

# Занятость в неформальном секторе Кыргызской Республики в 2010-2019 гг. и ее влияние на рынок труда.

Чоро Сеитов, независимый эксперт



Implemented by:



## Дисклеймер

Результаты исследования принадлежат автору и могут не совпадать с официальной позицией GIZ.

## Введение

- МОТ: в мире 2 млрд человек, работающих неофициально, из них в сельском хозяйстве около 90 процентов рабочих мест.
- Занятость в неформальном секторе тесно связана с размерами экономики страны или ненаблюдаемой экономики.
- Наличие неформальной экономики, несовершенство механизмов рынка труда влияют на размеры ЗНС и НЗ.
- Методологические определения, касающиеся занятости в неформальном секторе, разнообразны.

## Обзор методологических подходов по определению занятости в неформальном секторе

- **Занятость в неформальном секторе и неформальная занятость** – два не взаимозаменяемых, а дополняемых определения.
- **Неформальный сектор (15-й МКСТ)** – группа производственных единиц (некорпорированных предприятий, принадлежащих домашним хозяйствам), включая «неформальные предприятия, работающие за свой счет» и «предприятия неформальных работодателей».
- **Предприятие неформального сектора** – незарегистрированное и/или малое частное некорпорированное предприятие, занятое несельскохозяйственной деятельностью, производящее, по крайней мере, часть товаров или услуг для продажи или обмена по бартеру.

## Обзор методологических подходов по определению занятости в неформальном секторе

- **Неформальные занятые** – лица, которые в течение обследуемого периода были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия у работодателя государственной регистрации в качестве юридического лица.
- **Источниками информации по занятости в неформальном секторе и неформальной занятости в мировой практике выступают обследования домашних хозяйств и обследования предприятий соответственно.**
- В Кыргызской Республике к неформально занятым относят работающих по найму, работодателей (без образования юридического лица), самостоятельно занятых, членов производственных кооперативов, неоплачиваемых семейных работников и лиц, занятых в личном подсобном хозяйстве.
- Исходя из предлагаемого НСК КР определения и критериев, источником неформальных трудовых отношений выступает незарегистрированная деятельность в качестве **юридического лица (организация, ст. 83 ГК КР)**, предоставляющего работу наемным работникам.

## Обзор методологических подходов по определению занятости в неформальном секторе

Страна	Страна
<b>Армения:</b> Неформальная занятость.	<b>Россия:</b> занятые в неформальном секторе
<b>Беларусь:</b> Неформальная занятость.	
<b>Казахстан:</b> Неформальная занятость отражается в двух аспектах: в неформальном секторе и по неформальной занятости.	

