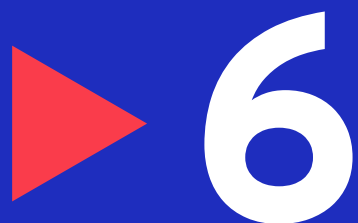
► 5.3 Валидация и разработка матрицы оценки

После выбора вариантов схем команда экспертов доработает их и представит на рассмотрение MOT. Также "Development Pathways" разработает матрицу оценки, которая может быть использована для мониторинга и оценки схем, которые в конечном итоге будут опробованы министерством. Матрица оценки будет включать в себя инструкцию по определению исходных индикаторов, в том числе критерии выборки и структуру оценивания таких ключевых показателей эффективности, как:

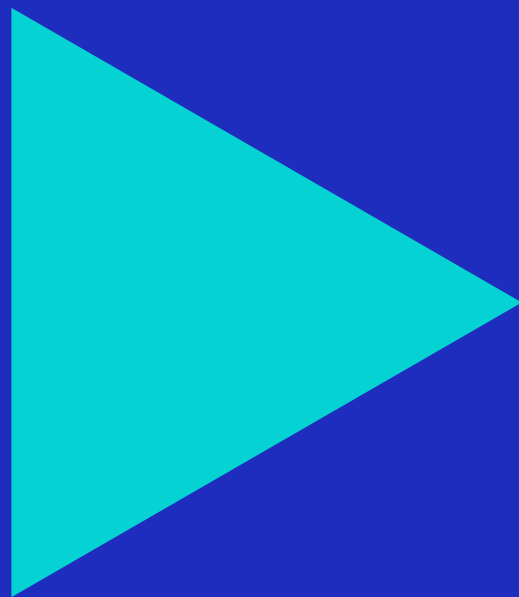
1. Уровень охвата схемами (по отношению к соответствующим контрольным показателям рынка труда и населения);
2. Демографические характеристики и уровень дохода новых членов/бенефициаров и нечленов/бенефициаров, в частности:
 - a. Возраст;
 - b. Пол;
 - c. Уровень образования;
 - d. Статус инвалидности;
 - e. Место проживания;
 - f. Источники и регулярность получения дохода;
 - g. Структура расходов (включая изменение потребления на душу населения).
3. Статус занятости новых членов/бенефициаров и нечленов/бенефициаров, в частности:
 - a. Тип занятости (зависимая или самозанятость);
 - b. Сектор занятости;
 - c. Профессия;
 - d. Время работы (полный или неполный рабочий день);
 - e. Продолжительность работы (постоянная или временная).
4. Заработная плата новых членов/бенефициаров и нечленов/бенефициаров, в частности:
 - a. Тип заработной платы (фиксированный оклад или оплата за время или результат работы);
 - b. Минимальная заработная плата (ниже или выше).
5. Характеристики предприятия новых членов/бенефициаров и нечленов/бенефициаров, в частности:
 - a. Размер (количество работников и годовой оборот);
 - b. Статус регистрации (зарегистрировано или не зарегистрировано);

- с. Форма регистрации, если таковая имеется.
- 6. Причины присоединения/неприсоединения, с целью понимания следующих аспектов:
 - а. Доступность;
 - б. Привлекательность;
 - с. Критерии зачисления.
- 7. Связь участников/бенефициаров с другими программами и мерами по формализации (например, налогообложение, регистрация предприятий, центральные реестры данных и т. д.).

После получения одобрения от MOT в начале 2023 года "Development Pathways" и MOT проведут семинар по валидации результатов диагностики, в ходе которого всем членам межведомственной рабочей группы будут представлены окончательные предложения и матрица оценки. На этом семинаре будут согласованы обоснование, процесс отбора и окончательный выбор вариантов схем. Мы считаем, что было бы полезно, чтобы члены небольшой технической рабочей группы приняли на себя ответственность за варианты схем и представили их более широкой группе. Данный вопрос будет обсужден в ходе последующих обсуждений с MOT.



Предварительный вариант справки



В целях ускорения процесса выбора предложенных схем, способствующих переходу от неформальной к формальной занятости, команда экспертов разработает аналитические справки по реформе систем выплаты пособий по беременности и родам, пособий по безработице и улучшению режима финансирования и регулирования. Каждая аналитическая справка будет состоять из двух страниц с подробным описанием политического контекста и трех страниц с вариантами схем на выбор.

► 6.1 Реформа системы выплаты пособий по беременности и родам

Будет представлено не менее трех вариантов схем пособий по беременности и родам. Приблизительные варианты схем будут следующими:

- интегрированное многоуровневое пособие по беременности и родам с универсальным охватом (первый уровень);
- интегрированное многоуровневое пособие по беременности и родам (первый уровень с привязкой к объему отчислений);
- потенциальные многоуровневые семейные пособия с подвариантами.

На Рисунке 6.1 изображена потенциальная будущая интегрированная многоуровневая система пособий по беременности и родам.



Для согласования соответствующих контрольных показателей минимально адекватного пособия для тех, кто не имеет формальной занятости, команда экспертов будет тесно сотрудничать с МОТ и членами технической рабочей группы, состоящей из представителей социальных партнеров.

Приоритетной задачей является обеспечение минимально адекватного уровня гарантированного дохода для всех молодых матерей, независимо от их привязанности к рынку труда. Но несмотря на это, необходимо разработать такой вариант пособия, который будет привлекательным для вступления в усовершенствованную систему социального страхования и при этом размер пособия будет на достаточно высоком уровне. Работающие женщины в Кыргызстане должны увидеть явные преимущества формальной занятости, которая должна включать достойное вознаграждение в период декретного отпуска, соответствующее международным стандартам.

Расчет стоимости будет проводиться специалистом по актуарным расчетам МОТ. Уровень и распределение социальных взносов, необходимых для финансирования пособий по беременности и родам в рамках социального страхования, будут определены совместно с социальными партнерами в ходе социального диалога.

► 6.2 Реформа системы выплаты пособий по безработице

При разработке вариантов пособий по безработице будут также изучены многоуровневые варианты, которые улучшат финансирование и адекватность пособий для лиц с официальной занятостью, обеспечивая при этом минимальную защиту для лиц, не имеющих официальной занятости. Приблизительные варианты схем будут следующими:

- интегрированное многоуровневое пособие по безработице с универсальным охватом (первый уровень);
- интегрированное многоуровневое пособие по безработице (первый уровень с привязкой к объему отчислений);
- пособие по безработице, финансируемое из системы социального обеспечения.

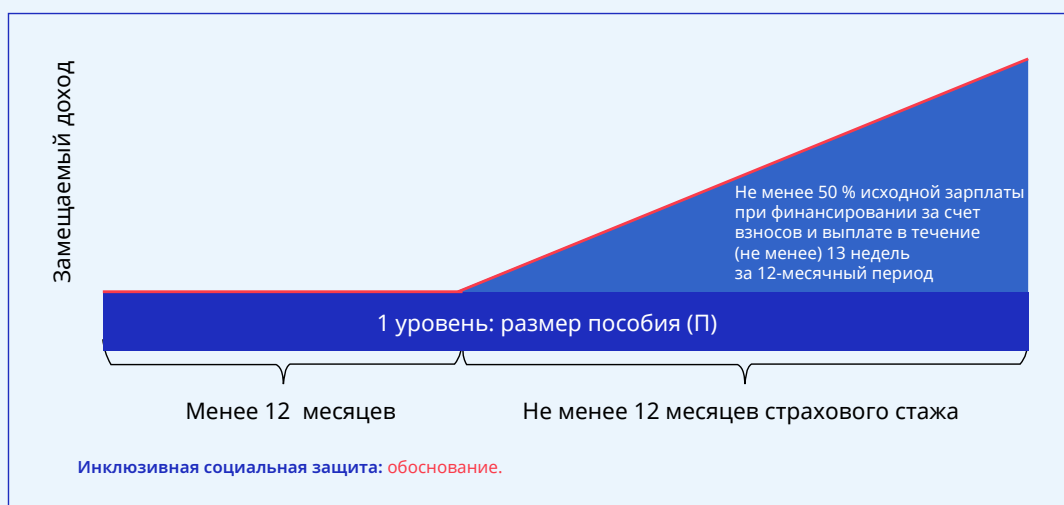
Во всех случаях предлагается пересмотреть структуру финансирования компонента, связанного с заработком, т. е. необходимо данный вид пособия финансировать не из государственного бюджета, а из системы социального страхования. Коэффициент замещения будет соответствовать минимальным стандартам МОТ, применимых к накопительным пособиям по безработице. В случае если будет выбрана схема минимального пособия по безработице, финансируемого за счет налогов, для лиц, не имеющих формальной занятости (уровень 1), то для согласования соответствующих контрольных показателей команда экспертов будет тесно сотрудничать с МОТ и членами технической рабочей группы, состоящей из представителей социальных партнеров.

Более того, как и в случае с пособием по материнству и всеми многоуровневыми системами, стимул для вступления в систему социального страхования должен быть сильным, в частности, для работников, находящихся на периферии, выгоды от уплаты взносов всегда должны перевешивать издержки от невступления в систему. Соответствующие требования для получения

права на участие, например участие в программах активного рынка труда, будут обсуждаться и согласовываться с социальными партнерами.

На Рисунке 6.2 показана потенциальная будущая многоуровневая система пособий по безработице в Кыргызстане.

► Рисунок 6.2. Потенциальная будущая многоуровневая система пособий по безработице в Кыргызстане



Расчет стоимости будет проводиться специалистом по актуарным расчетам МОТ. Уровень и распределение социальных взносов, необходимых для финансирования пособий по безработице в рамках социального страхования, будут определены совместно с социальными партнерами в ходе социального диалога.

▶ 6.3 Совершенствование режимов финансирования и регулирования

В последнем разделе будут рассмотрены вопросы усовершенствования общего режима финансирования и регулирования процесса формализации в Кыргызстане, в том числе в отношении участия в системе социального страхования. В описании возможных мер будет рассмотрена потенциальная финансовая реформа (сравнение режима единого налога с патентным режимом, а также возможные меры, позволяющие избежать непредвиденных последствий).

Большой проблемой является **невыполнение существующего законодательства**. Для этого есть несколько причин:

- ▶ чрезмерная бюрократизация и требования по отчетности;
- ▶ сложные налоговые правила и трудности с документооборотом у предприятий и работников (в силу недостаточных управленческих и административных навыков);
- ▶ отсутствие культуры отчетности – высокая толерантность общества к неформальности и преднамеренное уклонение от уплаты налогов и социальных взносов;
- ▶ отсутствие стимулов к формализации бизнеса и занятости для предприятий и неформально занятых работников;
- ▶ неадекватное саморегулирование – непонимание работодателями и работниками правил и положений национального и трудового законодательства;
- ▶ отсутствие механизмов контроля – недостаточное количество трудовых инспекторов, низкий статус инспекций по охране труда;
- ▶ частая смена руководящих органов (отсутствие правовой преемственности);
- ▶ взяточничество и коррупция среди государственных чиновников, ответственных за регулирование деятельности предприятий;
- ▶ непрозрачность распределения средств из Социального фонда Кыргызской Республики;
- ▶ низкий уровень доверия к налоговым органам со стороны предприятий и работников.

