

ТРУДОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ

АНАЛИЗ НЕФОРМАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ И ШВЕЙНОЙ ОТРАСЛИ КЫРГЫЗСТАНА

Выявление факторов неформальности для укрепления защиты работников и обеспечения устойчивого экономического роста

Д-р Канат Тилекеев
Декабрь 2021



У 62% работников в строительстве и швейной отрасли нет трудового договора, причем половина всех опрошенных работников работает исключительно на основе устных договоренностей.



18% опрошенных работников сообщили о фактах гибели и травматизма на производстве.



37% опрошенных работников не знают о существовании профсоюзов, а у 60% отсутствует доверие к профсоюзам как институту.



Большинство работников готово платить налоги и социальные взносы, если режим налогообложения будет одинаковым для всех, причем 73% работников горячо поддерживают идею прозрачности деятельности Фонда социального обеспечения.

Содержание

	КРАТКИЙ ОБЗОР	2
1.	ВВЕДЕНИЕ	4
2.	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ВЫБРАННЫХ ОТРАСЛЯХ И МЕТОДОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА	5
2.1	Строительство	5
2.2	Швейная промышленность	5
2.3	Методология обследования рабочей силы	6
3.	ПАРАМЕТРЫ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СТРОИТЕЛЬНОЙ И ШВЕЙНОЙ ОТРАСЛЯХ	8
4.	НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ШВЕЙНОЙ И СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛЯХ	10
4.1	Неформальный характер трудовых договоров и других аспектов	10
4.2	Рабочий день и фактор сезонности	13
4.3	Заработная плата: условия, невыплата, размер	14
5.	ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРОИТЕЛЬНОЙ И ШВЕЙНОЙ ОТРАСЛЯХ	16
5.1	Трудовые права	16
5.2	Осведомленность о профсоюзах и отношение к ним	18
5.3	Знания о налогах и социальных взносах и отношение к ним	19
6.	РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ДИСКУССИЯ ПО ВОПРОСАМ ПОЛИТИКИ	21
	ЛИТЕРАТУРА	23

В настоящем документе «строительная отрасль» означает только непосредственно строительство – т. е. возведение зданий, например, жилых и административных, а «швейная отрасль» означает исключительно производство и сбыт одежды.

КРАТКИЙ ОБЗОР

Неформальная экономика неразрывно связана с неформальным рынком труда. В развивающихся странах неформальность обеспечивает создание новых рабочих мест и нередко используется для повышения экономического роста. Однако цена такого развития для большинства таких стран оказывается высокой - за счет подрыва здоровья работников, недоступности получения ими социальных пособий и льгот, недостижимости достойного труда для большей части работников. Исследование, представленное в настоящем документе, посвящено анализу факторов неформальной занятости в строительстве и швейной Кыргызстана.

Опрос 800 работников позволил изучить ситуацию, сложившуюся на рынке труда в строительстве и швейной отрасли, и получить описательную статистику, которая отражает картину основных характеристик рабочей силы (возраст, семейное положение, этническое происхождение и уровень образования). Это позволило глубже понять характер неформальных трудовых отношений в данных секторах национальной экономики. В целом в них наблюдается высокий уровень неформальности, причем в швейной отрасли неформальные трудовые отношения встречаются чаще.

Обзор каждого сектора показывает, что модели неформальности в строительстве и швейной отрасли отличаются друг от друга:

1. Разбор профессий показывает в двух отраслях разный характер производственных операций. В швейной отрасли производство имеет характер конвейерного типа с однотипными операциями, в то время как в строительстве производственные процессы более разнообразны и требуют большего объема специальных знаний и навыков.
2. Характер операций тоже различный: работа на строительстве опаснее работы в швейном производстве, что отражается в необходимости в за-

щитной одежде и оборудовании. Кроме того, строительные рабочие подвержены большему риску травматизма или смерти.

3. В строительстве работники чаще проходят инструктаж по технике безопасности, в сравнении с работниками швейной отрасли. К сожалению, случаи травматизма или смерти на строительстве также происходят чаще.
4. Строительным рабочим платят больше, чем работникам швейной отрасли.
5. Распространена система сдельной оплаты или оплаты за единицу продукции. На строительстве больше работников с месячной оплатой труда, тогда как в швейной отрасли больше работников получают заработную плату еженедельно. Различия в условиях оплаты труда в различных отраслях приводят к различной вероятности невыплат заработной платы.
6. 80% работников получают заработную плату наличными, причем она нигде не учитывается. При этом уровень неформальности выше в швейной отрасли, чем в строительстве.
7. Высокий фактор сезонности вызывает нестабильность дохода работников. В прошлом году сезонные работники трудились в среднем меньше семи месяцев. В строительстве фактор сезонности ожидаемо выше.
8. У большинства работников нет оплачиваемого отпуска по болезни. Женщины, работающие преимущественно в швейной отрасли, в большей мере подвержены риску заболевания, что говорит о ненадлежащем состоянии производственной среды.

Итогом широкого распространения неформальных трудовых отношений являются многочисленные слу-

чаи нарушения трудовых прав и проблемных инцидентов: работники сообщают о травматизме, невыплатах заработной платы, сверхурочной неоплачиваемой работе и других проблемах. Такие ситуации приводят к протестам против низкой заработной платы, неприемлемых условий труда, невыплат заработной платы и отказа в выплате компенсации в случае гибели или травматизма.

Укрепить трудовые права работников можно было бы с помощью профсоюзов, но многие работники ничего не знают о профсоюзах или не доверяют им. Лишь 10% знают о деятельности профсоюзов, при этом лишь 5% являются членами профсоюза.

Количество желающих платить налоги и социальные взносы на удивление велико. Между тем значительное число опрошенных не согласны с выравниванием налогов и социальных платежей с работниками в формальном секторе экономики и специальными налоговыми режимами (работники по патенту и индивидуальные предприниматели). Вместо этого работники согласны на установление единого режима налогообложения для всех работников.

Большинство работников готовы платить больше налогов и социальных взносов, чтобы получать пенсию большего размера и помогать малоимущим. Однако такой рост солидарности определенно требует, чтобы система социального обеспечения была прозрачной и справедливой.

Основные наблюдения доклада подкрепляют необходимость сократить негативные последствия сохранения статус-кво на большей частью неформальном рынке труда. Предлагаемые меры включают в себя следующие предложения:

- Организованные протесты работников формируют благодатную почву для развития профсоюзов. Реформа профсоюзов должна включать в себя информационно-разъяснительную работу о профсоюзах, их роли и главных целях.
- Нужно разработать программу обучения взрослых для повышения общего уровня знаний о трудовых правах, налогах и социальных взносах.
- Функции инспекции труда также необходимо изменить, чтобы привести их в соответствие с Трудовым кодексом. Это можно сделать, объединив усилия профсоюзов и инспекции труда.
- Работники требуют налогового равенства. Это значит, что реформу системы налогов и социальных взносов необходимо проводить прозрачно на основе принципа равенства налогообложения.
- Многие из опрошенных работников обеих отрас-

лей являются внутренними трудовыми мигрантами. Чтобы сократить среди них долю неформально занятых, нужна отдельная программа стимулирования для них.

- На основе анализа всех секторов экономики с точки зрения травматизма, смертности, типовых нарушений трудовых прав работников и обязательств нужно разработать специальную программу реформы правил охраны труда и защиты трудовых прав.
- Необходимо провести отдельные исследования для оценки экономического эффекта предлагаемых мер с тем, чтобы определить оптимальные способы реформирования системы налогов и социальных взносов, а также стратегию реализации реформ.

1

ВВЕДЕНИЕ

Высокий уровень неформальной занятости в экономике Кыргызстана представляет собой одно из главных препятствий для развития страны. Изначально неформальная занятость способствовала росту экономики и уровня жизни населения. Однако на нынешнем этапе развития это приводит к истощению национальных ресурсов и росту коррупции, а также сдерживает развитие рынка труда. Неформальный рынок труда, позволяя предприятиям и населению снизить свою налоговую нагрузку, в то же время разрушает систему социального обеспечения, создает почву для эксплуатации работников путем подрыва трудовых прав и охраны труда. В результате этого экономическое развитие страны тормозится, а качество жизни населения – ухудшается.

Главный предмет настоящего исследования – анализ неформального рынка труда, что является продолжением изучения влияния неформальной экономики на национальную экономику. Для анализа неформального рынка труда были выбраны две отрасли – строительство и швейное производство – расположенные в аналогичных по своей географии зонах: городских агломерациях и примыкающих к ним районах городского типа. Каждая из них обеспечивает работой, в основном, представителей одного из двух полов. Если в строительстве, как правило, работают мужчины, то в швейной отрасли – женщины. В свою очередь, каждый сектор влияет на разные рынки: швейная отрасль поддерживает экспортные цепочки создания добавленной стоимости, а строительство преимущественно направлено на внутреннее развитие страны и способствует инвестиционным процессам внутри Кыргызстана.

Опрос, результаты которого используются в настоящем документе, проводился в городах Бишкек и Ош, а также в примыкающих к ним Чуйской и Ошской областях. Всего было опрошено восемьсот работников строительной и швейной отраслей, при этом целью было определить специфику каждой отрасли, получить общую картину трудовых ресурсов и обзор трудовых отношений, а также выявить конфликтные точки, сдерживающие развитие трудовых отношений. Эти данные собирались для того, чтобы получить представление о том, как видится ситуация в

трудовой сфере работникам, проанализировать перспективы развития профсоюзов и определить отношение работников обеих отраслей к налогам и социальным взносам.