# Обзор программ занятости населения Кыргызской Республики

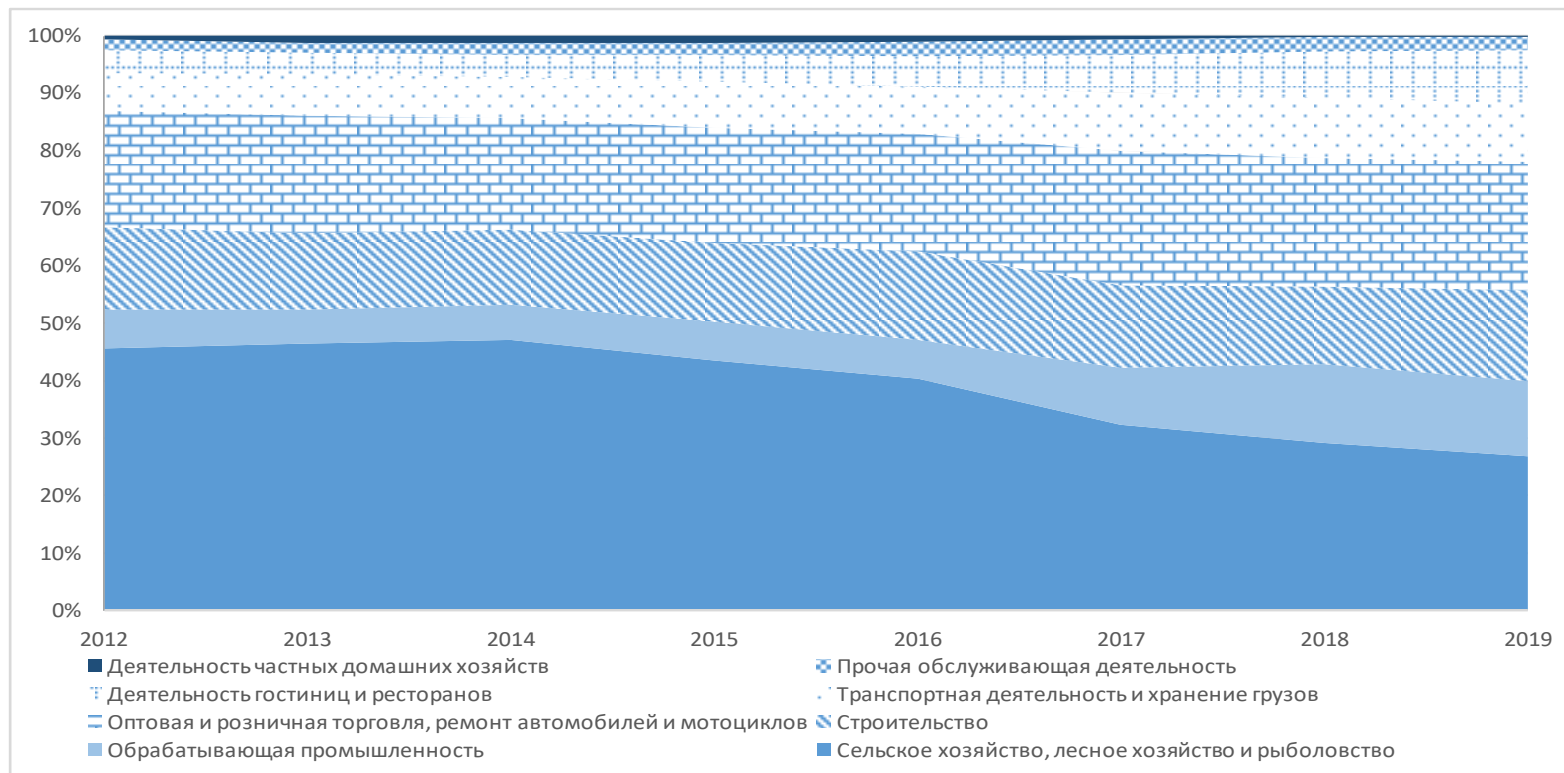
1. Программа «Рынок труда и занятость населения Кыргызской Республики» на 1995 год.
2. Национальная программа «Рынок труда и занятость населения в Кыргызской Республике на 1998-2000 годы и на период до 2005 года (ЭМГЕК)».
3. Программа «Национальная политика занятости населения Кыргызской Республики до 2010 года».
4. Программа содействия занятости населения и регулирования внешней трудовой миграции до 2020 года от 6 сентября 2013 года №485.

## Размеры занятости в неформальном секторе в Кыргызской Республике

№ п/п	Годы	Рабочая сила, тыс. чел.	Занятое население, тыс. чел.	Занятость в неформальном секторе,	
				тыс. чел.	в процентах
1	2010	2 456,0	2 243,7	1 589,7	70,9
2	2011	2 490,1	2 277,7	1 603,9	70,4
3	2012	2 496,8	2 286,4	1 602,8	70,1
4	2013	2 468,7	2 263,0	1 629,1	72,0
5	2014	2 504,2	2 302,7	1 653,0	71,8
6	2015	2 544,3	2 352,1	1 686,4	71,7
7	2016	2 547,4	2 363,7	1 683,0	71,2
8	2017	2 525,2	2 351,2	1 611,3	68,5
9	2018	2 538,7	2 382,5	1 686,9	70,8
10	2019	2 583,6	2 442,7	1 754,2	71,8