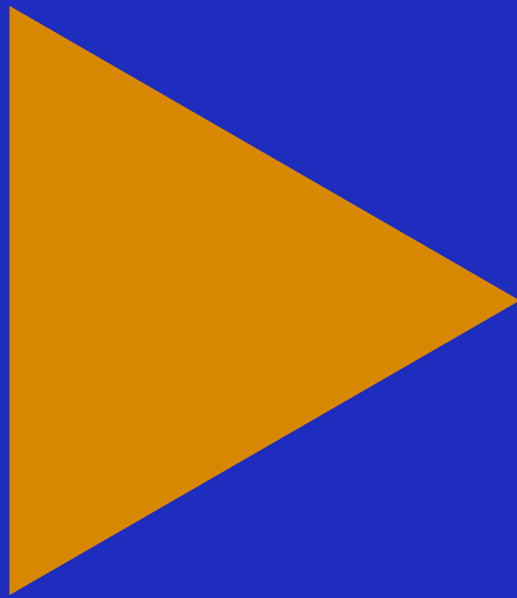
Следствием невыполнения требований закона становится **дальнейший рост неформальной занятости на зарегистрированных предприятиях, в результате чего работники остаются без гарантий занятости и социальной защиты**.

Возможные решения (приоритетные рекомендации):

1. **Усовершенствовать законодательство для устранения препятствий к формализации путем:**
 - a. упрощения законодательства и стандартизации требований по регистрации и соблюдению законодательства;
 - b. снижения административного и налогового бремени в связи с регистрацией и соблюдением законодательства.
2. **Продвигать и поощрять формализацию предприятий и работников путем:**
 - a. внедрения системы стимулирования предприятий, регистрирующихся в качестве юридических лиц, например через создание системы точечных налоговых преференций для полностью формальных предприятий;

- b. проведения информационных кампаний о существующих стимулах к формализации (для совершенствования культуры соблюдения законодательства на предприятиях) и о негативных последствиях неформальности (для снижения толерантности к неформальной экономической деятельности в обществе);
 - c. обеспечения институциональной поддержки микро- и малому бизнесу, например через развитие системы служб консультирования и бизнес-поддержки по вопросам формализации.
- 3. Укреплять сотрудничество для выявления и мониторинга неформальной экономической деятельности путем:**
- a. регулярного сбора дезагрегированных данных по неформальности для обеспечения постоянного мониторинга ее факторов по мере их развития;
 - b. содействия межведомственному сотрудничеству для обмена информацией в целях совершенствования надзора и эффективности инспекций.

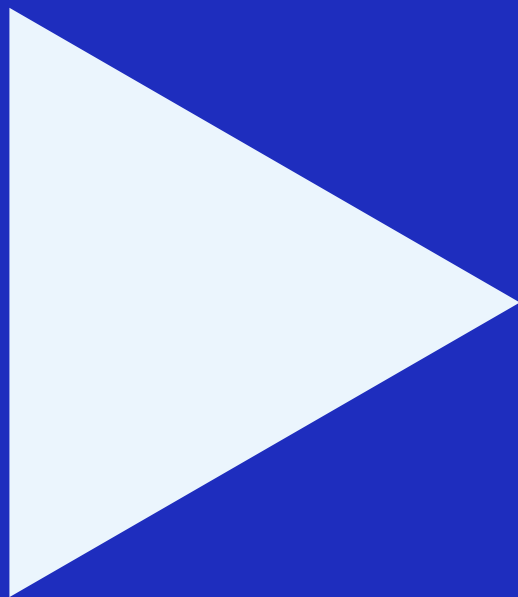
Библиография



- Всемирный банк. (2020). Кыргызская Республика смягчит вызванные пандемией экономические потрясения для предприятий, уязвимых людей и общин при поддержке Всемирного банка [пресс-релиз]. Всемирный банк. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/07/30/kyrgyz-republic-to-mitigate-pandemic-caused-economic-shocks-for-businesses-vulnerable-people-and-communities-with-world-bank-support>
- Всемирный банк. (2022). Всемирный банк поможет укрепить систему социальной защиты Кыргызской Республики [пресс-релиз]. Всемирный банк. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/07/30/kyrgyz-republic-to-mitigate-pandemic-caused-economic-shocks-for-businesses-vulnerable-people-and-communities-with-world-bank-support>
- Кучера, Д. и Ронколато, Л. (2008). Неформальная занятость: Два спорных вопроса политики. Международная организация труда. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2008.00039.x>
- MOT. (2016). Материнство и отцовство на работе: Законодательство и практика в разных странах мира. Женева: Международная организация труда. <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.htm>
- MOT. (2018). Женщины и мужчины в неформальной экономике: Статистическая картина [Третье издание]. Международная организация труда. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm
- MOT. (2020). Неформальная экономика [Ресурсная платформа «Достойный труд для целей устойчивого развития (DW4SD)». Международная организация труда. Выпуск от 14 октября 2022 года. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang--en/index.htm>
- MOT. (2020b). Экспресс-оценка воздействия пандемии COVID-19 на занятость в Кыргызстане. Международная организация труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_761673.pdf
- MOT. (2021a). Оценка системы социальной защиты Грузии. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_767261.pdf.
- MOT. (2021b). Переход от неформальной к формальной экономике – теория изменений. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_768807.pdf
- MOT. (2021d). Всемирный доклад о социальной защите 2020–2022: Социальная защита на перепутье – на пути к лучшему будущему [Флагманский доклад MOT]. Международная организация труда. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_817572/lang--en/index.htm
- MOT. (на этапе выпуска). Анализ законодательства Кыргызской Республики в области социального обеспечения на предмет соответствия нормам Конвенции MOT 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) [Предварительный отчет v.1 (части I и II)]. Международная организация труда.
- НСК. (2020). Занятость и безработица. Результаты интегрированного обследования бюджета домашних хозяйств и рабочей силы в 2019 году. Бишкек: Национальный статистический комитет.

- Ортис, И., Чоудхури, А., Дуран-Вальверде, Ф., Музаффар, Т. и Урбан, Стефан (2019). Фискальное пространство для социальной защиты: Руководство по оценке вариантов финансирования. ООН. Женщины и МОТ. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Fiscal-space-for-social-protection-en.pdf>
- ОЭСР. (2018). Обзор системы социальной защиты в Кыргызстане. Development Pathways и ОЭСР. Париж: Издание ОЭСР. <https://doi.org/10.1787/9789264302273-en>
- Самыйбеков К. (2022). Переход от неформальной к формальной занятости. Кыргызская Республика.
- Сахович, Т. (2019). Сдерживающие факторы для частного сектора Кыргызской Республики [Блог]. Институт Брукинга. <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/07/25/whats-holding-back-the-kyrgyz-republic-private-sector/>
- Тилекеев, К. (2021). Анализ неформальной экономики в Кыргызстане: Лучшая социальная справедливость для работников, более высокая устойчивость для страны. Friedrich-Ebert-Stiftung <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bischkek/18023.pdf>
- Шнайдер, Ф. и Уильямс, К. (2013). Теневая экономика. Институт экономики (IEA). <https://www.iea.org.uk/sites/default/files/publications/files/IEA%20Shadow%20Economy%20web%20rev%207.6.13.pdf>
- ЮНИСЕФ. (2019). Анализ видов пособия для детей: Опыт Кыргызской Республики. ЮНИСЕФ. <https://www.unicef.org/media/70461/file/KGZ-case-study-2020.pdf>

Приложения



▶ Приложение 1. Информационная справка

После тщательного изучения представленных данных, отчетов и публикаций в основном в ходе анализа были использованы результаты обследования рабочей силы (2018, 2019 и 2020), результаты интегрированного обследования бюджета домохозяйств и рабочей силы (2019) и результаты ежеквартального обследования бюджета домохозяйств (2020). Анализ неформальной экономики и неформальной занятости был проведен с фокусом на охват схемами социальной защиты и анализ платежеспособности неформальных работников в различных секторах экономики в Кыргызской Республике. Это обусловлено следующим:

- ▶ хотя представленные публикации дают нам информацию о текущей ситуации с неформальностью в Кыргызской Республике, они не содержат глубокого анализа неформальности с акцентом на охват схемами социальной защиты и анализ способности неформальных работников в различных секторах делать взносы;
- ▶ определение «неформальная экономика/занятость» в представленных публикациях не является четким, что затрудняет сравнение информации о неформальности в разных источниках. Более того, разные источники используют разные термины для обозначения неформальности, такие как «неформальная экономика», «теневая экономика» и «неформальный сектор», что затрудняет оценку количественного определения «неформальности» в этих источниках;
- ▶ аналогичным образом разные источники сообщают статистику по разным аспектам неформальности, что затрудняет проведение сравнений;
- ▶ в отчете К. Самыбекова «Переход от неформальной к формальной занятости» (Кыргызская Республика, 2022) не уточняется, представлены ли данные только по неформальным работникам или по всем работникам. Таблицы, представленные в документе, не содержат информации о том, что представляют собой данные и какой источник был использован для создания этих таблиц данных;
- ▶ отчет К. Самыбекова «Переход от неформальной к формальной занятости» (Кыргызская Республика, 2022) предоставляет информацию только по анализу счетов личного страхования, что дает лишь ограниченную информацию о текущей способности неформальных работников делать взносы;
- ▶ краткая справка, предоставленная Социальным фондом Кыргызской Республики, о *влиянии снижения ставки социальных взносов для предприятий швейного сектора* содержит только агрегированные статистические данные и ограничивается только оценкой воздействия в швейном секторе. Мы считаем, что этого недостаточно для предоставления точной информации и разработки схемы.

Вышеупомянутые исходные базы данных домохозяйств, а также административные данные помогут нам провести углубленный анализ неформальной экономики/занятости с акцентом на охват схемами социальной защиты и анализ способности неформальных работников в различных секторах делать взносы. Также мы сможем выявить тенденции, закономерности, масштаб, причины, вызовы с разбивкой по соответствующим слоям населения и районам страны.

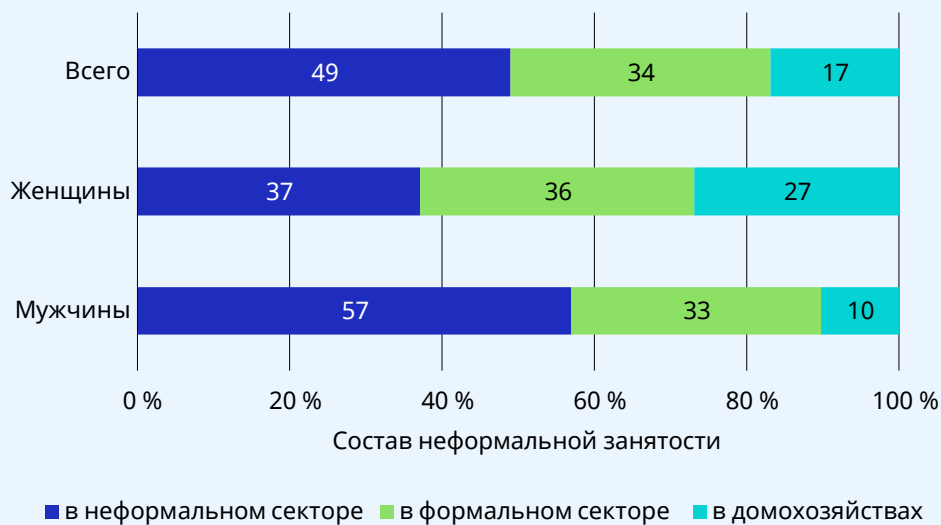
► Приложение 2. Анализ неформальной экономики в Кыргызской Республике

► Таблица 0.1. Характеристика неформальной занятости по полу

Доля неформальной занятости, из которых заняты в секторах:	Мужчины	Женщины	Всего
Неформальный сектор	40,6 %	27,4 %	35,1 %
Формальный сектор	52,8 %	56,2 %	54,2 %
Домохозяйства	6,6 %	16,5 %	10,7 %

Источник: OPCS, 2021.