Исследование проливает свет на актуальные проблемы производственной среды, слабые места институциональных механизмов, практику трудового найма и другие практические аспекты трудовых отношений, такие как размер заработной платы и условия оплаты труда, и конфликт интересов между работодателем и работниками. Как показывает опыт, работники способны успешно объединять усилия для того, чтобы добиваться определенного паритета между бизнесом и трудом. Однако отсутствие у работников знаний о трудовых правах, низкая мотивация в отношении солидарности, а также недоверие к институтам по-прежнему являются серьезными проблемами, препятствующими переходу рынка труда в строительстве и швейной отрасли к формальным трудовым отношениям.

Исследование вскрыло новые факты, касающиеся неизученных проблем трудовых отношений в двух выбранных отраслях, однако многое еще предстоит изучать и анализировать. Результаты исследования образуют прочную основу для улучшения ситуации на уровне основных заинтересованных сторон – центральных органов государственной власти, то включая отраслевую правовую базу, некоторые полезные идеи, для владельцев и менеджеров предприятий, а также ясное послание руководителям профсоюзов. Кроме того, работники данных отраслей могут изучить как им улучшить условия своего труда, а также выработать коллективные и индивидуальные стратегии на перспективу.

2

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ВЫБРАННЫХ ОТРАСЛЯХ И МЕТОДОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА

2.1. СТРОИТЕЛЬСТВО

В прошлом десятилетии строительство было одним из двигателей экономического развития страны. Его доля в национальной экономике выросла с 4,9% в 2011 году до 9,5% в 2019. Стабильно развиваясь, строительная отрасль росла до 2017 года, достигнув в 2017-2019 годах верхнего предела своего объема в размере 1,2 млрд долларов США. В 2020 году вследствие кризиса COVID-19 этот объем сократился на 31% (рис. 1). Строительная отрасль обеспечивает работой 287 тысяч человек из 2,4 млн работников, причем мужчины составляют 98,5% строительных рабочих. В отрасли, согласно данным, наблюдается крайне высокий уровень неформальной занятости – 91%. При этом 28,7% строительных рабочих трудятся за пределами страны.

Объем строительства в стране распределен неравномерно. Как показывают данные, существуют два центра строительства – город Ош и Ошская область на юге страны и город Бишкек и Чуйская область на севере (таблица 1). На них приходится 67% всего возведенного жилья, 81% всех строительных работ и 64%

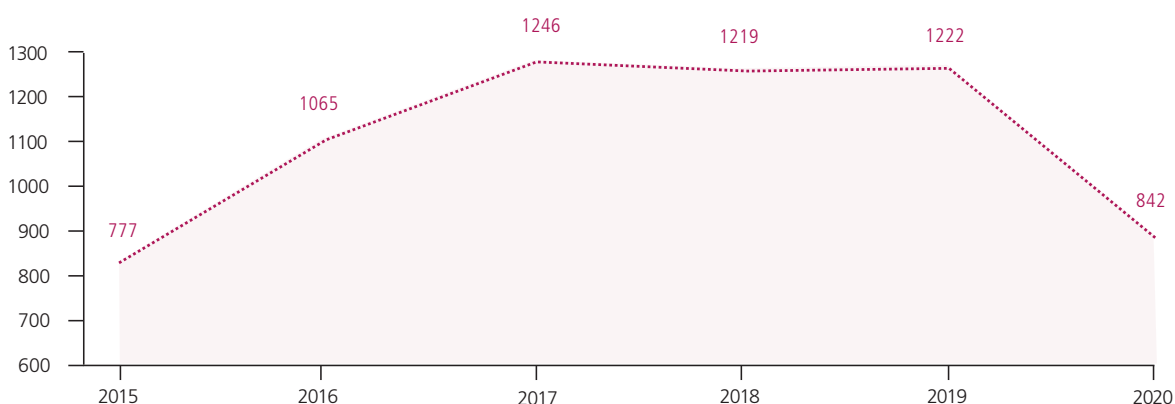
всей рабочей силы в секторе. В остальных регионах объем строительства заметно ниже.

2.2. ШВЕЙНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

Промышленность представлена целым рядом подсекторов, играющих важную роль в национальной экономике. Между тем в стране развитие получил особый промышленный кластер, ориентированный на экспортные цепочки создания добавленной стоимости – швейная промышленность. Развитие этого кластера было обусловлено интенсивным притоком в страну импорта швейной продукции и материалов из Китая, местным производством, а также экспортом большинства местных швейных изделий (вместе с китайской продукцией) в Россию и близлежащие страны.

Поскольку в швейной промышленности работают преимущественно женщины, она выполняет важную социальную функцию на рынке труда, выравнивая возможности трудоустройства женщин. В 2000-х годах отрасль пережила резкий рост, достигнув своего

Рис. 1
Годовой объем строительства в Кыргызстане в 2015-2020 гг. (млн \$)



Источник: НСК

Таблица 1

Региональные показатели строительной отрасли в 2019 году

	Строительство жилья		Объем строительных работ		Занятость в строительстве	
	тыс. кв. м.	%	млн. \$	%	тыс. чел.	%
Баткенская область	80	6%	9	1%	21,3	7%
Джалал-Абадская область	198	14%	90	7%	57,8	20%
Иссык-кульская область	86	6%	85	7%	11,7	4%
Нарынская область	39	3%	20	2%	2,8	1%
Ош и Ошская область	266	19%	162	13%	111	39%
Таласская область	48	3%	43	3%	9,6	3%
Бишкек и Чуйская область	662	48%	873	68%	73,1	25%
	1.380	100%	1.282	100%	287,3	100%

Источник: НСК

пика в 2010 году, когда там официально работали 182 тыс. чел. С 2011 года отрасль переживает серьезный спад вследствие снижения потребительского спроса в России (Tilekeyev 2019). Потенциал развития швейной отрасли в Кыргызстане опирается на низкое налоговое бремя в рамках патентной системы, довольно значительный объем трудовых ресурсов и хорошее понимание о потребительских предпочтениях в одежде в России и Казахстане (WB 2014).

Одной из главных особенностей швейной отрасли является высокая концентрация производства и занятости в Бишкеке и прилегающей к нему Чуйской области. В 2016–2020 гг. доля Бишкека в производстве одежды колебалась от 44% до 70%, а доля Чуйской области – с 25% до 48%. В 2015-2020 гг. численность занятых в швейной отрасли колебалась от 28 до 46 тыс. чел., причем в 2019 году 72% всех работников проживали в Бишкеке, а на долю Чуйской области приходился 21% всех занятых в отрасли. Однако необходимо отметить, что данные цифры не полностью

отражают фактический уровень производства и занятости в швейной промышленности.

2.3. МЕТОДОЛОГИЯ ОБСЛЕДОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

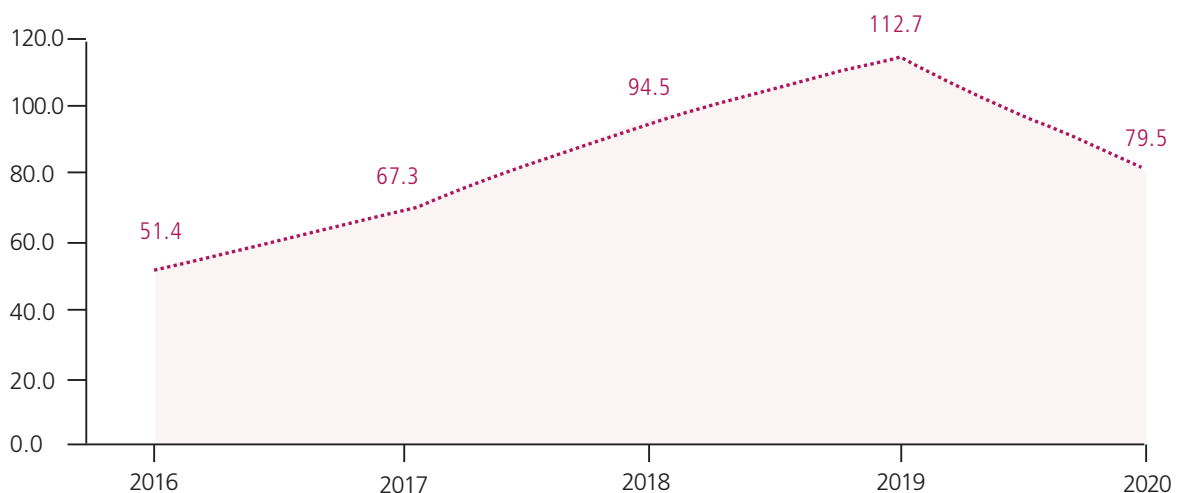
Выборка и порядок ее формирования

В качестве целевых кластеров исследования были выбраны две наиболее значимые городские агломерации – города Бишкек и Ош с прилегающими к ним Чуйской (от города Кара-Балта до города Токмак) и Ошской (от города Узген до города Араван) областями. На эти территории приходится от 80% до 90% всего объема швейного и строительного производства в стране.

В каждом городе есть по четыре района, между которыми основа выборки распределялась более-менее равномерно. Географические сектора в пределах го-

Рис. 2

Годовой объем швейного производства в Кыргызстане в 2016-2020 гг. (млн. \$)



Source: NSC

Таблица 2
Распределение выборки (чел.)

Отрасль		Бишкек	Чуйская область	Ош	Ошская область	Всего
Строительство	Предприятия	150	45	75	30	300
	Строительные бригады	50	15	25	10	100
Швейная отрасль	Швейные цеха	150	45	75	30	300
	Надомные работники	50	15	25	10	100
		400	120	200	80	800

родской территории создавались супервайзером полевого исследования и распределялись между интервьюерами. Охват городской территории был более-менее равномерным. В отношении поиска объектов обследования применялся метод визуального отбора. Объекты строительства искали по стройплощадкам, швейные цеха – по объявлению о найме работников. Потенциальный перечень объектов составляли интервьюеры, а утверждал супервайзер. Пространственная рандомизация обеспечивалась путем случайного выбора целевых объектов исследования по территории. В сельской местности и в малых городах для исследования выбирались объекты (предприятия), расположенные вдоль дорог на территории мелких поселений – малых городов и сел. В поселках для случайного географического отбора также применялся метод географического формирования выборки, известный также как пространственная выборка.