# Характерные черты и тенденции занятости в неформальном секторе Кыргызской Республики

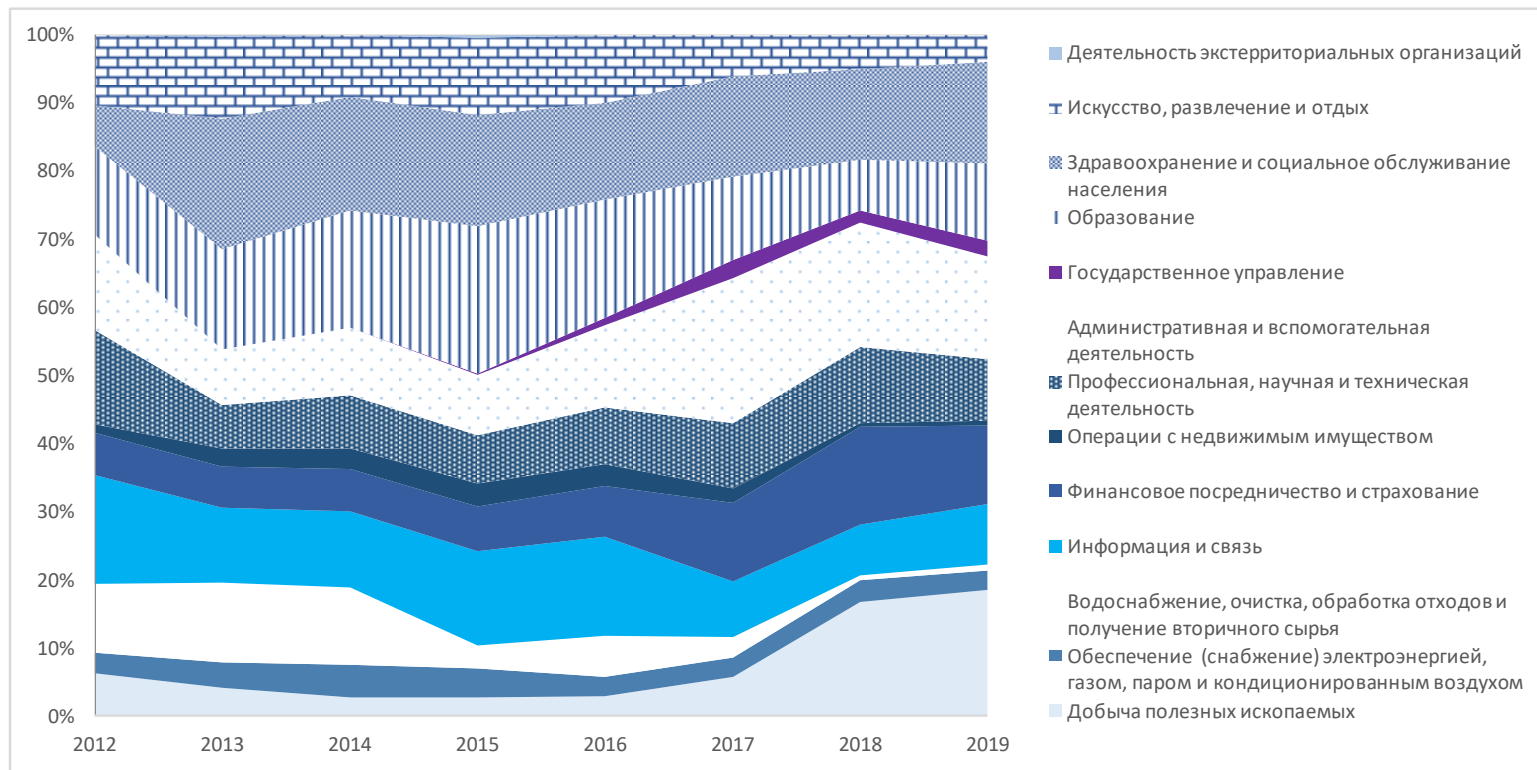
## Долевое распределение занятых в неформальном секторе по основным отраслям





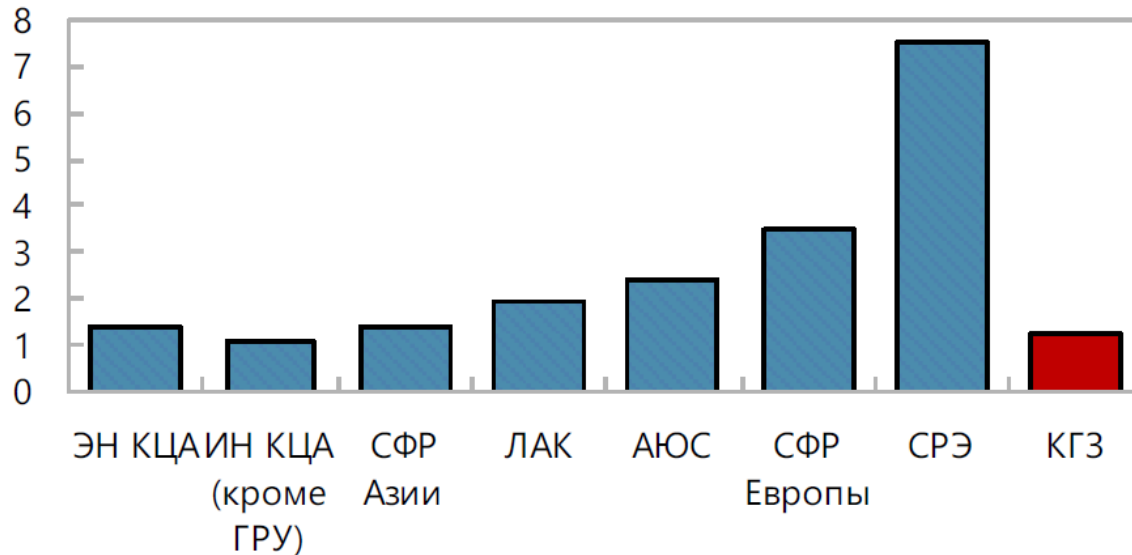
# Характерные черты и тенденции занятости в неформальном секторе Кыргызской Республики