► Рисунок 0.1. Характеристика неформальной занятости по полу



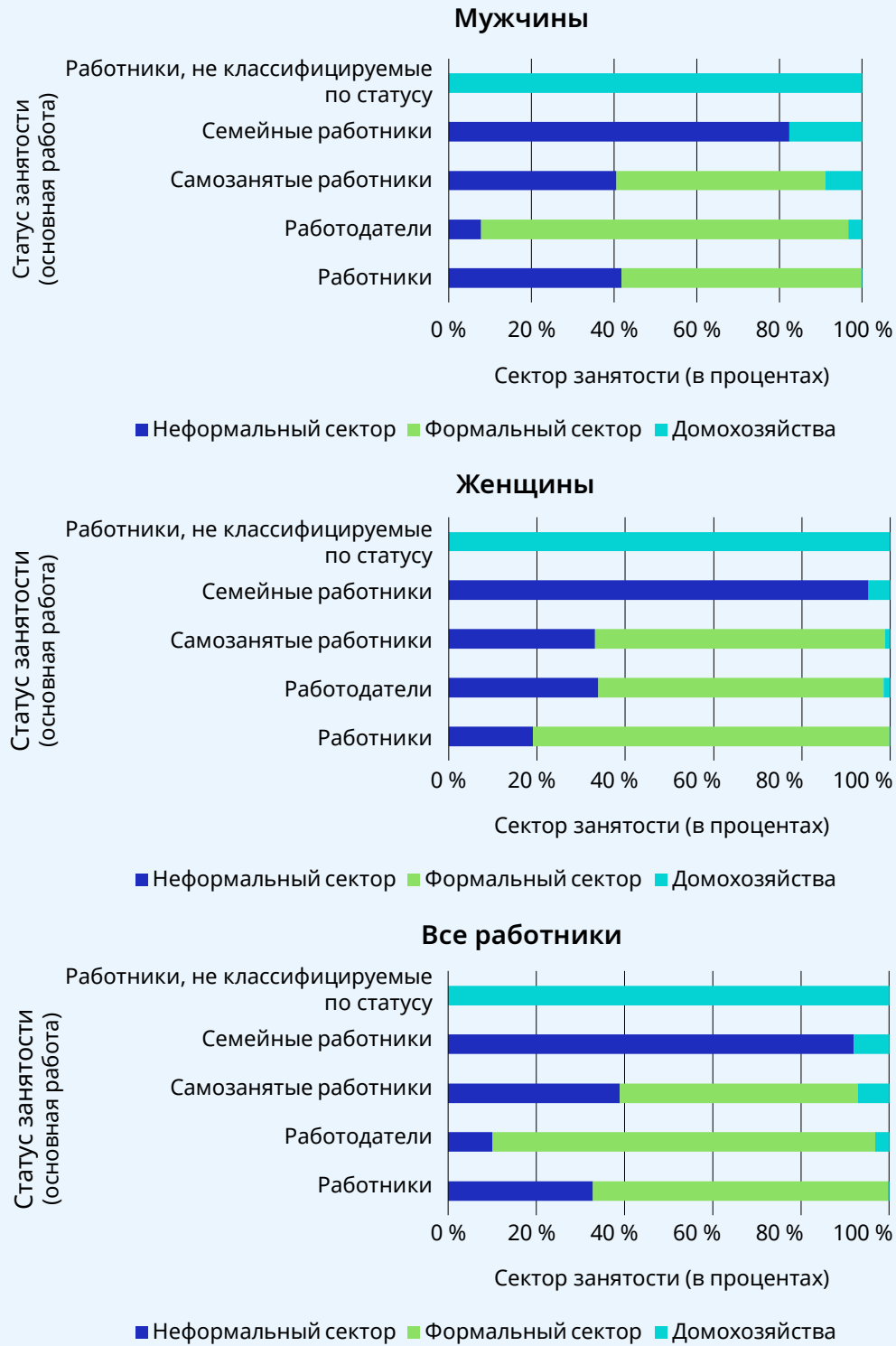
Источник: OPCS, 2021.

► Таблица 0.2. Состав неформальной занятости по статусу занятости (основная работа) и по полу

Статус занятости (основная работа)	Мужчины			Женщины			Всего		
	<i>Доля неформальной занятости, из которых заняты в секторах:</i>								
	Неформальный сектор	Формальный сектор	Домохозяйства	Неформальный сектор	Формальный сектор	Домохозяйства	Неформальный сектор	Формальный сектор	Домохозяйства
Работники	41,9 %	58,0 %	0,1 %	19,2 %	80,6 %	0,2 %	32,8 %	67,0 %	0,2 %
Работодатели	7,9 %	88,9 %	3,3 %	33,9 %	64,5 %	1,5 %	10,0 %	86,8 %	3,2 %
Самозанятые работники	40,6 %	50,5 %	8,9 %	33,2 %	65,6 %	1,3 %	38,9 %	54,0 %	7,1 %
Семейные работники	82,5 %	0,0 %	17,5 %	95,1 %	0,0 %	5,0 %	91,9 %	0,0 %	8,1 %
Работники, не классифицируемые по статусу	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %

Источник: ОРС, 2021.

► Рисунок 0.2. Состав неформальной занятости по статусу занятости (основная работа) и по полу



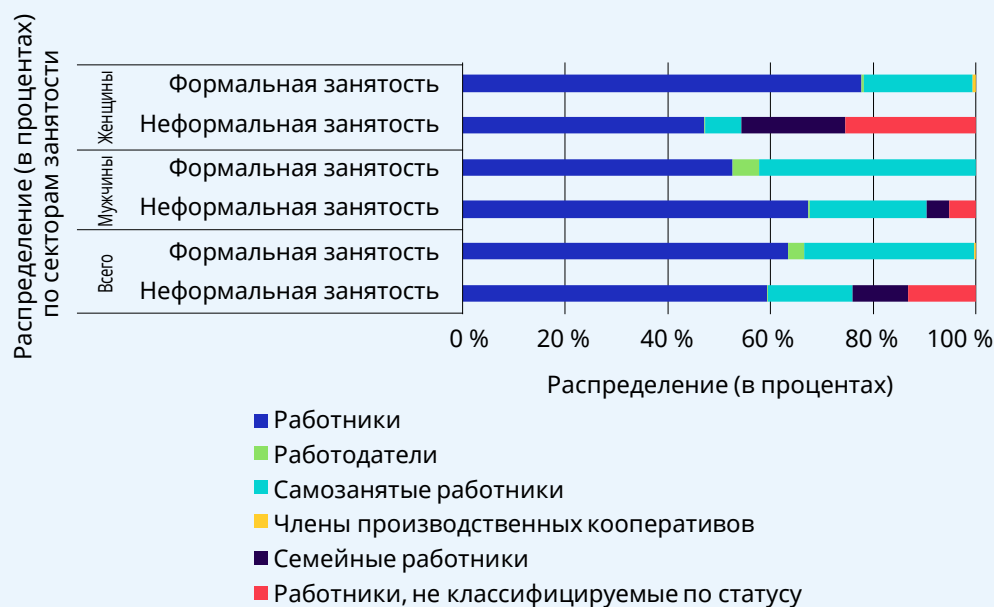
Источник: ОРС, 2021.

► Таблица 0.3. Распределение формальной и неформальной занятости по статусу занятости (основная работа) и по полу

Статус занятости (основная работа)	Мужчины		Женщины		Всего	
	Неформальный сектор	Формальный сектор	Неформальный сектор	Формальный сектор	Неформальный сектор	Формальный сектор
Работники	67,4 %	52,5 %	47,2 %	77,7 %	59,3 %	63,5 %
Работодатели	0,4 %	5,3 %	0,2 %	0,5 %	0,3 %	3,2 %
Самозанятые работники	22,7 %	42,2 %	7,1 %	21,2 %	16,4 %	33,1 %
Члены производственных кооперативов	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,0 %	0,3 %
Семейные работники	4,5 %	0,0 %	20,3 %	0,0 %	10,8 %	0,0 %
Работники, не классифицируемые по статусу	5,2 %	0,0 %	25,4 %	0,0 %	13,2 %	0,0 %

Источник: ОРС, 2021.

► Рисунок 0.3. Распределение неформальной и формальной занятости по статусу занятости (основная работа) и по полу