В строительном предприятии или швейном цеху в опросе участвовали не более 4 работников (как можно меньше): два по основной специальности (каменщики в строительной, швеи в швейной отрасли), остальные (до трех человек) – по другим профессиям. В строительных бригадах в опросе участвовали два человека – один каменщик и один другой специальности.

Управление процессом обследования

При проведении обследования осуществлялось управление этим процессом, его координация, а также контроль качества данных, собранных интервьюерами. Сбор данных осуществляла группа из 24 интервьюеров. В среднем на каждого из них приходилось 35-40 респондентов. До начала процесса сбора данных опросник испытывался в пилотном режиме. При этом с учетом собранных комментариев в него вносились соответствующие изменения. Затем проводилось обучение полевой группы. В ходе обучения обсуждались следующие темы: цели, задачи и параметры исследования; обзор содержания вопросника; методы опроса. Подготовительная работа также включала разработку структуры обследования на русском и кыргызском языках в программе Kobo Toolbox. В ходе обследования каждый респондент получал информацию об обследовании и его це-

лях, давал свое согласие на участие. Обследование проходило с середины июня до середины июля 2021 года.

Главной проблемой было то, что из соображений безопасности посторонним лицам был запрещен доступ на стройплощадки. Некоторые рабочие отказывались сообщать какие бы то ни было сведения об условиях своего труда из страха потерять работу. Кроме того, на обследовании сказались текущая эпидемиологическая ситуация. Но несмотря на все сложности и проблемы, группе удалось заполнить необходимое количество экземпляров вопросника.

3

ПАРАМЕТРЫ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СТРОИТЕЛЬНОЙ И ШВЕЙНОЙ ОТРАСЛЯХ

В обследовании участвовали 800 респондентов из двух выбранных промышленных кластеров – строительства и швейной отрасли. В общей выборке были в большей мере представлены мужчины (54%), а женщины составляли оставшиеся 47%. Как и ожидалось, гендерная структура демонстрирует преобладание женщин в производстве одежды (91%), а в то время как в строительстве очевидно преобладание мужчин (98%).

Почти все опрошенные работники – это лица трудоспособного возраста: в швейной отрасли самой молодой швее было всего 14 лет, а самой старшей – 69 лет. В сфере строительства возрастной диапазон немного уже – от 17 до 65 лет. Средний возраст респондентов – 32 года. Этот параметр несколько ниже у респондентов в швейной отрасли (31,7 года) и выше в строительстве (32,4 года).

Половина опрошенных работников обеих отраслей находятся в зарегистрированном браке. Еще 7% сообщили, что живут в незарегистрированном браке – 5% в швейной отрасли и 9% в строительстве. 38% работников не женаты (не замужем), 1,4% – вдовы. При этом разведенных достаточно мало – 3,6%. У 41% работников нет детей. Из 59% имеющих детей у 14% респондентов один ребенок, у еще 14% – двое детей, у 17% – трое детей. 14% респондентов сообщили, что имеют более трех детей.

Этнический состав работников указывает на преобладание в обеих отраслях работников кыргызской национальности – 84%. При этом узбеки составляли не более 10% всех работников выборки. Русские занимали в обеих отраслях 6% рабочих мест. Доля узбеков и русских несколько выше в строительстве – соответственно, 11% и 8%. Таким образом, кыргызы составляют 80% всех строительных работников в строительстве. В швейной отрасли доля кыргызов достигает 87%.

Все опрошенные работники проживают в населенных пунктах по месту работы, но их близкие зачастую живут в других регионах страны (таблица 3). Примерно 29% работников (28% в строительстве и 31% в швейной отрасли) живут отдельно от своей семьи. На долю выходцев из других областей страны (Баткенской, Джалал-Абадской, Иссык-Кульской, Нарынской и Таласской) в обследованных районах приходится примерно 20% рабочей силы. Работники из других регионов в поисках работы предпочитают переезжать в Бишкек. Это отражает желание работников в сельских районах искать работу в стране вне их постоянного места жительства.

Опыт работы составляет от 0 до 51 года. Для большинства работников (74%) опыт работы составляет менее 10 лет. 21% работников сообщили, что их опыт работы составляет от 10 до 20 лет, а 5% – свыше 20

Таблица 3
Место жительства семей работников, %

	Всего	Швейная	Строительная
Ошская область	14%	13%	15%
г. Ош	22%	23%	20%
Чуйская область	19%	19%	19%
г. Бишкек	26%	23%	29%
Другие регионы	19%	22%	17%
Всего	100%	100%	100%

Таблица 4

Типология рабочих специальностей в строительной и швейной отраслях (чел. и %)

Специальность	Строительная		Специальность	Швейная	
	чел.	%		чел.	%
Каменщик	76	19%	Швея	246	62%
Отделочник	67	17%	Портниха	13	3%
Электрик	49	12%	Закройщица	30	8%
Водопроводчик	18	5%	Технолог	33	8%
Кровельщик	13	3%	Дизайнер	20	5%
Разнорабочий	78	20%	Разнорабочий	15	4%
Водитель	23	6%	Упаковщица	21	5%
Бетонщик	24	6%	Другие специальности	22	6%
Прораб	9	2%			
Сварщик	5	1%			
Другие специальности	38	10%			

лет. Принимая во внимание средний возраст работников это может говорить о том, что опыт работы отражает не возрастную структуру выборки, а лишь мобильность трудовых ресурсов между различными отраслями – т.е., готовность работников менять профессию в поиске больших возможностей.

Распределение по профессиям отражает различные параметры работы в швейной и строительной отраслях (таблица 4). В швейном секторе швеи составляют свыше шестидесяти процентов работников (62%). На долю других специальностей приходится от 3% до 8% работников – это технологи и закройщицы (по 8%), дизайнеры и упаковщицы (по 5%), разнорабочие (4%). Другие работники (6%) относятся к другим связанным со швейным производством специальностям.

В то же время, в строительной отрасли можно видеть широкое разнообразие рабочих профессий. Распределение основных групп специальностей включает в себя каменщиков (19%), разнорабочих (20%), отделочников (17%) и электриков (12%). Другие, менее распространенные профессии включают рабочие места, требующие специфических навыков и квалификаций (это водители, бетонщики, водопроводчики, прорабы, кровельщики и сварщики). У остальных работников

(10%) другие специальности.

Образовательный уровень работников высок – всего 5% опрошенных указали, что имеют лишь неполное среднее образование (таблица 5). Треть работников имеют полное среднее образование, их доля выше среди строительных рабочих (37% против 28% в швейной отрасли). 29% работников сообщили о том, что получили среднее специальное образование в ПТУ или техникуме. Выпускников учреждений среднего специального образования больше в швейной отрасли – 31% против 27% в строительстве. 34% работников сообщили, что, имеют незаконченное высшее образование. Работников с высшим образованием больше в швейной отрасли (26% против 20% в строительстве).

В целом высокий уровень образования в обеих отраслях не отражает текущей потребности рынка труда. Так, в строительной отрасли нет профессий, требующих высшего образования. В то же время, в швейном производстве есть две профессии, требующие специальной подготовки (дизайнер и технолог), которые составляют 13% отраслевой выборки. В целом наблюдается несоответствие между формальным образованием работников и имеющимися рабочими местами на рынке труда.

Таблица 5

Образование работников строительной и швейной отраслей, %

	Всего	Швейная	Строительная
Неполное среднее (9 классов)	5%	5%	5%
Полное среднее (11 классов)	33%	28%	37%
Среднее специальное	29%	31%	27%
Неполное высшее	11%	11%	11%
Высшее	23%	26%	20%
Другое	0%	0%	1%

4

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ШВЕЙНОЙ И СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛЯХ

4.1. НЕФОРМАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ И ДРУГИХ АСПЕКТОВ

В целом, в швейном производстве и строительстве наблюдается высокий уровень неформальной занятости: на отсутствие официального трудового договора указали 62% работников строительной и швейной отраслей (таблица 6). Примечательно, что доля работающих с трудовыми договорами относительно выше в строительстве, чем в швейной отрасли (47% против 30%). Эту разницу между двумя отраслями можно объяснить относительной заметностью строительных объектов, тогда как швейное производство можно разместить в малозаметных местах и даже в частных домах.

Работающих без трудового договора можно разделить на две группы: большинство (86% в обеих отраслях), работающее на основе устной договоренности, и имеющие другие формы договоров – например, договор по патенту (6%) или договора с индивидуальным предпринимателем (5%). Соглашения в форме патента в большей мере распространены в строительстве, чем в швейной отрасли (8% против 4%).

Тем самым, несмотря на некоторую степень формализации трудовых отношений, не менее половины работников обеих отраслей не имеют правовой защиты своих прав. Аналогичный вывод можно сделать также и в отношении владельцев и руководства предприятий: 53% работников могут не являться на работу в силу отсутствия у них юридических обязательств перед работодателем. Причиной институци-

Таблица 6
Доля работающих по трудовому договору и без, %

	Всего	Строительная	Швейная
По трудовому договору	38%	47%	30%
Без трудового договора	62%	54%	70%
	100%	100%	100%

Таблица 7
Применение защитной одежды в строительной и швейной отраслях, %

	Всего	Строительная	Швейная
Доля имеющих защитную одежду	19%	29%	9%
Доля не имеющих защитную одежду	54%	35%	73%
Доля частично имеющих защитную одежду	11%	18%	4%
Доля приобретающих защитную одежду за свой счет	16%	19%	14%
Прочее	1%	1%	1%
	100%	100%	100%

ональной несостоятельности трудовых договоров является стремление предприятий избежать налогообложения и сопутствующей регуляторной нагрузки. Однако несмотря на позитивные результаты от меньшего налогового бремени как для работодателей, так и для работников это отсутствие также чревато определенными потерями с точки зрения развития институционального доверия между сторонами.