## Долевое распределение занятых в неформальном секторе по прочим отраслям



# Характерные черты и тенденции занятости в неформальном секторе Кыргызской Республики

**Плотность создания новых предприятий (число новых зарегистрированных фирм с ограниченной ответственностью на 1000 человек трудоспособного возраста).**



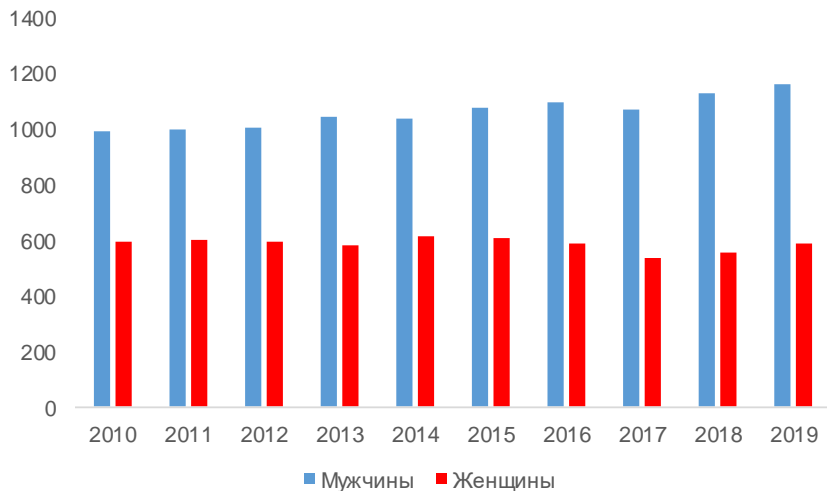
# Характерные черты и тенденции занятости в неформальном секторе Кыргызской Республики

Занятые в неформальном секторе по статусу занятости, тыс. человек.

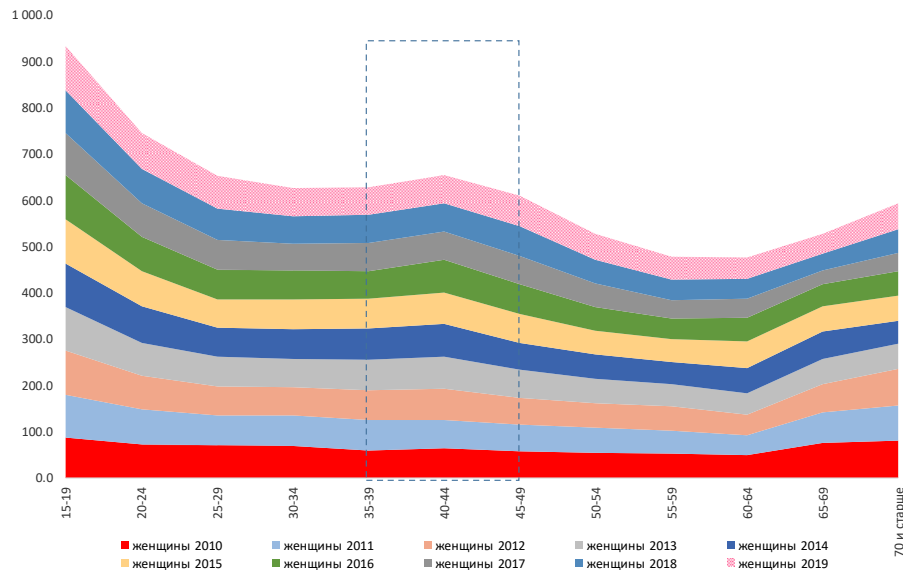
№	Показатели	2010	2019
1	Работающие по найму	590,2	902,9
2	Работодатели	14,0	25,1
3	Самостоятельно занятые	606,0	583,2
4	Члены производственных кооперативов	...	1,0
5	Неоплачиваемые семейные работники	202,4	184,6
6	Лица, занятые в личном подсобном хозяйстве	177,1	57,5
7	Всего	1 589,7	1 754,2