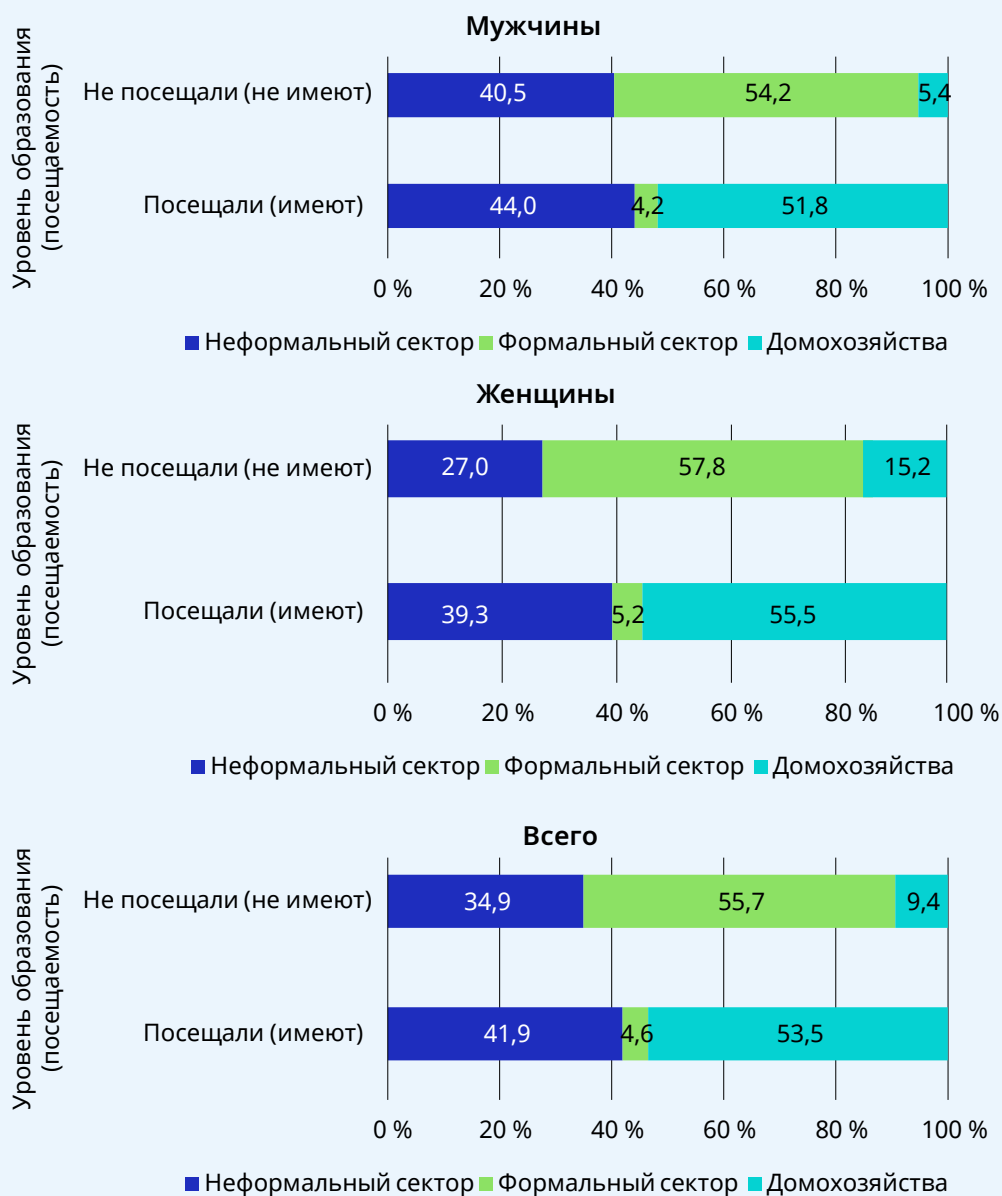
Источник: ОРС, 2021.

► Таблица 0.4. Распределение неформальной занятости по уровню образования (имеют / не имеют) и по полу

Уровень образования (имеют / не имеют)	Мужчины			Женщины			Всего		
	<i>Доля неформальной занятости, из которых заняты в секторах:</i>								
	Неформальный сектор	Формальный сектор	Домохозяйства	Неформальный сектор	Формальный сектор	Домохозяйства	Неформальный сектор	Формальный сектор	Домохозяйства
Имеют	44,0 %	4,2 %	51,8 %	39,3 %	5,2 %	55,5 %	41,9 %	4,6 %	53,5 %
Не имеют	40,5 %	54,2 %	5,4 %	27,0 %	57,8 %	15,2 %	34,9 %	55,7 %	9,4 %

Источник: OPCS, 2021.

► Рисунок 0.4. Распределение неформальной занятости по уровню образования (имеют / не имеют) и по полу



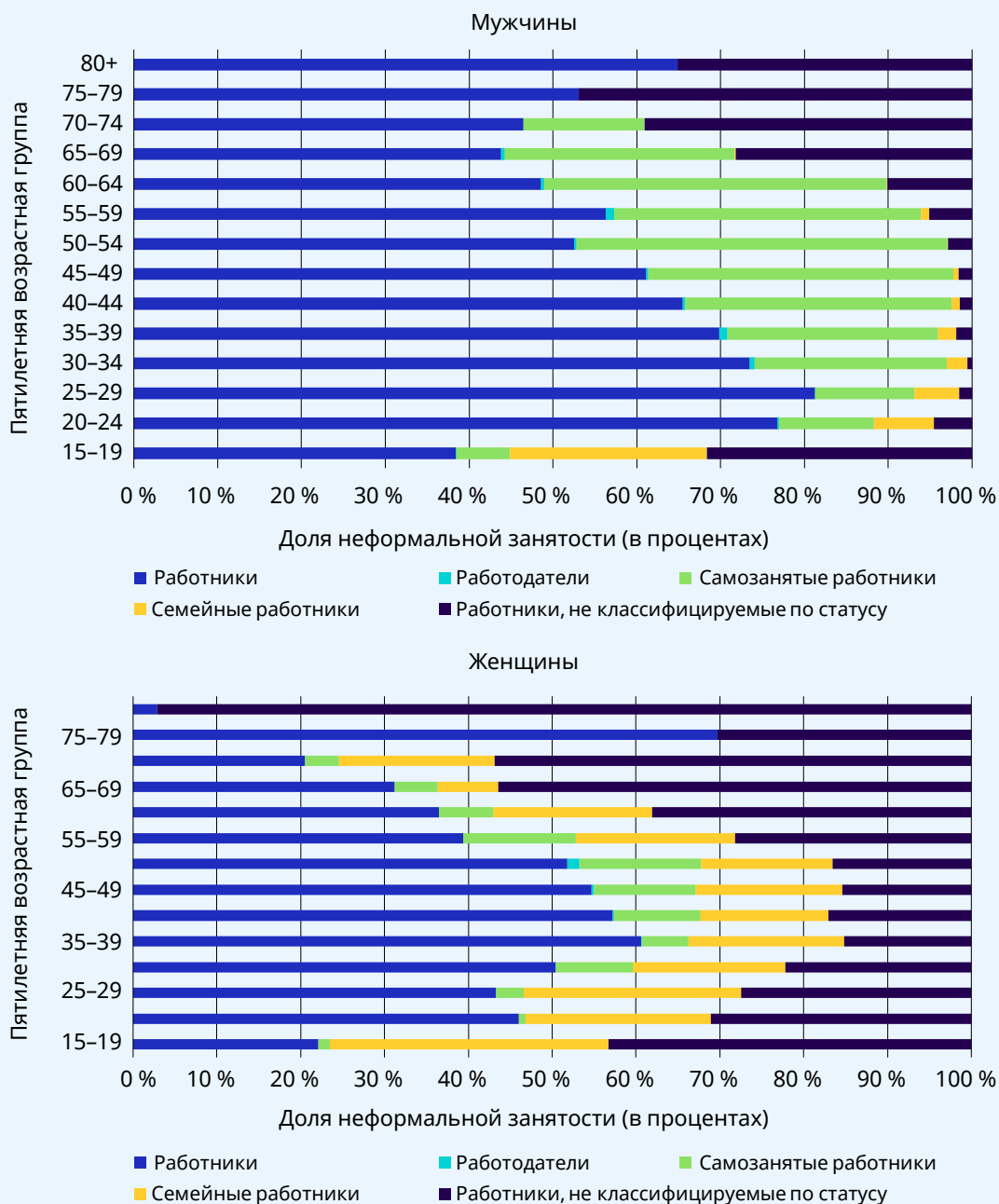
Источник: ОРС, 2021.

► Таблица 0.5. Распределение неформальной занятости по соответствующему статусу занятости, по пятилетним возрастным группам и по полу

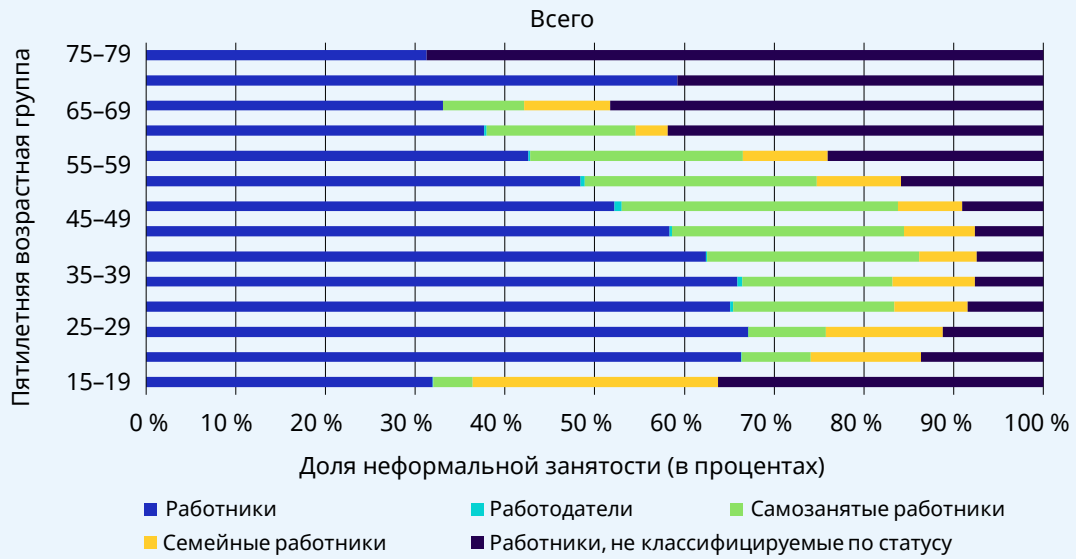
Пятилетняя возрастная группа	Мужчины					Женщины					Всего				
	Работники	Работодатели	Самозанятые работники	Семейные работники	Работники, не классифицируемые по статусу	Работники	Работодатели	Самозанятые работники	Семейные работники	Работники, не классифицируемые по статусу	Работники	Работодатели	Самозанятые работники	Семейные работники	Работники, не классифицируемые по статусу
15-19	38,4 %	0,1 %	6,3 %	23,5 %	31,7 %	22,1 %	0,0 %	1,3 %	33,2 %	43,3 %	32,0 %	0,0 %	4,4 %	27,4 %	36,3 %
20-24	76,8 %	0,2 %	11,3 %	7,1 %	4,6 %	46,0 %	0,0 %	0,8 %	22,1 %	31,1 %	66,3 %	0,1 %	7,7 %	12,3 %	13,6 %
25-29	81,3 %	0,0 %	11,9 %	5,4 %	1,5 %	43,3 %	0,0 %	3,3 %	25,9 %	27,5 %	67,1 %	0,0 %	8,7 %	13,0 %	11,2 %
30-34	73,5 %	0,6 %	22,9 %	2,4 %	0,6 %	50,4 %	0,0 %	9,2 %	18,2 %	22,2 %	65,1 %	0,4 %	17,9 %	8,2 %	8,4 %
35-39	69,9 %	1,0 %	25,1 %	2,2 %	1,9 %	60,6 %	0,0 %	5,6 %	18,6 %	15,2 %	65,9 %	0,6 %	16,7 %	9,2 %	7,6 %
40-44	65,5 %	0,3 %	31,8 %	1,0 %	1,5 %	57,3 %	0,1 %	10,3 %	15,3 %	17,1 %	62,4 %	0,2 %	23,6 %	6,4 %	7,4 %
45-49	61,2 %	0,2 %	36,4 %	0,6 %	1,6 %	54,7 %	0,3 %	12,1 %	17,5 %	15,4 %	58,3 %	0,3 %	25,9 %	8,0 %	7,6 %
50-54	52,5 %	0,3 %	44,2 %	0,1 %	2,9 %	51,8 %	1,4 %	14,5 %	15,7 %	16,6 %	52,2 %	0,8 %	30,8 %	7,1 %	9,1 %
55-59	56,3 %	1,0 %	36,6 %	1,0 %	5,1 %	39,3 %	0,0 %	13,4 %	19,0 %	28,1 %	48,4 %	0,5 %	25,8 %	9,4 %	15,8 %
60-64	48,6 %	0,4 %	40,8 %	0,1 %	10,1 %	36,5 %	0,0 %	6,5 %	19,0 %	38,1 %	42,6 %	0,2 %	23,8 %	9,5 %	24,0 %
65-69	43,8 %	0,4 %	27,4 %	0,2 %	28,2 %	31,2 %	0,0 %	5,1 %	7,2 %	56,5 %	37,7 %	0,2 %	16,6 %	3,6 %	41,9 %
70-74	46,5 %	0,0 %	14,5 %	0,0 %	39,0 %	20,5 %	0,0 %	4,0 %	18,5 %	56,9 %	33,1 %	0,0 %	9,1 %	9,6 %	48,3 %
75-79	53,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	46,9 %	69,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	30,3 %	59,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	40,8 %
80+	64,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	35,1 %	2,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	97,1 %	31,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	68,7 %

Источник: ОРС, 2021.