Строительные рабочие и швеи работают в условиях стресса, нервной и нездоровой производственной среды, что объясняется действием слабого или слишком яркого света, низких или высоких температур, ветра, загрязненного воздуха, а также риска производственного травматизма. Для снижения воздействия негативных факторов потенциального риска работникам часто необходимо специальное оборудование и одежда. По словам 54% работников, они не имеют и не обеспечиваются защитной одеждой. Работники без защитной одежды составляют 73% рабочей силы в швейной отрасли и 35% в строительстве. Лишь 19% респондентов указали, что на работе они получают спецодежду – 29% в строительстве и 9% в швейной отрасли. Еще 11% отметили, что частично получают спецодежду, а 16% – что приобретают ее за свой счет (таблица 7). Характер производственных операций в строительстве ставит работников в более опасное положение, поэтому они лучше оснащены, чем работники швейной отрасли – либо за счет работодателя, либо за собственный счет.

В швейной и строительной отраслях работники используют широкую номенклатуру защитной одежды (таблица 8). В строительстве ее перечень шире, чем в швейном производстве. В целом, работников, использующих спецодежду, меньше в швейной отрасли, чем в строительстве. В строительстве чаще всего применяются следующие виды защитного снаряжения: рабочие перчатки (89% работников), защитные очки (59%), пояс для инструмента (58%), страховочный ремень, защитные респираторы (55%), защитные

шлемы и каски (54%). В швейной отрасли работники обычно используют респираторы (37%), комбинезоны (27%), специальную обувь (23%) и специальные головные уборы (19%).

Прежде, чем приступить к работе в сложных условиях производства, работники должны пройти инструктаж по технике безопасности. Такой инструктаж проходят 60% работников. В строительстве доля работников, прошедших инструктаж, выше, чем в швейной отрасли – 69% против 52%. Большинство прошедших инструктаж понимают все правила техники безопасности (93%). Некоторые понимают правила лишь частично (7%), а небольшая часть работников (менее 1%) не понимает вообще. При этом отсутствие формального трудового договора позволяет работодателям не выполнять требования, касающиеся инструктажа работников и их обеспечения спецодеждой и защитным снаряжением. Для того, чтобы восстановить формальные условия труда, нужно обратить внимание заинтересованных сторон в строительной и швейной отраслях на необходимость обеспечивать всех работников, подверженных риску повреждения здоровья, спецодеждой и проводить среди них инструктаж по технике безопасности.

Сложные условия производства и негативные внешние факторы создают ситуации, когда работники могут заболеть. Больше половины работников (54%) не болели за последние полгода (рис. 3). Доля таких работников выше в сфере строительства (59%), тогда как в швейной отрасли их менее половины (48%). У 34% тех, кто болел за последние полгода, период болезни составлял менее десяти дней. В швейной отрасли доля тех, кто болел менее десяти дней, достигает 38% против 31% в строительстве. Те, кто болел от 10 до 19 дней, составляют почти одну десятую часть (9%). У небольшой группы работников подверженных заболеваниям период болезни составлял свыше 20 дней (4% выборки). Наблюдения показали, что в швейной отрасли, где работают преимущественно женщины

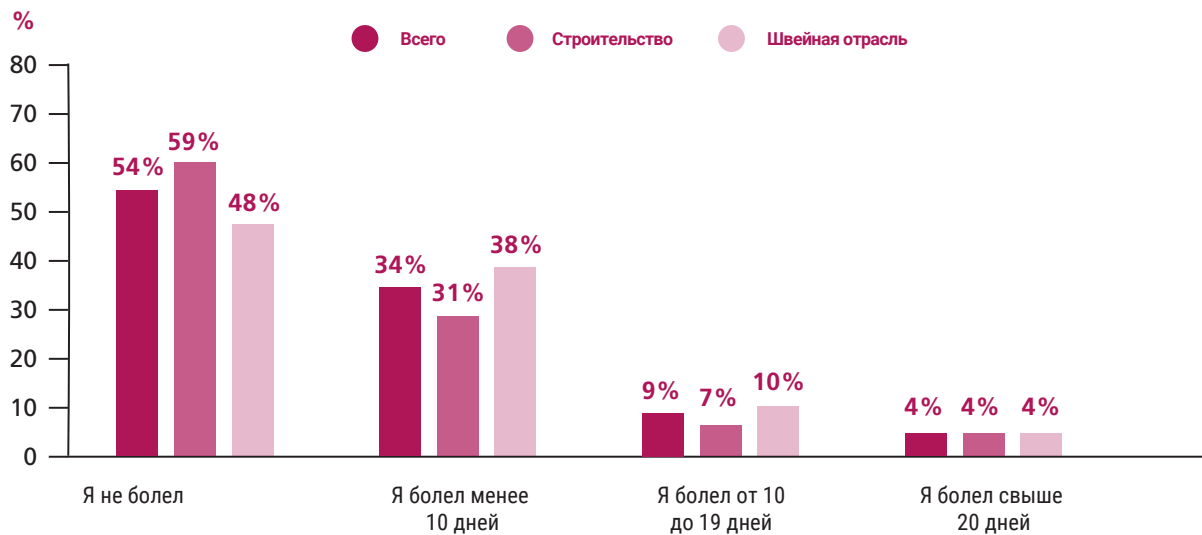
Таблица 8

Использование защитной одежды и снаряжения в строительной и швейной отраслях, %

		Всего	Строительная	Швейная
1	Комбинезон	33%	40%	27%
2	Защитный шлем (каска)	27%	54%	-
3	Защитный головной убор	9%	-	19%
4	Рабочие перчатки	51%	89%	13%
5	Специальная защитная обувь	36%	49%	23%
6	Респиратор	46%	55%	37%
7	Защитные очки	35%	59%	11%
8	Противошумовые наушники	13%	21%	4%
9	Страховочный ремень	28%	55%	-
10	Пояс для инструмента	29%	58%	-
11	Прочее	8%	8%	8%

Рис. 3

Группы работников строительной и швейной отраслей, болевших или не болевших за последние полгода, %



ны, заболеваемость выше, чем в строительной отрасли. Женщины более чувствительны к воздействию внешних и внутренних факторов и болеют чаще, чем мужчины: менее половины всех опрошенных женщин (48%) не болели за последние полгода; у мужчин этот показатель составил 59%. У большинства (38%) болевших женщин период болезни составлял менее десяти дней, а у других 10% – от 10 до 20 дней.

Лишь 6% болевших работников сообщили, что период болезни оплачивался. При этом между отраслями наблюдается значительная разница – оплачиваемый отпуск по болезни получали 10% работников строительной отрасли и лишь 2% швейной. Еще 6% получили частично оплачиваемый отпуск по болезни. 85% сообщили об отсутствии оплачиваемого отпуска по болезни – 92% в швейной отрасли и 78% в строительстве. По словам 4% работников, их уволили, когда они заболели.

Здесь также можно заметить, что более высокий уровень неформальной занятости выражается в меньшей правовой защите работников.

Структурная разница между данными отраслями демонстрирует гендерный аспект неформальности. В результате преобладания женщин в швейной отрас-

ли возникли следующие условия, усугубляющие незащищенность и неравенство женского труда:

- Женщины чаще, чем мужчины, сталкиваются с ненормированным рабочим днем, работая без установленного графика работы (77% против 71%). Соответственно, у женщин, занятых в швейной отрасли, меньше шансов получить работу со стандартным 8-часовым графиком и перерывом на обед (23% женщин против 29% мужчин).
- Если мужчины проходят инструктаж по технике безопасности в 68% случаев, то женщины – лишь в 52%.
- По причине больших масштабов неформальной занятости в швейной отрасли у женщин меньше вероятность получить оплачиваемый отпуск по болезни, чем у мужчин (рис. 3).
- У женщин, работающих на швейном производстве, заработная плата ниже, чем у мужчин (рис. 5). В самом нижнем сегменте распределения заработной платы (менее 20 тыс. сом в месяц) доля женщин больше, чем мужчин.

Можно возразить, что указанная разница между

Таблица 9

Типичный рабочий день в строительной и швейной отраслях, %

	Всего	Строительная	Швейная
8-часовой с перерывом на обед	26%	29%	23%
Ненормированный с перерывом на обед	37%	38%	35%
Отсутствие установленного графика	38%	34%	42%
	100%	100%	100%

Таблица 10
Сезонная интенсивность труда в строительной и швейной отраслях, %

	Зима	Весна	Лето	Осень
Всего				
Высокая	9%	48%	82%	57%
Средняя	39%	48%	15%	40%
Низкая	52%	4%	3%	3%
Строительство				
Высокая	7%	50%	85%	60%
Средняя	33%	46%	14%	37%
Низкая	60%	4%	2%	3%
Швейное производство				
Высокая	12%	46%	80%	54%
Средняя	44%	50%	16%	43%
Низкая	44%	4%	4%	3%

мужчинами и женщинами является следствием межотраслевых различий. Однако в виду дефицита в стране работы для женщин следует отметить, что даже при равных возможностях трудоустройства женщины имеют большую вероятность оказаться на работе с худшими условиями труда, более худшей защитой трудовых прав и более низкой заработной платой.