# Характерные черты и тенденции занятости в неформальном секторе Кыргызской Республики

**Занятые в неформальном секторе по полу в 2010-2019 гг., в тыс. человек.**



**Доля занятых женщин в неформальном секторе в общей численности занятого населения по возрастным группам.**



# Характерные черты и тенденции занятости в неформальном секторе Кыргызской Республики

Занятость в неформальном секторе по уровню образования в 2010-2019 гг., тыс. человек.

№	Показатели	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Высшее профессиональное	143,7	149,7	153,7	144,9	167,0	176,0	197,4	196,1	267,2	223,0
2	Незаконченное высшее профессиональное	36,9	34,2	25,2	26,3	26,6	28,2	29,3	23,3	15,4	17,3
3	Профессиональное (среднее, начальное)	311,3	308,3	311,3	222,6	232,4	242,4	243,5	241,0	281,7	306,0
4	Школьное образование (среднее (полное) общее, основное общее)	1 047,3	1 066,1	1 067,0	1 211,1	1 198,0	1 211,8	1 183,8	1 119,8	1 112,5	1 180,5
5	Начальное общее, не имеют начального общего и неграмотные	50,5	45,6	45,5	24,1	29,0	28,2	29,0	31,1	10,0	27,4
6	Всего	1 589,7	1 603,9	1 602,8	1 589,7	1 653,0	1 686,4	1 683,0	1 611,3	1 686,9	1 754,2

# Влияние занятости в неформальном секторе на рынок труда Кыргызской Республики: регрессионный анализ

$$\ln(zarplata) = \beta_0 + \beta_1 \cdot age + \beta_2 \cdot age^2 + \beta_3 \cdot female + \beta_4 \cdot educ + \beta_5 \cdot migrant + \beta_6 \cdot village + \beta_7 \cdot hsize + \beta_8 \cdot south + \beta_9 \cdot informal + \beta_{10} \cdot married + \varepsilon$$

- *zarplata* – зарплата в сомах;
- *age* – возраст в годах; • *age2* – квадрат возраста;
- *female* – 1 для женщин и 0 для мужчин;
- *educ* – 1 для людей с законченным высшим образованием и 0 для остальных;
- *migrant* – 1 если респондент работает в другой области или стране, и 0 если в своей области;
- *village* – 1 если живет в деревне и 0 если в городе;
- *hsize* – размер домохозяйства в людях;
- *south* – 1 если домохозяйство расположено на юге и 0 если на севере;
- *married* – 1 если глава д/х состоит в браке (зарегистрированном или незарегистрированном) и 0 для всех остальных случаев;
- *informal* – 1 если респондент не работает на предприятии или организации со статусом юридического лица, и 0 в противном случае.

# Влияние занятости в неформальном секторе на рынок труда Кыргызской Республики: регрессионный анализ

Интерпретация коэффициентов уравнения:

- а) с увеличением возраста главы на 1 год зарплата увеличивается на 2,4 процента при прочих равных условиях;
- б) главы-женщины зарабатывают на 22,9 процента меньше глав-мужчин при прочих равных условиях;
- с) главы, состоящие в браке, зарабатывают на 7,4 процента больше при прочих равных условиях;
- д) главы с высшим образованием получают на 27,7 процента больше при прочих равных условиях;
- е) главы-мигранты зарабатывают на 39,8 процента больше при прочих равных условиях;
- ф) главы, живущие в деревне, зарабатывают на 12,0 процента меньше при прочих равных условиях;
- г) главы южных домохозяйств зарабатывают на 4,4 процента меньше (при десятипроцентной значимости и при прочих равных условиях);
- h) неформально занятые главы зарабатывают на 9,0 процента больше при прочих равных условиях.*

# Влияние занятости в неформальном секторе на рынок труда Кыргызской Республики: регрессионный анализ

## Коэффициенты показателей регрессионного анализа

term	estimate	standard error	statistic
intercept	8,1866***	0,2162	37,8642
age	0,0407***	0,0097	4,1814
age2	-6e-04***	1e-04	-5,3081
female	-0,214***	0,0505	-4,2382
married	0,0908*	0,0519	1,7479
educ	0,2908***	0,0327	8,8832
migrant	0,3664***	0,0762	4,8065
village	-0,1832***	0,0316	-5,7967
hsize	-0,0041'	0,0096	-0,4288
south	0,0016'	0,0311	0,0524
informal	0,0253'	0,0333	0,7613
Adjusted R-squared	0,1652	F-statistic(10, 1576)	32,37
*** p-val < 0,01	** p-val < 0,05	* p-val < 0,1	' p-val > 0,1