► Рисунок 0.5. Распределение неформальной занятости по соответствующему статусу занятости, по пятилетним возрастным группам и по полу



► Рисунок 0.5. Распределение неформальной занятости по соответствующему статусу занятости, по пятилетним возрастным группам и по полу



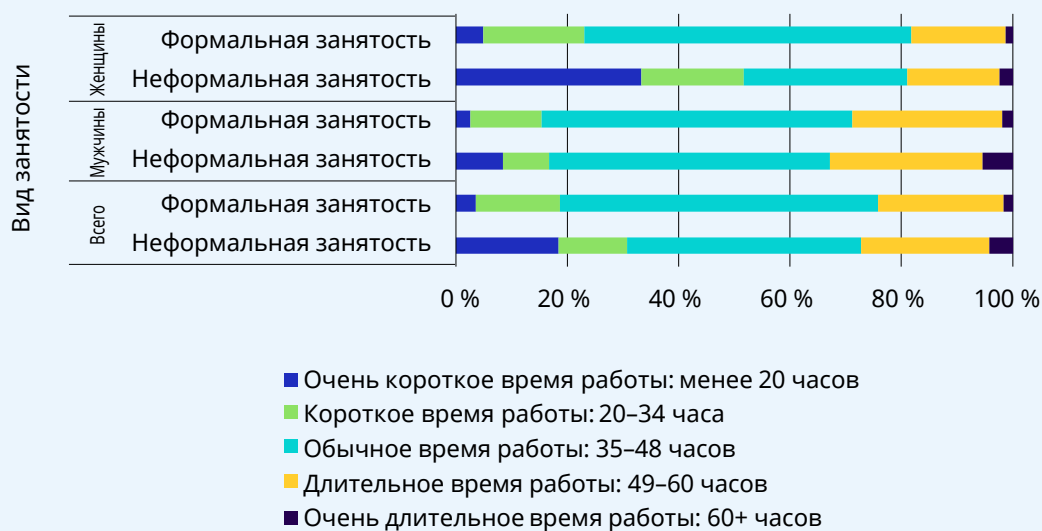
Источник: ОРС, 2021.

► Таблица 0.6. Распределение формальной и неформальной занятости по количеству отработанных часов в неделю и по полу

Количество рабочих часов (в неделю)	Мужчины		Женщины		Всего	
	Неформальная занятость	Формальная занятость	Неформальная занятость	Формальная занятость	Неформальная занятость	Формальная занятость
Очень короткое время работы: менее 20 часов	8,4 %	2,6 %	33,4 %	5,0 %	18,4 %	3,6 %
Короткое время работы: 20-34 часа	8,3 %	12,8 %	18,3 %	18,1 %	12,3 %	15,1 %
Обычное время работы: 35-48 часов	50,4 %	55,8 %	29,4 %	58,7 %	42,0 %	57,1 %
Длительное время работы: 49-60 часов	27,4 %	26,9 %	16,6 %	16,9 %	23,1 %	22,5 %
Очень длительное время работы: 60+ часов	5,5 %	2,0 %	2,4 %	1,3 %	4,2 %	1,7 %

Источник: ОРС, 2021.

► Рисунок 0.6. Распределение формальной и неформальной занятости по количеству отработанных часов в неделю и по полу



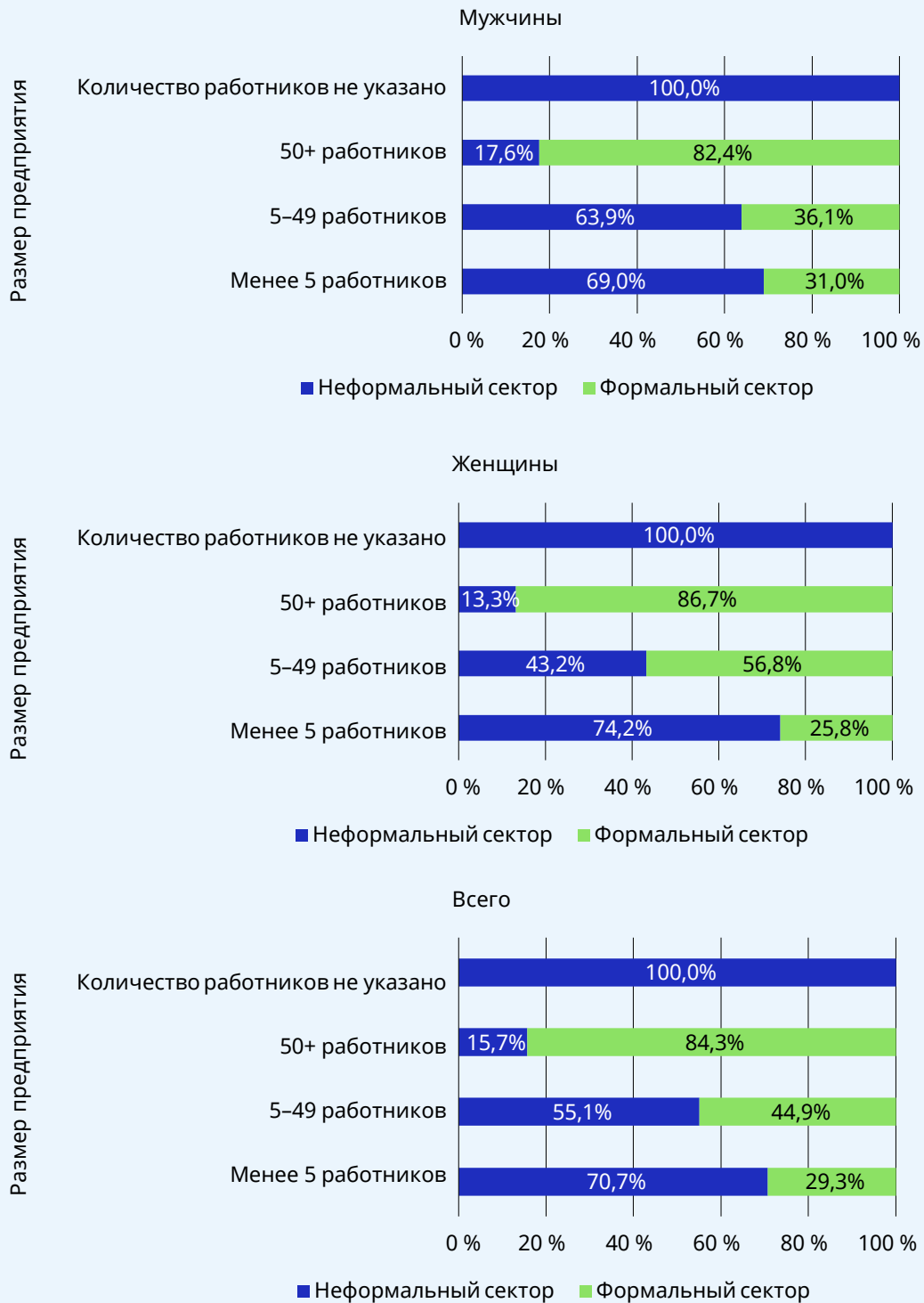
Источник: ОРС, 2021.

► Таблица 0.7. Распределение неформальной и формальной занятости по размеру предприятия и по полу

Размер предприятия	Мужчины		Женщины		Всего	
	Неформальный сектор	Формальный сектор	Неформальный сектор	Формальный сектор	Неформальный сектор	Формальный сектор
Менее 5 работников	69,0 %	31,0 %	74,2 %	25,8 %	70,7 %	29,3 %
5–49 работников	63,9 %	36,1 %	43,2 %	56,8 %	55,1 %	44,9 %
50+ работников	17,6 %	82,4 %	13,3 %	86,7 %	15,7 %	84,3 %
Количество работников не указано	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %

Источник: ОРС, 2021.

► Рисунок 0.7. Распределение неформальной и формальной занятости по размеру предприятия и по полу



Источник: OPCS, 2021.

► Таблица 0.8. Распределение неформальной занятости на основной работе по отраслям экономики и по полу

Отрасли экономики, в которых наибольшая доля неформальной занятости	Мужчины	Женщины	Всего
Сельское хозяйство, лесоводство, рыболовство и рыбоводство	62,4 %	87,4 %	73,9 %
Горнодобывающая промышленность	34,2 %	12,7 %	33,1 %
Перерабатывающая промышленность	71,9 %	82,4 %	76,3 %
Обеспечение (снабжение) электроэнергией, газом, паром и кондиционированием воздуха	10,3 %	9,8 %	10,2 %
Водоснабжение, очистка, утилизация и переработка отходов	19,6 %	5,5 %	17,5 %
Строительство	94,5 %	54,1 %	94,0 %
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов	68,6 %	57,3 %	64,3 %
Транспорт и хранение грузов	55,6 %	32,7 %	54,8 %
Гостиничный и ресторанный бизнес	84,5 %	89,8 %	86,9 %
Информация и связь	39,0 %	24,4 %	33,3 %
Финансовые, посреднические и страховые услуги	14,8 %	26,7 %	19,2 %
Операции с недвижимостью	0,0 %	37,6 %	37,6 %
Профессиональная, научная и техническая деятельность	39,4 %	45,9 %	42,1 %
Административная и вспомогательная деятельность	70,2 %	69,5 %	70,0 %
Государственное управление и оборона, обязательные социальные услуги	6,6 %	6,4 %	6,5 %
Образование	10,0 %	9,8 %	9,8 %
Медицинские и социальные услуги	23,5 %	15,7 %	17,4 %
Искусство, развлечения и отдых	48,3 %	21,8 %	35,5 %
Прочая деятельность в сфере услуг	60,0 %	82,3 %	72,3 %
Деятельность частных домохозяйств с работниками	93,7 %	100,0 %	96,8 %
Деятельность экстерриториальных организаций	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Источник: ОРС, 2021.

► Рисунок 0.8. Распределение неформальной занятости на основной работе по отраслям экономики и по полу



Источник: ОРС, 2021.