4.2. РАБОЧИЙ ДЕНЬ И ФАКТОР СЕЗОННОСТИ

Всего 26% работников имеют стандартный 8-часовой рабочий день (таблица 9). У остальных работников продолжительность рабочего дня больше. У 37% ненормированный рабочий день с перерывом на обед, а у 38% нет установленного графика работы. При этом в швейной отрасли больше работников без

установленного графика работы (42%). Наличие такого ненормированного рабочего дня можно объяснить высоким уровнем неформальных трудовых отношений на рынке труда в обеих отраслях, причем более высокий уровень неформальных отношений в швейной отрасли совпадает с повышенной долей работников, имеющих ненормированный рабочий день.

Работники обеих отраслей отметили, что работа не имеет стабильности в течение года. 74% указали, что их работа имеет сезонный характер. В среднем за последний год работники трудились в течение 6,9 месяцев. В строительной отрасли этот показатель выше, чем в швейной (7,3 мес./год против 6,4 мес./год). Из этого можно сделать вывод о пиковых периодах производства и, соответственно, о возможностях трудоустройства. Фактор сезонности создает в выбранных кластерах условия для миграции труда из других сельских районов страны.

Рис. 4
Условия оплаты труда в строительной и швейной отраслях, %

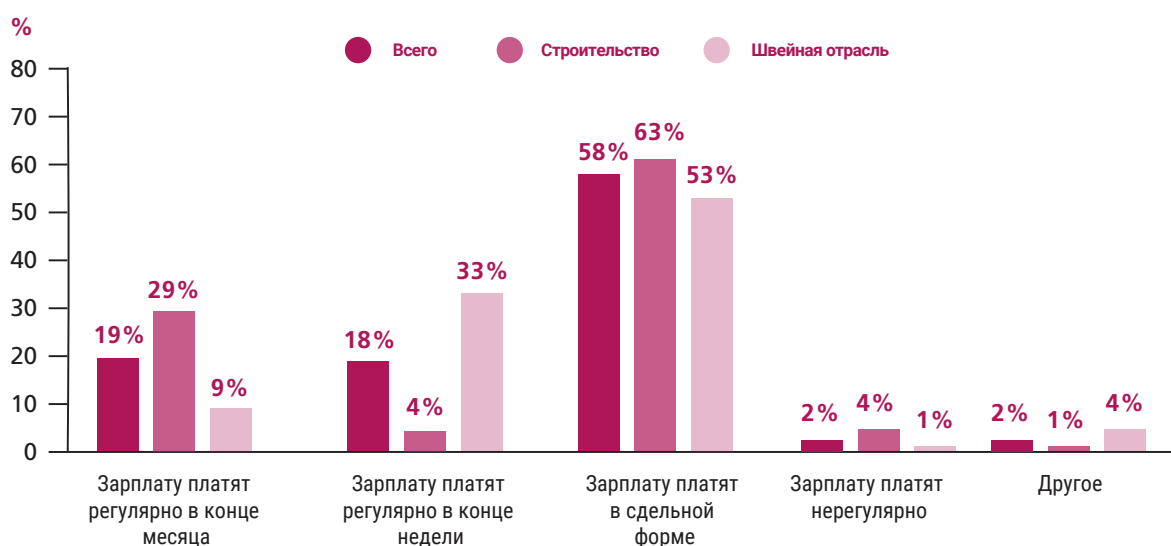
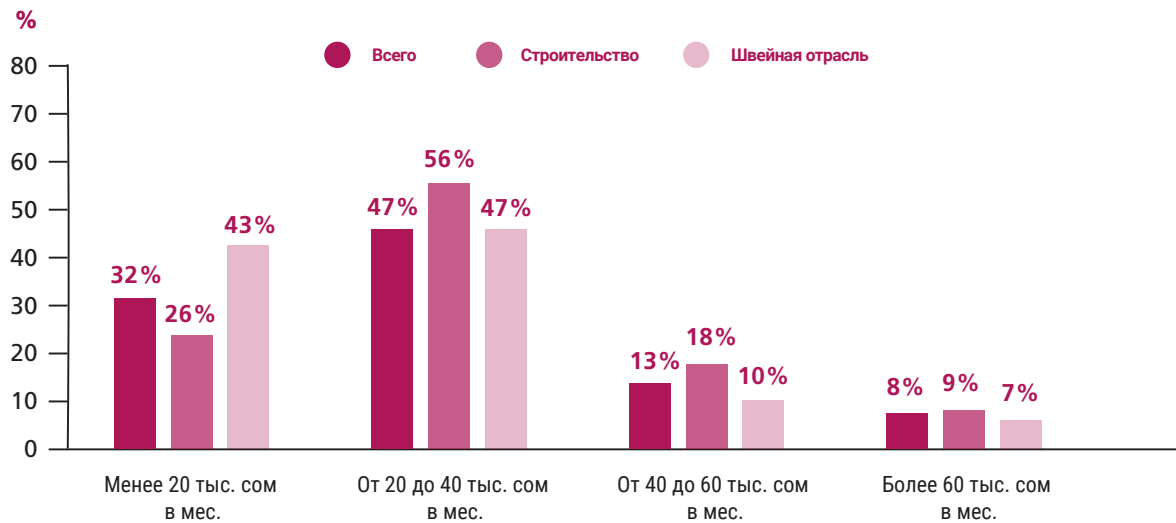


Рис. 5
Размер заработной платы у работников выборки в строительной и швейной отраслях, %



В зимний период интенсивность труда в среднем ниже (таблица 10). Это отметила половина респондентов (52%). Между тем 39% охарактеризовали зиму как период средней интенсивности труда, а 9% – как период высокой интенсивности. При этом весна является периодом средней интенсивности труда, для 48%, а для 48% работников – периодом высокой интенсивности. Лето является периодом высокой интенсивности труда для 82% респондентов. Осенью этот показатель снижается до 57%. В строительной отрасли сезонность определяется сменой времен года, тогда как в швейной отрасли сезонность зависит от периодов пикового потребительского спроса на рынке стран назначения продукции. В обеих отраслях наблюдаются схожие тенденции сезонности, которые, однако, более четко прослеживаются в строительной отрасли, нежели в швейной.

4.3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: УСЛОВИЯ, НЕВЫПЛАТА, РАЗМЕР

Оплата труда (зарботная плата) – важнейший элемент взаимоотношений между работником и работодателем. Наиболее распространенной является сдельная форма оплаты труда (58%) (рис. 3). Это значит, что работники получают вознаграждение после выполнения оговоренного объема работы: например, пошива десяти рубашек или оштукатуривания участка стены площадью 20 квадратных метров. При этом в строительной отрасли доля работников со сдельной оплатой труда (63%) выше, чем в швейной (53%) (рис. 4). Выплаты заработной платы осуществляются ежемесячно (19%) и еженедельно (18%). Ежемесячный график чаще встречается в строительстве (29%), тогда как в швейной отрасли треть работников получает заработную плату еженедельно.

Иногда работники не получают оплату за выполненную работу (30% опрошенных). Почти 13% работников указали, что сталкивались с такой ситуацией хотя бы раз. Некоторые работники (примерно 18%) сталкивались с такой ситуацией неоднократно. В строительстве работодатели чаще отказывают в выплате заработной платы (35%); в швейной отрасли меньше работников, сообщивших о подобных случаях (26%).

Невыплаты заработной платы вскрывают еще одно гендерное различие. Женщины меньше рискуют оказаться в такой ситуации, чем мужчины (26% против 34%). 11% женщин однажды сталкивались с такой ситуацией, 15% – неоднократно. Вероятно, это объясняется условиями оплаты труда в швейной отрасли. Большинство женщин (55%) работают сдельно, получая оплату труда за выполнение оговоренной работы. При этом работающие на окладе получают заработную плату еженедельно (31%). Таким образом, работающие женщины получают большую часть своего дохода, как минимум, один-два раза в неделю. Это в целом снижает вероятность столкнуться с невыплатой заработной платы. Кроме того, женщины чаще получают оплату труда наличными (84%), чем мужчины (76%). Это непосредственно связано с более высокой распространенностью неформальных трудовых отношений в швейной отрасли.

Размер заработной платы работников варьируется в зависимости от отрасли. У 32% работников она не превышает 20 тыс. сом в месяц¹ (рис. 5). Доля таких работников больше в швейной отрасли, чем в строительстве (43% против 26%). При этом почти у половины работников (47%) размер заработной платы коле-

¹ Респондентов просили ответить на вопрос о средней заработной плате за последние полгода.

блется от 20 до 40 тыс. сом в месяц. В строительной отрасли таких больше, чем в швейной – 56% против 47%. Лишь 13% работников получают заработную плату в размере от 40 до 60 тыс. сом в месяц. Доля таких работников больше в строительной отрасли (18%), чем в швейной (10%). При этом у почти 8% респондентов заработная плата превышает 60 тыс. сом в месяц.

Информация о доходах относится к сведениям деликатного свойства и как правило занижается. Между тем заявленных сведения о заработной плате не противоречат официальным данным, если учесть, что большинство работников работают не весь год. Также можно сделать вывод, что уровень оплаты труда в швейной отрасли, в целом, ниже, чем в строительстве.

Как можно было ожидать, 80% заработной платы выплачиваются наличными. Доля таких получателей выше в швейной отрасли (84%); в строительной она составляет 76%. О получении заработной платы наличными с подписанием бухгалтерских документов сообщили 15% респондентов (18% в строительной отрасли и 13% в швейной). При этом другие способы оплаты труда являются нетипичными, в целом не превышая 5% случаев. Широкое распространение наличной оплаты позволяет предприятиям скрывать трудовые затраты и избегать налогообложения, занижая свои налоговые обязательства.