## Выводы

1. Доля занятых в неформальном секторе остается неизменной на протяжении рассмотренных десяти лет, что может указывать на отсутствие целей и задач по снижению занятости в неформальном секторе, а также на недостаточность и несовершенство экономических и управленческих мер политики по сокращению размеров неформального сектора.
2. Размеры и устойчивая доля занятости в неформальном секторе говорят о том, что рынок труда состоит в основном из занятых в неформальном секторе, которую можно приравнять к занятости.
3. В предыдущих программах ПКР по рынку труда и занятости не отражены меры по снижению занятости в неформальном секторе.
4. Численность занятых в неформальном секторе ежегодно растет, что объясняется в первую очередь ростом численности трудоспособного населения, а также ограничениями входа в формальный рынок для наемных работников.

## Выводы

7. В 2010-2019 гг. наблюдается отраслевое перераспределение занятых в неформальном секторе из сельскохозяйственного сектора в другие сектора. Изменение структуры отраслевой занятости в неформальном секторе свидетельствует о ненаблюдаемых внешних и внутренних процессах, воздействующих на занятость.
8. В неформальном секторе наблюдается дисбаланс в пользу мужчин из-за выбытия женщин с рынка труда.
9. Более высокая степень образования может повышать вероятность успешного перехода на рынок труда после получения образования (высшего / среднего профессионального), а также выступать конкурентным преимуществом.
10. Переход занятости из формального сектора в неформальный снижает уровень безработицы, обеспечивает доходами население, поддерживает потребление.
11. Ответственность за неформальный характер взаимоотношений между работником и работодателем лежит на обоих участниках, а также зависит от совершенства институтов защиты трудовых прав.

## Рекомендации

1. МЗСР КР и НСК КР предлагается использовать в программном документе общие методологические подходы МОТ и МКСТ по определению занятости в неформальном секторе и неформальной занятости. Это позволит избежать провалов политик занятости и поможет выработать правильные меры политики занятости.
2. Из-за устойчивости показателя занятости в неформальном секторе МЗСР КР / аналитической группе необходимо выяснить причины неэффективности мер (через анализ ситуации и исследования) по снижению занятости в неформальном секторе.
3. Использовать при формировании политики и мер занятости рабочей группе по разработке политики занятости современные методологические, аналитические и исследовательские документы и наработки МОТ, министерств труда других стран, академических учреждений, специализирующихся на занятости, привлекать международных и местных специалистов для экспертизы разрабатываемой политики занятости.
4. В политике занятости требуется таргетировать меры для молодежи и женщин выходящих из отпуска по уходу за ребенком.
5. Включить в программный документ МЗСР КР понятия ЗНС и НЗ и предложить меры по их снижению.

## Рекомендации

6. Организовать платформу, где будут обсуждаться все вопросы политики занятости и ее разработки.
7. Для верного понимания данных определений МТСП КР и НСК КР следует провести методологические семинары для академических работников, журналистов, аналитиков.
8. Нарращивать аналитический и исследовательский потенциал стейкхолдеров, аналитиков, исследователей, аспирантов, студентов, а также сформировать пул экспертов, аналитиков и исследователей, занимающихся темой труда.
9. Пул или НИИ должен готовить фундаментальные исследования по рынку труда, прогнозы по трудовым ресурсам, по профессиям, расчеты баланса трудовых ресурсов, производительности труда и др.
10. Требуется культура открытых данных по труду, занятости и т.д., которые будут предоставляться на платной или бесплатной основе заинтересованным лицам.
11. Для полноценной оценки неформальных отношений в области занятости, а также выработки мер в области неформальной занятости, требуется проведение обследований предприятий. Это потребует подготовки методологической работы, а также технической поддержки со стороны MOT, GIZ и других партнеров по развитию.

**Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH**

Registered offices  
Bonn and Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40  
53113 Bonn, Germany  
T +49 228 44 60 - 0  
F +49 228 44 60 - 17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5  
65760 Eschborn, Germany  
T +49 61 96 79 - 0  
F +49 61 96 79 - 11 15

E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de](http://www.giz.de)