▶ Приложение 3. Приказ о создании межведомственной рабочей группы по разработке Национальной программы по переходу от неформальной к формальной экономике в Кыргызской Республике на 2023–2026 годы

О создании межведомственной рабочей группы по разработке Национальной программы по переходу от неформальной к формальной экономике в Кыргызской Республике на 2023–2026 годы

В целях создания благоприятных условий для устойчивого развития экономики страны и сокращения доли неформальной экономики в Кыргызской Республике, в соответствии с подпунктом 10 пункта 13 Положения о Министерстве экономики и коммерции Кыргызской Республики, утвержденного постановлением Кабинета Министров Кыргызской Республики от 15 ноября 2021 года № 250, **приказываю:**

1. Образовать межведомственную рабочую группу по разработке Национальной программы по переходу от неформальной к формальной экономике в Кыргызской Республике на 2023–2026 годы (далее – Программа) в составе согласно приложению к настоящему приказу.
2. Межведомственной рабочей группе:
 - ▶ в срок до 30 ноября 2022 года провести анализ состояния неформальной экономики Кыргызской Республики в сферах экономики, а также подготовить краткие справки о проводимых мерах, косвенно или напрямую влияющих на снижение доли неформальной экономики и неформальной занятости;
 - ▶ в срок до 30 декабря 2022 года подготовить предложения по сферам экономики для подготовки проекта Программы;
 - ▶ в срок до 28 февраля 2023 года разработать проект Программы и План действий по реализации Программы на среднесрочный период (далее – План действий);
 - ▶ в срок до 30 марта 2023 года провести широкое общественное обсуждение проектов Программы и Плана действий (круглые столы, конференции);
 - ▶ в срок до 30 апреля 2023 года представить проекты Программы и Плана действий на рассмотрение Министерства экономики и коммерции Кыргызской Республики для дальнейшего согласования с государственными органами и в установленном порядке внесения в Администрацию Президента Кыргызской Республики.
3. Организационное, методическое и иное обеспечение деятельности межведомственной рабочей группы возложить на управление политики бизнес-среды.
4. Отделу контроля исполнения и делопроизводства довести настоящий приказ до сведения заместителей министра и членов рабочей группы.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра экономики и коммерции Кыргызской Республики А. Д. Усенбекову.

Министр

Д. Дж. Амангельдиев

Приложение 1
к приказу Министерства
экономики и коммерции
Кыргызской Республики

**Состав межведомственной рабочей группы
по разработке Национальной программы по переходу
от неформальной к формальной экономике в Кыргызской Республике на 2023–2026 годы**

- | | |
|---|--|
| ► Усенбекова
Айнура Доктурбаевна | Заместитель министра экономики и коммерции Кыргызской Республики, председатель рабочей группы |
| ► Катаганов
Муса Катаганович | Начальник управления политики бизнес-среды Министерства экономики и коммерции Кыргызской Республики, заместитель председателя комиссии |
| ► Иманкулова
Тинатин Джанузаковна | Начальник отдела по контролю за финансированием терроризма и легализацией преступных доходов Департамента драгоценных металлов при Министерстве финансов Кыргызской Республики (по согласованию) |
| ► Акынбеков
Алмаз Эмильбекович | Заместитель начальника Департамента таможенных платежей и тарифного регулирования – начальник отдела тарифного регулирования при Министерстве финансов Кыргызской Республики (по согласованию) |
| ► Молдокалиева
Динара
Токтомамбетовна | Главный специалист управления экономики, бухгалтерского учета и отчетности Министерства транспорта и коммуникаций Кыргызской Республики (по согласованию) |
| ► Ильязова
Саламат Шайгазымовна | Ведущий специалист управления экономики, бухгалтерского учета и отчетности Министерства транспорта и коммуникаций Кыргызской Республики (по согласованию) |
| ► Акунов Куттубек
Кенешбаевич | Заведующий отделом организационной и правовой работы Департамента наземного и водного транспорта при Министерстве транспорта и коммуникаций Кыргызской Республики (по согласованию) |
| ► КаленоваНурила
Исмаиловна | Заведующий отделом бухгалтерского учета и экономики Департамента наземного и водного транспорта при Министерстве транспорта и коммуникаций Кыргызской Республики (по согласованию) |
| ► Турдумаматова Махабат
Каримовна | Заведующая отделом труда Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (по согласованию) |
| ► Туркебекова Наргиза
Алтынбековна | Заведующая отделом содействия занятости Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (по согласованию) |
| ► Кожомкулова Мунара
Калмырзаевна | Ведущий специалист отдела труда Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики (по согласованию) |

- ▶ Закиров Руслан
Талайбекович
Главный специалист отдела лицензирования Министерства образования и науки Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Чаргынбаев
Эламан Уларбекович
Заведующий отделом планирования и финансирования управления финансовой политики Министерства здравоохранения Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Усонова Барчынай
Абдымомунова
Главный специалист юридического отдела Министерства здравоохранения Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Акматова
Фатима Апасовна
Специалист управления развития политики аграрного кластера и цепочки добавленной стоимости Министерства сельского хозяйства Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Жапарбекова
Гульнура
Ведущий специалист отдела анализа и стратегического планирования Министерства сельского хозяйства Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Астаркулова
Наргиза Эсенбаевна
Заместитель начальника – начальник отдела учета и планирования страховых взносов Социального фонда Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Самудинова
Аденай Рашитовна
Ведущий специалист управления пенсионной и тарифной политики Социального фонда Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Ажыбаев
Майрамбек
Рысмендиевич
Начальник отдела методологической работы управления по работе с налогоплательщиками Государственной налоговой службы при Министерстве финансов Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Шайыков
Замирбек
Мамытбекович
Старший инспектор отдела аналитической работы и контроля управления аналитической работы Государственной налоговой службы при Министерстве финансов Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Асанбекова
Асель Исатбековна
Главный специалист управления экономической статистики и национальных счетов Национального статистического комитета Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Шакенова
Айнур Макеевна
Главный специалист отдела статистики труда и занятости Национального статистического комитета Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Тагаев Руслан
Токтосунович
Руководитель Департамента анализа и стратегического развития Торгово-промышленной палаты Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Шерматов
Динмухаммед
Токтакунович
Специалист Департамента анализа и стратегического развития Торгово-промышленной палаты Кыргызской Республики (по согласованию)
- ▶ Бабаева
Рысгуль Белековна
Заместитель председателя Федерации профсоюзов Кыргызстана (по согласованию)

- ▶ Жаркынбаева
Алмабубу
Айтмамбетовна
Председатель Республиканского комитета профсоюза работников текстильной, легкой, бумажной и смежных отраслей экономики, промышленности и сферы услуг Федерации профсоюзов Кыргызстана (по согласованию)
- ▶ Касымалиева
Гульмира Кадыровна
Заведующая отделом социально-экономической защиты трудящихся Федерации профсоюзов Кыргызстана (по согласованию)
- ▶ Ускенбаева
Гульнара Тураровна
Президент организации юридических лиц «Ассоциация поставщиков (производителей и дистрибьюторов) (по согласованию)
- ▶ Ибрагим-Заде
Мариям
Юрист организации юридических лиц «Ассоциация поставщиков (производителей и дистрибьюторов) (по согласованию)
- ▶ Карабаев
Бакыт Рысбекович
Руководитель юридического отдела закрытого акционерного общества «Альфа Телеком», представитель Международного Делового Совета (по согласованию)
- ▶ Маматкаримов
Максатбек Каныбаевич
Руководитель юридической службы общества с ограниченной ответственностью «Нур Телеком», представитель Международного Делового Совета (по согласованию)
- ▶ Омошев
Жоодар Болотбекович
Председатель Правления бизнес-ассоциации JIA (по согласованию)
- ▶ Жээнбай уулу
Аззамбек
Исполнительный директор бизнес-ассоциации JIA (по согласованию)

► Приложение 4. Финансируемые за счет налогов пособия по безработице в разных странах мира

Страна	Критерии отбора	Описание пособий
<p>Новая Зеландия</p> <p>(пособие по безработице, финансируемое за счет общих налогов, нет требований по доказательству предыдущего опыта работы)</p>	<p>Пособие по безработице (связано с уровнем дохода): возраст старше 18 лет (старше 20 лет при наличии ребенка на иждивении); проживание в стране не менее двух лет; возможность приступить к работе на полный рабочий день и активно ее искать; обязанность пройти тест на трудоустройство, который включает в себя принятие любого предложения подходящей работы. Безработный гражданин не имеет права на получение пособия в течение первых 13 недель в случаях добровольной безработицы или увольнения за серьезный проступок (в течение этого времени может выплачиваться временное пособие при условии выполнения определенных заданий в течение шести недель).</p> <p>Гражданам или постоянным жителям, проживающим в Новой Зеландии менее двух лет, может выплачиваться пособие в случае затруднительного положения. Для непостоянных резидентов в трудных ситуациях может выплачиваться чрезвычайное пособие, учитывающее доходы и активы</p>	<p>Пособие по безработице (связано с уровнем дохода): до 215,34 новозеландских долларов (нетто) в неделю выплачивается людям в возрасте 25 лет и старше, которые являются одиночками и без детей; 179,44 новозеландских долларов (нетто) в неделю в возрасте от 20 до 24 лет или в возрасте 18–19 лет, проживающим вне дома; 143,55 новозеландских долларов (нетто) в неделю в возрасте 18–19 лет, проживающим с одним из родителей.</p> <p>До 334,05 новозеландских долларов (нетто) в неделю выплачивается одиноким людям с детьми; до 192,25 новозеландских долларов (нетто) в неделю на каждого члена супружеской пары, состоящей в браке, гражданском союзе или де-факто пары, имеющих детей, или 179,44 новозеландских долларов (нетто) в неделю тем лицам, которые не имеют детей.</p> <p>Пособие выплачивается после периода ожидания до двух недель, зависит от предыдущего дохода получателя и семейных обстоятельств.</p> <p>Проверка дохода: размер пособия сокращается на NZ\$0,70 на каждый NZ\$1 валового недельного заработка свыше NZ\$80 для получателей, не являющихся родителями-одиночками. Для одиноких родителей размер пособия уменьшается на NZ\$0,70 за каждый NZ\$1 валового недельного заработка свыше NZ\$100; на NZ\$0,30 за каждый NZ\$1 недельного дохода от NZ\$100 до NZ\$200; и на NZ\$0,70 за каждый NZ\$1 недельного дохода свыше NZ\$200.</p> <p>Период получения пособия по безработице не ограничен, но получатель пособия должен подавать повторное заявление каждые 52 недели.</p> <p>Корректировка пособий: пособия корректируются ежегодно 1 апреля на основании изменения индекса потребительских цен за предыдущий календарный год</p>