Респондентов просили ответить на вопрос, знают ли они о налогах и социальных взносах. При этом 17% работников ответили на него утвердительно, 46% не были уверены в том, что им известно об этом, а 37% ответили отрицательно. На вопрос о размере налогов, взимаемых с работников и организаций, только 5% работников ответили, что знают о размере подоходного налога, и 4% – о размере социальных взносов, взимаемых с работников. При этом никто не смог правильно ответить на вопрос о размере социальных взносов, взимаемых с организаций.

Аналогичная ситуация наблюдалась в отношении знаний о налогах и социальных взносах, взимаемых с самозанятых или индивидуальных предпринимателей. Работники недостаточно осведомлены о налогах и социальном обеспечении. Органам власти необходимо вести целенаправленную работу по информированию населения о ставках налогов, правилах и условиях, касающихся налогообложения и регулирования рынка труда. Работники, скорее всего, недооценивают уровень неформальности предприятий, на которых они работают.

5

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРОИТЕЛЬНОЙ И ШВЕЙНОЙ ОТРАСЛЯХ

5.1. ТРУДОВЫЕ ПРАВА

Трудовые права являются одним из важнейших условий системы защиты труда, а их знание увеличивает защиту работников. При высоком уровне знаний о трудовых правах работников в целом случаи их нарушения получают широкую огласку, а компетентные государственные органы могут обеспечить их поддержку. Большой интерес к знаниям такого рода проявили 16% работников, умеренный – половина (49%). При этом 28% работников проявили низкую заинтересованность, а 6% – не проявили никакого интереса.

Работники определяли посредством самооценки уровень своей осведомленности о трех аспектах тру-

довых прав – о защите труда, условиях трудового договора и обязательствах работников. При этом 65% работников знали о своих трудовых правах, в том числе об охране труда, опасных условиях труда и компенсации в случае травматизма и смерти. Условия трудового договора, включая такие вопросы как отпуск, продолжительность рабочего дня, порядок приема и увольнения, были известны 66% работников. 82% знали об обязанностях работников, в том числе о трудовых обязанностях, нормах выработки, ответственности и дисциплине.

Большинство работников (69%) отметили, что на их текущем месте работы защита трудовых прав организована нормально. 20% считают защиту трудовых

Рис. 6
Уровень несоблюдения трудовых прав и обязанностей, %

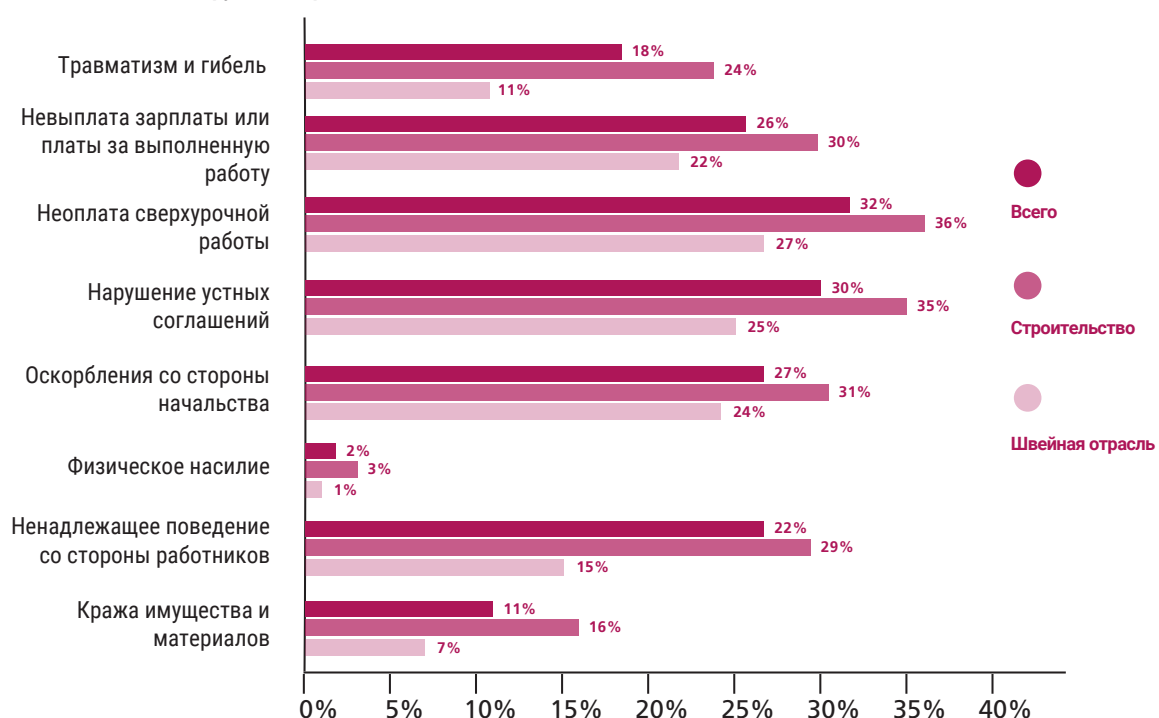


Рис. 7

Организованные протесты трудящихся в случае конфликтов, %



прав очень хорошей, а 11% – неудовлетворительной. При этом когда работников спрашивали о нарушениях трудовых прав и обязанностей за предыдущий год их работы (рис. 6), то ответы выявили целый ряд проблем, требующих внимания со стороны органов по защите трудовых прав.

О случаях травматизма и гибели на производстве сообщили 18% работников. При этом уровень травматизма в строительстве составил 24% против 11% в швейной отрасли. Об отказе в выплате компенсации сообщили 26% работников, а 32% – о неоплате сверхурочной работы.

О нарушении устных договоренностей сообщили 30% опрошенных работников, об оскорблениях со стороны начальства – 27%. В редких случаях (2%) также были сообщения о физическом насилии. Отмечались случаи ненадлежащего поведения со стороны работников (22%). При этом 11% респондентов сообщили об имевших место случаях кражи имущества и материалов.

В свете полученной информации видно, что, как минимум, треть респондентов сталкивается с нарушениями трудовых прав со стороны работодателей и с другой стороны с отказом работников выполнять трудовые обязанности. Чтобы сделать трудовые отношения более продуктивными и справедливыми, необходимо проводить серьезную работу по преодолению напряженности между работниками и начальством. В частности, целесообразно проводить разъяснительную работу и заниматься образованием и обучением как работников, так и руководителей (собственников) предприятий.

Любопытно отметить, что нарушения трудовых прав и обязанностей преобладают в строительстве. Разо-

браться в указанном явлении и выработать практические меры, которые помогли бы сократить нежелательное поведение с обеих сторон трудовых отношений, можно посредством анализа гендерных аспектов поведения людей на производстве, учитывающего преобладание мужчин в строительной сфере.

Работники-мужчины (преимущественно занятые в строительстве) с большей степенью вероятности получают травмы или сталкиваются с нарушением трудовых прав и обязанностей. У женщин риск травматизма, случаев физического насилия, нежелательного поведения, кражи имущества и материалов, как минимум, в два раза ниже. Женщины, преимущественно занятые в швейном производстве, реже сталкиваются с экономическими проблемами, касающимися сферы трудовых прав, такими как неоплата сверхурочной работы, нарушение устных договоренностей, оскорбления со стороны начальства. Но разрыв между мужчинами и женщинами с точки зрения экономических проблем не столь велик.

Анализ трудовых отношений показал, что критически важные вопросы становятся источником напряжения между сторонами, главным образом, устных соглашений. Организованные протесты трудящихся обычно ведут к разрешению конфликтных ситуаций (рис. 7). Респондентам задавали вопрос о таких акциях за последние два года. При этом для 35% главной причиной организованных протестов трудящихся была низкая оплата труда, для 28% – неудовлетворительные условия труда, а для 25% – невыплаты заработной платы. Большинство проблем такого рода возникает в строительстве. Отказ в выплате компенсации в случае травматизма и гибели также был указан причиной протестов. При этом 14% респондентов указали, что такие протесты касались невыплаты

Рис. 8
Отношение к профсоюзам и готовность вступить в профсоюз, %



компенсации в случае травматизма, а 5% – в случае смерти работников. Надо отметить еще раз, что проблемы такого рода чаще возникают в сфере строительства (рис. 8).

Формализация трудовых отношений может разрешить многие конфликты, так как большую часть наблюдаемых проблем можно устранить с помощью официальных трудовых договоров и положений действующего трудового законодательства. 60% респондентов признают, что формализация трудовых отношений позитивно влияет на них, защищая права работников и обеспечивая выполнение работниками своих обязательств перед работодателем. Еще 14% работников отметили, что хотели бы обеспечить себе лишь защиту трудовых прав и не согласны выполнять формальные трудовые обязанности. Свыше четверти работников (26%) согласны с сохранением текущей ситуации неформальности на рынке труда.

Текущий контроль за соблюдением трудовых прав осуществляет инспекция труда. При этом 38% опрошенных работников осведомлены о функциях и обязанностях инспекции труда, остальные не знают, что она контролирует соблюдение условий труда, мер охраны труда, выполнение правил и порядок ведения документации. В строительстве больше работников, осведомленных о функциях инспекции труда, чем в швейной отрасли (44% против 33%).

51% работников никогда не слышали о проверках, осуществляемых инспекциями труда. Таких больше в швейной отрасли, чем в строительстве (57% против 46%). 37% опрошенных работников указали, что инспекции и государственный контроль происходят эпизодически. Доля таких работников больше в стро-

ительной отрасли, чем в швейной (44% против 30%). 9% респондентов отметили, что им известно о проверках инспекции труда и что они не выходят на работу в такие дни.