Страна	Критерии отбора	Описание пособий
<p>Австралия</p> <p>(отдельные общие пособия по безработице для взрослых и молодежи, нет требований по доказательству предыдущего опыта работы)</p>	<p>Пособие по безработице для взрослых (связано с уровнем дохода): возраст от 22 лет до обычного пенсионного возраста, активный поиск оплачиваемой работы и участие в одобренных правительством мероприятиях, направленных на содействие трудоустройству (если только временно не освобождены от таких мероприятий).</p> <p>В ограниченных обстоятельствах пособие по безработице для взрослых выплачивается гражданам страны, которые находятся за границей, – в течение не более шести недель.</p> <p>Дополнительная помощь: лица, получающие пособие по безработице для взрослых, автоматически получают карточку на дополнительное использование электроэнергии и карточку медицинского обслуживания, а также могут иметь право на другие дополнительные пособия. См. раздел «Семейные пособия».</p> <p>Пособие по безработице для молодежи (связано с уровнем дохода): возраст от 16 до 21 года (24 года, если студент обучается на дневной форме), активно ищущий работу или участвующий в утвержденной программе обучения или подготовки. Если человек находится на иждивении, при проверке средств учитываются доходы и активы родителей и личные средства.</p> <p>В ограниченных обстоятельствах пособие по безработице для взрослых выплачивается гражданам страны, которые находятся за границей, – в течение не более шести недель.</p> <p>Доплата за инвалидность среди молодежи: возраст не старше 22 лет и частичная трудоспособность.</p> <p>Дополнительная помощь: лица, получающие пособие по безработице для взрослых, автоматически получают карточку на дополнительное использование электроэнергии и карточку медицинского обслуживания, а также могут иметь право на другие дополнительные пособия. См. раздел «Семейные пособия»</p>	<p>Пособие по безработице для взрослых (связано с уровнем дохода): при отсутствии детей-иждивенцев каждые две недели выплачивается до 550,20 австралийских долларов (если человек не состоит в браке) или 496,70 австралийских долларов (если состоит в браке). Если лицо является одиноким и имеет детей-иждивенцев или его/ее возраст 60 лет и старше и лицо получало пособие не менее девяти месяцев подряд, каждые две недели выплачивается до 595,10 австралийских долларов (сентябрь 2018 года). Пособие выплачивается после семидневного периода ожидания (период ожидания может быть продлен в зависимости от личных обстоятельств заявителя и наличия у него ликвидных активов).</p> <p>Размер пособия может быть уменьшен, его выплата может быть отложена, приостановлена или прекращена, если получатель не участвует в программах обучения, собеседованиях и некоторых других мероприятиях или если получатель отказывается от подходящего предложения работы.</p> <p>Дополнительная помощь: размер дополнительной помощи зависит от семейного положения и дохода. См. раздел «Семейные пособия».</p> <p>Пособие по безработице для молодежи (связано с уровнем дохода): от 244,10 до 762,40 австралийских долларов (март 2018 года) выплачивается каждые две недели, зависит от возраста, условий проживания, семейного положения и наличия детей на иждивении.</p> <p>Доплата за инвалидность среди молодежи: до 129,80 австралийских долларов (январь 2019 года) выплачивается каждые две недели получателям не старше 22 лет с установленной частичной трудоспособностью.</p> <p>Дополнительная помощь: размер дополнительной помощи зависит от семейного положения и дохода. См. раздел «Семейные пособия»</p>

Страна	Критерии отбора	Описание пособий
<p>Великобритания (стандартные взносы плюс пособие для ищущих работу, не требующее предварительного опыта работы)</p>	<p>Пособие для ищущих работу (связано с уровнем дохода): выплачивается тем, кто не имеет права на получение пособия для ищущих работу и имеет сбережения менее £16,000. Должны работать в среднем менее 16 часов в неделю и иметь партнера, который работает до 24 часов в неделю.</p> <p>Регистрация в качестве безработного; получатель должен быть готовым к трудоустройству и активно ищущим работу; иметь действующее соглашение о поиске работы. Соглашение о поиске работы составляется и подписывается лицом, ищущим работу, и координатором лица, ищущего работу. Оно обязывает ищущего работу активно искать курсы обучения и работу. В случае неподписания соглашения о поиске работы выплата пособий приостанавливается</p>	<p>Пособие для ищущих работу (связано с уровнем дохода): размер пособия зависит от возраста заявителя, а также от уровня дохода и состава семьи. £57,90 в неделю выплачивается неженатому человеку моложе 25 лет; £73,10 – в возрасте 25 лет и старше (£114,85 для пары, если оба в возрасте 18 лет и старше) (апрель 2017 года). Пособие выплачивается после семидневного периода ожидания</p>
<p>Маврикий (стандартные взносы плюс пособие для ищущих работу, не требующее предварительного опыта работы)</p>	<p>Пособие по безработице (социальная помощь, связанная с уровнем дохода): регистрация в качестве безработного на бирже труда не менее 30 дней, получатель должен быть трудоспособным и готовым к работе, а также активно искать работу.</p> <p>Проверка дохода: доход семьи не должен превышать определенного предела.</p> <p>Пособие для супруга: выплачивается супруге/супругу получателя пособия по безработице.</p> <p>Пособие на ребенка: выплачивается на не состоящих в браке детей в возрасте до 20 лет.</p> <p>Пособие на аренду жилья: выплачивается для помощи в оплате аренды жилья</p>	<p>Пособие по безработице (социальная помощь, связанная с уровнем дохода): до 468 рупий в месяц.</p> <p>Пособие супруга: 468 рупий в месяц.</p> <p>Пособие на ребенка: 192 рупии в месяц выплачивается на каждого ребенка младше 3 лет; 181 рупия на каждого ребенка от 3 до 9 лет; 220 рупий на каждого ребенка от 10 до 14 лет; 305 рупий на каждого ребенка от 15 до 19 лет, если он студент дневной формы обучения; 322 рупии на ребенка-инвалида до 19 лет.</p> <p>Пособие на аренду жилья: 50 % от арендной платы заявителя, до 363 рупий в месяц.</p> <p>Минимальный размер ежемесячного пособия по безработице составляет 270 рупий.</p> <p>Корректировка пособий: пособия корректируются ежегодно в январе на основании изменения уровня жизни</p>

Страна	Критерии отбора	Описание пособий
<p>Франция</p> <p>(стандартные взносы и менее строгое пособие, связанное с уровнем дохода, для тех, кто уже в полной мере получил пособие по безработице)</p>	<p>Специальное пособие солидарности (социальная помощь, связанная с уровнем дохода): получатель должен иметь не менее 5 лет работы в течение последних 10 лет перед наступлением безработицы, должен не являться получателем пособия по безработице и быть зарегистрированным в центре занятости. Застрахованное лицо в возрасте 50 лет и старше может выбирать между специальным пособием солидарности и пособием по безработице.</p> <p>Проверка дохода: среднемесячный доход семьи (без учета социальных пособий, сбережений и алиментов) до прекращения права на получение пособия по безработице не должен превышать 1 153,60 евро для одинокого человека; 1 812,80 евро для семейной пары.</p> <p>Временное пособие на период ожидания (социальная помощь, связанная с уровнем дохода): выплачивается некоторым безработным (лицам, ожидающим реинтеграции, просителям убежища, некоторым иностранцам), которые не имеют права на получение пособия по безработице. Застрахованное лицо должно активно искать работу.</p> <p>Проверка дохода: ежемесячный доход должен быть меньше активного дохода по солидарности</p>	<p>Специальное пособие солидарности (социальная помощь, связанная с уровнем дохода): если доход семьи составляет от €659,20 до €1 153,60 для одинокого человека или от €1 318,40 до €1 812,80 для семейной пары, то ежемесячное пособие рассчитывается на основании разницы между доходом семьи и €1 153,60 или €1 812,80 соответственно. Пособие назначается на шестимесячный период и может быть возобновлено при соблюдении квалификационных условий. Выплата пособия прекращается, когда застрахованное лицо достигает установленного законом минимального пенсионного возраста (или возраста автоматического получения права на полную пенсию).</p> <p>Бенефициар может работать и получать пособие солидарности (до максимального размера) в течение 12 месяцев.</p> <p>Временное пособие на период ожидания (социальная помощь, связанная с уровнем дохода): 311,49 евро в день выплачивается на срок до 12 месяцев.</p> <p>Застрахованное лицо может работать и получать пособие по временному периоду ожидания (не более) в течение 12 месяцев</p>
<p>Португалия</p> <p>(стандартные взносы и менее строгое пособие, связанное с уровнем дохода, для тех, кто уже в полной мере получил пособие по безработице)</p>	<p>Социальное пособие по безработице (социальная помощь, связанная с уровнем дохода): период выплаты социальных отчислений должен быть не менее 180 дней в течение 12 месяцев до наступления безработицы, получатель должен не иметь права на получение пособия по безработице или уже в полной мере получить его. Застрахованное лицо должно зарегистрироваться в центре занятости, быть трудоспособным и готовым к работе. Безработица должна быть вынужденной.</p> <p>Проверка дохода: общая сумма активов домохозяйства (банковские счета, акции, инвестиционные фонды и т. д.) не должна превышать 240-кратную величину месячной ставки социального пособия, а ежемесячный доход домохозяйства на душу населения не должен превышать 80 % от ежемесячной ставки социального пособия.</p> <p>Размер ежемесячного социального пособия составляет € 428,90</p>	<p>Социальное пособие по безработице (социальная помощь, связанная с уровнем дохода): 80 % от ежемесячной ставки социального пособия выплачивается одинокому человеку; 100 % – с иждивенцами.</p> <p>Размер ежемесячного социального пособия составляет 428,90 евро..</p> <p>Продолжительность выплаты пособий зависит от возраста получателя на момент прекращения выплаты пособия по безработице. В возрасте 40 лет и старше продолжительность выплаты пособия равна пособию по безработице, выплачиваемого из социального страхования; в возрасте до 40 лет продолжительность пособия равна половине пособия по безработице, выплачиваемого из средств социального страхования.</p> <p>Пособие по безработице в рамках социальной помощи может быть продлено до достижения досрочного пенсионного возраста при условии, что застрахованное лицо стало безработным в возрасте 52 лет или позже</p>