Высокий уровень неформальности приводит к нарушениям трудовых прав, как минимум, трети опрошенных работников. Организованные протесты трудящихся указывают на напряженные отношения работников с работодателями. Между тем большей части работников ничего не известно ни о деятельности, ни и функциях инспекций труда. Неформальность серьезно подрывает институционализацию трудовых отношений в обозреваемых секторах экономики.

5.2. ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ О ПРОФСОЮЗАХ И ОТНОШЕНИЕ К НИМ

Профсоюзы создаются работниками для защиты своих прав и улучшения условий труда. Однако многие работники, судя по всему, не знают ни о роли, ни и функциях профсоюзов. По словам 20% работников, им известно о функциях профсоюзов и обязанностях членов. Еще 17% опрошенных сказали, что знают об основных целях профсоюзов, но точно не знают об их деятельности и обязанностях членов. Третья группа (26%) респондентов знает о профсоюзах лишь в основных чертах. При этом работники швейной отрасли больше знают о профсоюзах, чем работники в сфере строительства. 37% работников ничего не знают о профсоюзах.

По словам респондентов, профсоюзы существуют в 10% предприятий швейной и строительной отраслях;

остальные респонденты указали на отсутствие профсоюза на их предприятии. Попытки создать профсоюз отмечались лишь в 6% случаев. В этом плане в обеих отраслях наблюдается практически одинаковая ситуация.

Соответственно, лишь 5% респондентов являются членами профсоюза. При этом лишь 3% опрошенных обращались к представителям профсоюза для защиты своих прав. 97% опрошенных работников никогда не делали этого. Однако доля работников, готовых вступить в профсоюз и платить членские взносы для защиты своих прав, оказалась заметно выше – 22% (рис. 8). Также есть группа работников, согласных с идеей вступить в профсоюз, но готовых платить лишь небольшой фиксированный взнос в месяц (12% респондентов). При этом есть значительная группа работников (60%), которые не верят в эффективность профсоюзов.

В целом, на рынке труда наблюдается низкая осведомленность о профсоюзах. Для того, чтобы повысить ее, профсоюзам нужно проводить разъяснительную работу. Профсоюзы играют практически полезную роль в деле защиты труда, которое в стране развивается медленно. Институциональная помощь профсоюзам со стороны государства может помочь восполнить отсутствие контроля на рынке труда. Для того, чтобы преодолеть недоверие работников к профсоюзам требуется программа повышения их прозрачности и эффективности. На всех уровнях взаимодействия между заинтересованными сторонами на рынке труда необходима их мобилизация в целях коллективных действий, осуществляемая путем диалога между ними. При этом профсоюзы могут играть главную роль в этом процессе.

5.3. ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ О НАЛОГАХ И СОЦИАЛЬНЫХ ВЗНОСАХ И ОТНОШЕНИЕ К НИМ

Одним из фундаментальных аспектов изменения парадигмы развития Кыргызстана является отношение к налогам и социальным взносам. В силу большого масштаба распространения неформальной экономики люди отвыкли платить налоги, в том числе потому что сомневаются в прозрачности работы государственных структур и справедливости распределения налоговой нагрузки.

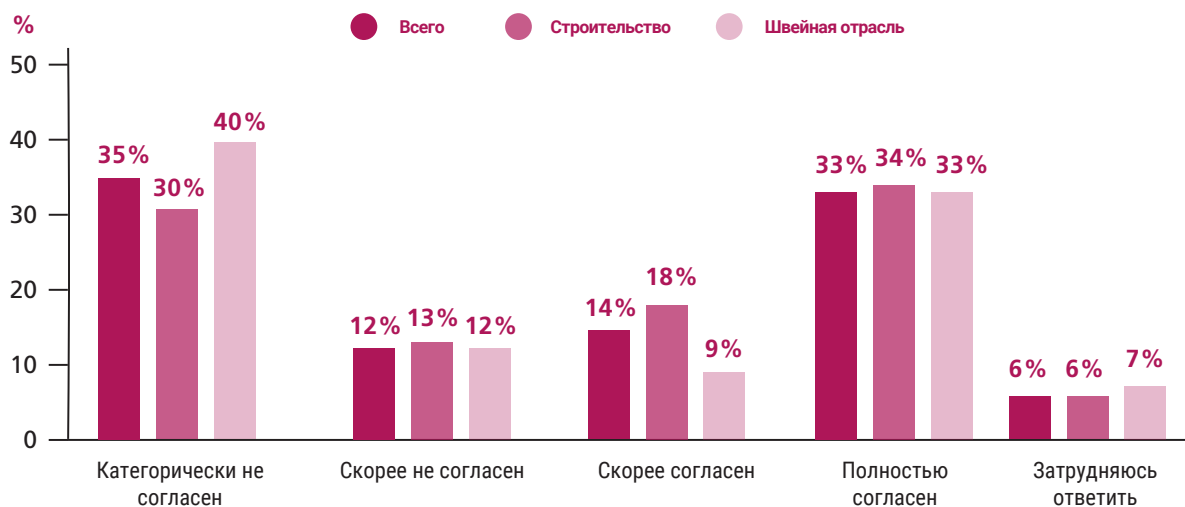
Респондентов просили ответить на вопрос, согласны ли они с необходимостью информировать население о текущих размерах налогов и социальных взносов. При этом большинство ответило утвердительно: 59% абсолютно согласны, 22% скорее согласны.

Однако ответы на следующий вопрос – о введении для работников, самозанятых и предпринимателей одинакового режима налогообложения – говорят о поляризации мнений (рис. 9). В настоящее время работники формального сектора платят налоги, значительно превышающие фиксированную плату за патент или налоги, взимаемые с мелких предпринимателей в рамках упрощенного режима налогообложения. 35% опрошенных – 40% в швейной и 30% в строительной отрасли – категорически не согласны с введением одинакового режима налогообложения. Другая группа (33%) полностью поддерживает такую меру. Негативное отношение к введению единого режима налогообложения можно объяснить страхом перед повышением налогов.

Следующий вопрос касался налогов и полноценного охвата населения социальным обеспечением. По словам большинства работников (57%), они полно-

Рис. 9

Доля работников, согласных с введением для работников, самозанятых и предпринимателей одинакового режима налогообложения, %



стью согласны с этим утверждением. 13% скорее согласны. Негативное отношение выразили 23% опрошенных (категорически не согласны и скорее не согласны). Таким образом, по мнению опрошенных, все налогоплательщики должны платить одинаковые налоги и социальные взносы.

Респонденты выразили высокий уровень готовности платить налоги и социальные взносы и защищать трудовые права. 65% работников полностью согласны с этим утверждением, 14% – скорее согласны. 15% не согласны с этим (8% категорически не согласны, 7% – скорее не согласны).

Работники также поддержали идею платить социальные взносы большего размера, чтобы получать больше после ухода на пенсию: 59% полностью согласны с этим, 17% – скорее согласны, а 17% отрицательно относятся к такому предложению.

Респондентов также спрашивали, согласны ли они платить социальные взносы в большем размере, чтобы помогать малоимущим и получать больше после ухода на пенсию. 44% полностью согласны с этим предложением, а 17% – скорее согласны. 28% опрошенных негативно относятся к этому предложению: 16% категорически не согласны, 12% – скорее не согласны. Несмотря на рост негативного отношения, уровень солидарности населения в целом высокий. Ответы на последний вопрос отражают высокую заинтересованность работников получать подробные сведения о расходах и инвестициях Социального Фонда. Почти все работники (83%) либо полностью, либо скорее согласны с этим предложением. Большинство выразили высокий интерес в том, чтобы убедиться в целевом использовании своих платежей. Готовность работников платить налоги также поддерживается идеей об установлении единого режима налогообложения, желанием большей социальной справедливости, а также солидарностью. Однако уровень недоверия к государству остается высоким.

6

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ДИСКУССИЯ ПО ВОПРОСАМ ПОЛИТИКИ

В опросе участвовали 800 работников строительной и швейной отрасли в Бишкеке и Оше, а также примыкающих к ним Чуйской и Ошской областях. Собранные данные дают представление о текущем положении работников этих отраслей: о подробных параметрах рабочей силы и об основных факторах неформальных трудовых отношений. Разница между двумя отраслями основана в заметной степени в различном характере их производства. Обзор профессий отражает различные секторальные характеристики, распространенные в строительстве и швейной отрасли:

- Большинство работников швейной отрасли составляют швеи (62%), тогда как в строительстве доля наиболее значимой профессиональной группы не превышает 20% всех работников отрасли (таблица 4). Это отражает различный характер производственных операций в двух данных отраслях: швейную отрасль можно описать как конвейерное производство. Между тем строительное производство более многообразно и требует более широкой спецификации знаний и навыков.
- Характер производства говорит о том, что производственная среда в обеих отраслях требует особых мер защиты: спецодежды и защитного снаряжения. Судя по типам защитного снаряжения, работа в строительстве опаснее работы в швейной отрасли (таблицы 7 и 8). Эта опасность также выражается в более высоких рисках травматизма и гибели работников в строительстве (рис. 6).
- Строительные рабочие чаще проходят инструктаж по технике безопасности, чем работники швейной отрасли. Несмотря на это, в строительстве чаще отмечаются случаи травматизма и смерти (рис. 6).
- Среди работников широко распространена сдельная форма оплаты труда. В строительстве труд работников чаще оплачивается ежемесячно, тогда как в швейной отрасли больше работников, получающих оплату еженедельно. В разных отраслях условия оплаты приводят к различной вероятности отказа в выплате заработной платы.
- Размер оплаты труда также разный. Строительные рабочие получают более высокую заработную плату по сравнению с работниками швейной отрасли.
- В основном работники получают заработную плату наличными, которая официально не учитывается (80%). В швейной отрасли неформальные отношения распространены шире, чем в строительстве.
- Обе отрасли в значительной степени подвержены фактору сезонности, что означает нестабильный уровень занятости в течение года. Для большинства респондентов зима является периодом сокращения работы. В строительстве влияние сезонности выше.
- В случае заболевания работники в основном не получают оплачиваемого отпуска по болезни. Женщины болеют чаще мужчин. Так как большинство женщин работает в швейной отрасли, это может сигнализировать о неблагоприятной производственной среде.

В ходе исследования были получены доказательства высокой распространенности неформальных трудовых отношений, что создает для работников многочисленные проблемы – ненормированный рабочий день, отсутствие оплачиваемого отпуска по болезни, ненадлежащая охрана труда, нарушения трудовых прав – что непосредственно негативно влияет как на благосостояние страны, так и отдельных работников. При этом широкое распространение неформальных трудовых отношений и недоверие сторон друг к другу подрывают трудовую дисциплину. Это приводит к

протестам работников против низкой оплаты труда, неприемлемых условий труда и отказов в выплате заработной платы, а также требованиям о выплате компенсаций в случае травматизма и смерти работников.

Наблюдается низкий уровень осведомленности людей о своих трудовых правах. Многочисленные нарушения трудовых прав и обязанностей указывают на высокий уровень напряженности и недоверия между работниками и работодателями. При этом высокий уровень готовности работников организовывать протесты говорит о многочисленных конфликтных ситуациях между работниками и работодателями.

Профсоюзы могли бы способствовать укреплению трудовых прав, однако многие работники ничего не знают о профсоюзах. Об активной деятельности профсоюзов упомянули 10% работников, и всего лишь 5% работников указали, что являются членами профсоюза. При этом причиной недоверия к профсоюзам является общая неразвитость этих организаций и утрата ими своей силы и влияния.

Число готовых платить налоги и социальные взносы на удивление велико. Однако значительная часть работников не согласна с тем, что работники формальной экономики и те, кто пользуется особым режимом налогообложения (работающие по патентам и индивидуальные предприниматели) платят налоги и социальные взносы в разном размере. Многие из опрошенных работников считают необходимым ввести единый для всех работников режим налогообложения.

Большинство респондентов согласны платить налоги и социальные взносы в большем размере ради получения более высокой пенсии или помощи малоимущим. Однако этот рост солидарности населения должен подкрепляться прозрачностью и справедливостью системы социального обеспечения и социальной защиты.

Исследование позволяет сделать важные выводы для пересмотра политической повестки дня. Основным выводом исследования это необходимость сократить негативные последствия сохранения текущей ситуации на преимущественно неформальном рынке труда. Предлагаемые меры включают в себя следующие предложения:

- Высокая готовность работников организовывать протесты свидетельствует о наличии многочисленных конфликтных ситуаций между работодателями и работниками. Однако это также указывает на наличие превосходной основы для роста профсоюзов. Большинство работников не имеют соответствующей информации о профсоюзах, их роли и основных целях. Профсоюзы должны стать такими структурами, с помощью которых

работники могут выражать свое мнение и на законных основаниях организовывать протесты в целях улучшения условий труда и защиты трудовых прав.

- Для повышения общего уровня грамотности в сфере трудовых прав, налогов и социальных взносов нужно создать программу продолжающегося и непрерывного образования взрослых, которая может быть реализована в рамках программы развития профсоюзов.
- Необходимо также реформировать функции инспекции труда с тем, чтобы она способствовала соблюдению норм Трудового кодекса. Исследование показало на примере строительной и швейной отраслей, насколько ситуация далека от правовых норм. Взаимодействие инспекции труда с профсоюзами могло бы стать рациональным и действенным способом повысить степень реализации трудовых прав.
- Работники, в целом, готовы к повышению размера налогов и социальных взносов. Однако, по их мнению, в налоговой сфере все работники должны быть равны. Это значит, что реформа налогов и социальных взносов должна быть прозрачной и иметь в основе принцип равенства. Если в отношении одной и той же работы действуют два разных режима налогообложения, это, как показывают цифры, не будет поддержано людьми. Важным отдельным элементом реформы социального обеспечения является рост прозрачности расходования средств.
- Многие работники в изучаемых отраслях являются внутренними трудовыми мигрантами. Поскольку контроль за ними представляется затруднительным, нужно разработать для внутренних трудовых мигрантов особый налоговый продукт, предусматривающий – в случае, если работники из разных регионов покупают такой минимальный пакет сроком на полгода – сокращенный размер налогов и социальных взносов. Условия получения пакета следует упростить и либерализовать с тем, чтобы создать у таких работников стимулы для выхода из теневой экономики.
- Необходимо провести отдельный анализ травматизма и гибели работников, а также типовых нарушений трудовых прав и обязанностей во всех отраслях экономики, и, кроме того, осуществить специальную программу реформ в сфере охраны труда и защиты трудовых прав. Отдельные исследования необходимо посвятить анализу экономической эффективности предлагаемых мер для выработки оптимальных способов проведения реформ налоговой сферы и социального обеспечения и стратегии ее реализации.

ЛИТЕРАТУРА

НСК (2020) Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2019 г. Бишкек, Кыргызстан

NSC (2021a) Показатели сектора строительства. Динамические таблицы. Бишкек, Кыргызстан

NSC (2021b) Показатели промышленности. Динамические таблицы. Бишкек, Кыргызстан

Tilekeyev, K. (2019) *Leveraging SME finance through value chains in the CA-REC landlocked economies: The case of Kyrgyz Republic*. ADBI Working Paper Series, Paper # 972, June 2019, Asian Development Bank Institute

World Bank. 2014. Kyrgyz Republic. The Garment Sector: Impact of Joining the Customs Union and Options to Increase Competitiveness. Washington, DC: World Bank.

ОБ АВТОРЕ

Д-р Канат Тилекеев с 2012 г. является старшим научным сотрудником Института государственной политики и управления Университета Центральной Азии. Он принимал участие во многих исследовательских проектах Всемирного банка, USAID, FAO, GIZ, других донорских и научно-исследовательских организаций в сфере развития сельского хозяйства, изучения бедности, развития МСБ, продовольственной безопасности, аспектов питания, рынка труда и оценки влияния политики. В 2012 г. ему была присвоена степень доктора экономики в Гиссенском университете (Германия). Ранее он работал в частном секторе и проектах развития по реформированию налогово-бюджетной сферы, развитию сельского хозяйства и производству продуктов питания.

ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ:

Фонд им. Фридриха Эберта
Представительство фонда имени Фридриха Эберта в Кыргызской Республике [Friedrich-Ebert-Stiftung in der Kirgisischen Republik]
ул. Раззакова, 33/1 кв.2
Бишкек, 720040
Кыргызстан

Ответственный редактор:
Филипп К. Ян [Philipp C. Jahn], Постоянный представитель

Тел: +996 312 663077, 620016

info.bishkek@fes.kg
www.kyrgyzstan.fes.de

Коммерческое использование всех публикаций Фонда им. Фридриха Эберта (ФФЭ) не разрешается без письменного согласия ФФЭ.

Анализ неформальных трудовых отношений в строительстве и швейной отрасли кыргызстана. – Б.: 2021. – 24 с.

АНАЛИЗ НЕФОРМАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ И ШВЕЙНОЙ ОТРАСЛИ КЫРГЫЗСТАНА

Выявление факторов неформальности для укрепления защиты работников и обеспечения устойчивого экономического роста



Исследование неформальной экономики, представленное в настоящем документе, посвящено анализу неформальных аспектов трудовых отношений в строительной и швейной отраслях Кыргызстана. Общий уровень неформальности высокий. При этом в швейной отрасли уровень неформальности выше, чем в строительстве.

Швейная отрасль является конвейерным типом производства, тогда как строительное производство гораздо многообразнее и требует более широкой специфики знаний и навыков. Строительные рабочие больше подвержены риску травматизма и гибели и применяют более широкую номенклатуру защитного оснащения и спецодежды. В строительстве работники в среднем получают более высокую заработную плату, чем работники швейной отрасли. 80% работников получают заработную плату наличными и официально это не регистрируется.



Высокий уровень неформальности трудовых отношений вызывает многочисленные случаи нарушения трудовых прав и производственного травматизма: работники сообщают о полученных травмах, невыплатах заработной платы, неоплачиваемой сверхурочной работе, других конфликтах. Это приводит к протестам против низкой заработной платы, неприемлемых условий труда и невыплаты заработной платы, а также к требованиям о выплате компенсации в случае травматизма и смерти.

Профсоюзы могли бы способствовать укреплению трудовых прав, однако многие работники ничего не знают о профсоюзах и не испытывают доверия к ним. О деятельности профсоюзов упомянули 10% работников, а 5% всего лишь указали, что являются членами профсоюза. Число готовых платить налоги и социальные взносы на удивление велико. Многие работники в целом считают необходимым ввести единый для всех работников режим налогообложения.

Большинство людей согласны пла-



тить налоги и социальные взносы в большем размере ради получения более высокой пенсии или помощи малоимущим. Однако этот рост солидарности должен подкрепляться прозрачностью и справедливостью системы социального обеспечения. Основные выводы работы поддерживают необходимость сократить негативные последствия текущего состояния дел на преимущественно неформальном рынке труда. Предлагаемые меры включают в себя поддержку развития профсоюзов, организацию обучения для повышения грамотности работников в вопросах трудовых прав, налогов и социальных взносов, укрепления функций инспекции труда, а также меры поддержки внутренних мигрантов. Кроме того, предлагается провести тщательный анализ предлагаемых мер для определения наиболее оптимальных способов осуществления реформ в сфере налогов и социального обеспечения.