Страна	Критерии отбора	Описание пособий
<p>Испания</p> <p>(стандартные взносы и менее строгое пособие, связанное с уровнем дохода, для тех, кто уже в полной мере получил пособие по безработице)</p>	<p>Пособие по безработице (связано с уровнем дохода): период выплаты социальных отчислений должен быть не менее шести месяцев (не менее трех месяцев, если у застрахованного лица есть иждивенцы) и если не имеется права на получение пособия по безработице, выплачиваемого из средств социального страхования.</p> <p>Проверка дохода: ежемесячный доход не должен превышать 75 % от установленной законом минимальной ежемесячной заработной платы.</p> <p>Установленная законом минимальная ежемесячная заработная плата составляет 735,90 евро</p>	<p>Пособие по безработице (связано с уровнем дохода): 430,27 евро выплачивается на срок до 6 месяцев. Пособие может быть продлено еще на два шестимесячных периода, а при особых обстоятельствах – максимум на 30 месяцев. Если получатель старше 55 лет, то при определенных условиях пособие может выплачиваться до достижения им пенсионного возраста</p>
<p>Германия</p> <p>(стандартные взносы и пособие, связанное с уровнем дохода, не требующее предварительного опыта работы)</p>	<p>Пособие по безработице (социальная помощь, связанная с уровнем дохода): выплачивается лицам, ищущим работу, в возрасте от 15 лет до достижения ими обычного пенсионного возраста, которые способны, могут найти и активно ищут работу, включая занятых лиц, ищущих более подходящую работу, и получателей пособия по безработице, выплачиваемого из средств социального страхования.</p> <p>Основные жизненные потребности бенефициара не должны удовлетворяться за счет каких-либо других пособий.</p> <p>Пособие на жилье: выплачивается арендаторам или домовладельцам, которые несут расходы на жилье.</p> <p>Доплата на иждивенцев: выплачивается на детей-иждивенцев в возрасте до 18 лет. При этом дети младше 15 лет не должны работать.</p> <p>Доплата за беременность: выплачивается беременным женщинам.</p> <p>Доплата родителям-одиночкам: выплачивается родителям-одиночкам</p>	<p>Пособие по безработице (социальная помощь, связанная с уровнем дохода): в зависимости от состава семьи выплачивается базовое ежемесячное пособие в размере €332, €374 или €416.</p> <p>Пособие на жилье: выплачивается ежемесячная арендная плата, коммунальные услуги, эксплуатационные расходы или другие расходы на жилье в пределах разумной стоимости.</p> <p>Доплата на иждивенца: 240 евро в месяц на каждого ребенка младше 6 лет; 296 евро – на каждого ребенка в возрасте от 6 до 13 лет; 316 евро – на каждого ребенка в возрасте от 14 до 17 лет.</p> <p>Доплата за беременность: 17 % пособия по безработице выплачивается с 13-й недели беременности до момента родов.</p> <p>Доплата родителям-одиночкам: выплачивается от 12 % до 60 % пособия по безработице в зависимости от количества и возраста детей, проживающих в одном домохозяйстве.</p> <p>Доплаты могут выплачиваться в соответствии с оценкой потребностей.</p> <p>Проверка дохода: общая сумма пособия (основное пособие и дополнительные пособия) уменьшается на 20 % в случае, если ежемесячный уровень дохода составляет от €100,01 до €1 000; на 10 %, если ежемесячный уровень дохода составляет от €1 000,01 до €1 200 (от €1 000,01 до €1 500, если у получателя есть дети). Некоторые виды доходов (включая определенный уровень сбережений) не принимаются во внимание.</p> <p>Продолжительность не ограничена</p>

Источник: Данная информация собрана "Development Pathways" для MOT (отчет будет опубликован).

▶ Приложение 5. Опыт разных стран в области охраны материнства, отцовства и родительского отпуска

На основании проведенного в 2013 году **анализа законодательства об охране материнства** 170 стран, МОТ (2016) установила, что:

- ▶ 98 стран предоставляют отпуск продолжительностью не менее 14 недель;
- ▶ размер пособия в 74 странах – не менее двух третей заработной платы;
- ▶ более 100 стран финансируют пособия за счет социального обеспечения (накопительного или ненакопительного);
- ▶ 47 стран требуют от работодателей прямого покрытия расходов, связанных с выплатой данного вида пособия.

Многие страны также предлагают **отпуск по уходу за ребенком**, предоставляемый отцам. Согласно обзору:

- ▶ 79 стран предоставляют отцам отпуск по уходу за ребенком, в 71 из которых он является оплачиваемым;
- ▶ как правило, отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцам, оплачивается в размере 100 % от предыдущего заработка работника, за некоторыми исключениями;
- ▶ в 46 странах пособие выплачивает работодатель;
- ▶ в 28 странах пособие выплачивается через систему социального обеспечения.

Анализ законодательства об **отпуске по уходу за ребенком**, предоставляемого отцам, показал, что:

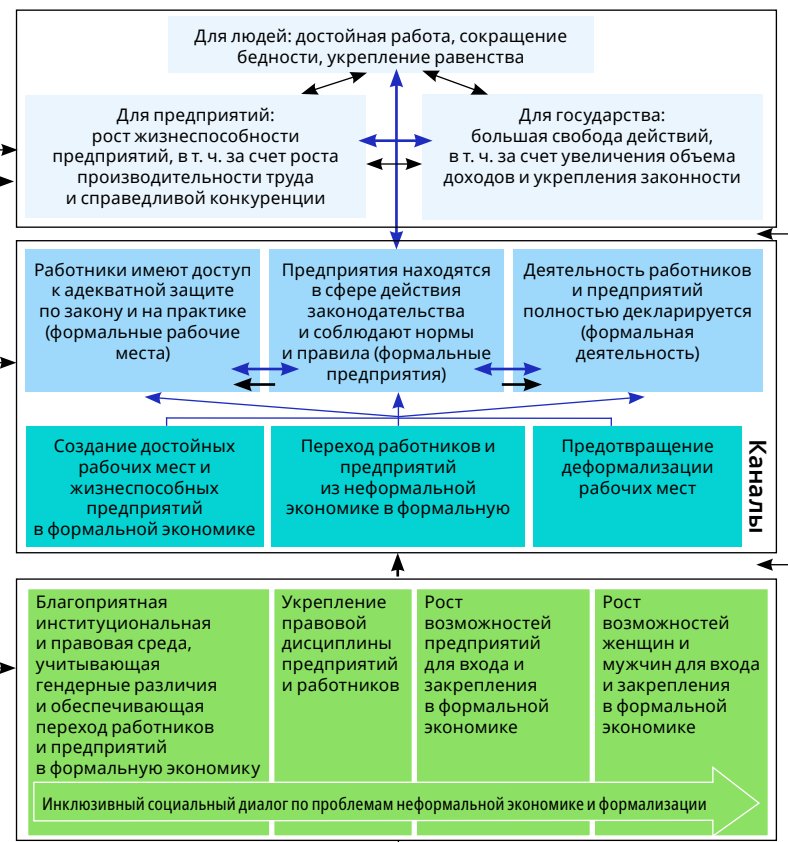
- ▶ 66 стран предоставляют отцам отпуск по уходу за ребенком в той или иной форме, из них 36 стран предоставляют денежные пособия;
- ▶ размер пособий варьируется от 20 % от минимальной заработной платы (Узбекистан) до 2/3 от заработной платы (18 стран);
- ▶ пособия, как правило, финансируются через систему социального обеспечения, в первую очередь социального страхования;
- ▶ уровень использования пособий среди мужчин низок, за исключением тех случаев, когда период отпуска нельзя передать кому-либо (т. е. должен быть использован мужчиной).

Источник: МОТ (2021а) и МОТ (2016).

► Приложение 6. Теория изменений МОТ: переход от неформальной экономики к формальной

Индикаторы

Эффект	Ежегодные темпы роста реального ВВП на каждого занятого (ЦУР 8.2.1)
	Доля населения, живущего ниже международной черты бедности в разрезе пола, возраста и статуса занятости, местности (ЦУР 1.1.1)
	Доля населения с уровнем дохода ниже 50 % медианного дохода в разрезе пола, возраста и статуса инвалидности (ЦУР 10.2.1)
	Общий объем доходов бюджета (% от ВВП) в разрезе источника (ЦУР 17.1.1)
Результаты	Индекс верховенства права (World Justice Project)
	Доля неформальной занятости в общей занятости в разрезе сектора и пола (ЦУР 8.3.1)
	Доля официально зарегистрированных предприятий в разрезе их размера
Промежуточные результаты	Чистый объем поступлений НДС на фоне динамики потребления и уровня импорта или иного соответствующего индикатора
	Доля работников, предприятий и членских организаций неформальной экономики, охваченных организациями работодателей и трудящихся
	Новые или пересмотренные меры, законодательство или стратегии укрепления правовой дисциплины, направленные на повышение законодательного или фактического охвата, в том числе тех, кто испытывает наиболее серьезный дефицит достойного труда
	Доля предприятий (формальных и неформальных), демонстрирующих в данном периоде рост производительности труда (на одного работника)
Действия	Доля неформально работающих женщин и мужчин, участвующих в формальных (неформальных) мероприятиях по развитию навыков
	Доля неформальных работников, охваченных социальной защитой



Предложения

- Наблюдается устойчивый рост экономики и рабочих мест
- Растет устойчивость окружающей среды
- Отсутствуют крупные конфликты, катастрофы или иные внешние потрясения, оказывающие значительное влияние на уровень бедности, достойный труд и предприятия
- Распределение налоговых и бюджетных средств считается гражданами справедливым
- Отсутствие дискриминации (по признакам этнической, национальной, половой, религиозной, возрастной принадлежности) в законодательстве и на практике
- Признание существующей собственности и доступность прав собственности
- Коррупция не является препятствием для действенной реализации законов и механизмов их исполнения
- Законы и подзаконные акты, принятые правительством, соответствуют преобладающим нормам, ценностям и представлениям работникам неформальной экономики
- Внешние потрясения или политическая нестабильность не препятствуют эффективному прогрессу (осуществлению) мероприятий
- Возможности бюджета и распределение бюджетных средств являются адекватными с точки зрения эффективной работы институтов, обеспечения исполнения законодательства и реализации политики и соответствующих мероприятий
- Органы власти обладают достаточной политической волей для эффективной работы
- Между всеми заинтересованными сторонами существуют тесное взаимодействие и координация
- Граждане имеют доступ к качественному образованию и другим государственным услугам

<p>Проведение диагностики неформальной экономики, в том числе подготовка соответствующей статистики; оказание поддержки процессу достижения трехстороннего консенсуса о текущей ситуации и приоритетах; разработка систем мониторинга хода формализации</p>	<p>Разъяснительная работа: ► о преимуществах формализации и негативном влиянии неформальности на работников, общество, предприятия ► о правах и обязанностях наемных, самозанятых работников и граждан</p> <p><i>Целевые группы: работники, работодатели, органы власти, население, иные заинтересованные стороны (агентства ООН, доноры)</i></p>	<p>Разработка и реформа законодательства, политики и иных мер, способствующих формализации, стабильности и росту формальной экономики (в т. ч. национальные стратегии формализации, стратегии, касающиеся отдельных сфер политики или секторов экономики, категорий работников или групп предприятий)</p>	<p>Повышение эффективности и подотчетности органов власти</p>	<p>Формирование стратегического подхода в вопросах поддержки и обеспечения правовой дисциплины, в т. ч. путем применения ИКТ</p> <p><i>Применение новых технологий</i></p>	<p>Разработка и реализация многомерного подхода в целях повышения эффективности предприятий, отраслей, а также экономики при устранении всех препятствий для перераспределения производственных факторов и структурной трансформации</p>	<p>Развитие систем подготовки кадров для работников неформальной экономики</p>	<p>Охват работников неформальной экономики социальной защитой</p>	<p>Укрепление согласованности политики и координации ответственными министерствами, органами и уровнями власти</p>	<p>Разработка более действенных мер, планов действий и нормативной базы в целях содействия и реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда</p>	<p>Укрепление потенциала организаций работодателей и трудящихся для участия в социальном диалоге по вопросам перехода в формальную экономику, охвата работников неформальной экономики и предложения им своих услуг</p>
---	---	---	---	--	--	--	---	--	---	---

МОТ поддерживает укрепление потенциала своих участников при осуществлении вышеуказанных действий путем участия в разработке планов и бюджетов, в частности касающихся неформальной экономики и формализации



Группа технической поддержки по вопросам достойного труда
и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

ул. Петровка 15, оф. 23
107031 Москва
Российская Федерация

тел.: +7 495 933 08 10
факс: +7 495 933 08 20
E: moscow@ilo.org