

**НЕФОРМАЛЬНОСТЬ И
ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ
СОТРУДНИЧЕСТВА ПО
ЛИНИИ ЮГ-ЮГ МЕЖДУ
СТРАНАМИ БРИКС**

**Сантош Мехротра
Университет Бата,
Великобритания**

Авторские права© Международная организация труда 2021

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее, краткие выдержки из них могут воспроизводиться без разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться в Отдел публикаций МОТ (права и лицензирование), Международное бюро труда, CH-1211 Женева 22, Швейцария, или по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие заявки.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организации по защите прав на воспроизведение, могут делать копии в соответствии с лицензиями, выданными им для этой цели. Посетите сайт www.ifrgo.org, чтобы найти организацию по защите прав на воспроизведение в вашей стране.

ISBN:

9789220349786 (печатная версия)

9789220349793 (веб-PDF)

Библиографическое описание публикаций МОТ

Названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в публикациях МБТ не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за мнения, выраженные в подписанных статьях, исследованиях и других публикациях, несут только их авторы, а публикация не служит знаком одобрения со стороны Международного бюро труда выраженных в них мнений.

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

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

Содержание

<i>Предисловие</i>	7
<i>Благодарность</i>	8
<i>Список таблиц</i>	8
<i>Резюме</i>	10
<i>Неформальность и потенциал для сотрудничества по линии Юг-Юг между странами БРИКС</i>	15
<i>Связь роста ВВП и неформальности</i>	17
Структура экономик стран БРИКС и неформальность	21
Далее о теориях, объясняющих неформальность и ее масштабы	24
Демографический дивиденд и рост в странах БРИКС: Последствия для неформальности	28
<i>Профили неформальности в странах БРИКС: по типу занятости, возрасту, месту проживания и образованию</i>	31
ЮАР	38
Россия	40
Бразилия	41
Индия	42
Китай	44
<i>Гендерные аспекты неформальности в странах БРИКС</i>	45
ЮАР	51
Россия	51
Бразилия	52
Индия	52
Китай	53
<i>Рекомендация МОТ № 204 и ее аспекты: значение для неформальности в странах БРИКС</i>	54
<i>Социальное обеспечение в странах БРИКС</i>	63
<i>Влияние пандемии COVID-19 на неформальный сектор экономики</i>	81
ЮАР	83
Россия	84
Бразилия	86
Индия	87
Китай	89

<i>Резюме и рекомендации для БРИКС: потенциал обучения и обмена опытом среди стран-членов группы</i>	90
<i>Библиография</i>	97

Предисловие

Неформальность и потенциал для сотрудничества по линии Юг-Юг между странами БРИКС

Страны БРИКС являются движущей силой мировой экономики и мирового рынка труда, на них приходится почти 44% всех работников мира. В целом, в странах БРИКС (то есть Бразилии, России, Индии, Китае и ЮАР) наблюдается серьезный переход от неформальной занятости к оплачиваемой занятости - 6,6 процентных пункта, что значительно превышает средний мировой показатель без учета БРИКС, составляющий 1,6 процентных пункта (краткая серия публикаций по БРИКС, 2016 год).

Неформальная занятость наиболее распространена в Индии, в различных секторах, в большей степени в виде работы уличных торговцев, надомных и субподрядных работников в цепочке поставок, а также других форм самозанятости. В Китае неформальная занятость наиболее часто встречается среди сельских мигрантов и работников, уволенных бывшими государственными и коллективными предприятиями, в основном в строительстве, небольших мастерских, домашней работе и самозанятости. В Бразилии она в основном представлена в таких секторах с низкой квалификацией работников, как сельское хозяйство, строительство, гостиницы и рестораны, домашний труд, оптовая и розничная торговля. Видно, что доля наемных работников выше в России, за ней следует Китай. В Индии доля наемных работников среди стран БРИКС составляет всего 18%. С другой стороны, доля самозанятых работников наиболее высока в Индии, за которой следуют Бразилия и ЮАР.

При этом в неформальной экономике наблюдается приток высококвалифицированной молодежи, в основном женщин, занятых в качестве работников в быстро растущей платформенной экономике, но не имеющих надлежащих трудовых договоров и социальной защиты. Известно, что постепенной деформализации формальной экономики в странах БРИКС способствовали недостаточный потенциал и охват государственных инспекций труда, а также модель производства, развивающаяся в результате глобализации.

Данная публикация имеет своей целью проинформировать о возможностях сотрудничества по линии Юг-Юг между странами БРИКС в вопросах перехода от неформальной экономики к формальной. Переход к формальной экономике путем скоординированных действий, соответствующих контексту отдельных стран группы и наращивания потенциала для реализации Рекомендации МОТ № 204, является одной из основных целей, определенных странами БРИКС в рамках последовательных саммитов. Поэтому в документе содержится ряд рекомендаций для правительств стран БРИКС к саммиту в Дели (2021 год) и на последующий период.

Благодарность

Автором публикации является Сантош Мехротра, а значимый вклад в ее подготовку внесли:

Анита Аморим, Клер Харасты, Дагмар Вальтер, Судипта Бхадра, Снехал Васантлал Сонеджи, Шер Верик, Квасси Аджамы, Михаил Пушкин, Дункан Чандо, Ядонг Ванг, Карина Левина, Андреа Болзон, Аннамари Киага, Гонсало Ксавьер Эступиньян и Ашвани Агарвал. Выражаем благодарность за помощь в подготовке статистических данных Адити Агарвал.

Список таблиц

Таблица 1 : БРИКС: Уровень ВВП и ВВП на душу населения по ППС

Таблица 2. Структура экономики стран БРИКС (в % к ВВП)

Таблица 3: Структура занятости в странах БРИКС (% от общей занятости)

Таблица 4: Доля и состав неформальной занятости, всего (%)

Таблица 5: Неформальная занятость в зависимости от статуса занятости (%)

Таблица 6: Распределение неформальной занятости по уровню образования (%)

Таблица 7: Неформальность в сельской местности и городах (доля от всей неформальной занятости (%))

Таблица 8: Неформальная и формальная занятость по размеру предприятий (%)

Таблица 9: 10 отраслей с наибольшей долей неформальности (%)

Таблица 10: Отраслевой срез: 10 отраслей, наиболее представленных в составе неформальной экономики (%)

Таблица 11: Неформально занятые и формально занятые работники по статусу занятости и полу (включая сельское хозяйство)

Таблица 12: Состав неформальной занятости: Какой тип неформальности превалирует в странах? (%)

Таблица 13: Гендерный аспект: Неформальная и формальная занятость по статусу занятости (%)

Таблица 14: Финансовая инклюзивность в странах БРИКС

Таблица 15: Обзор национальных систем социального обеспечения

Таблица 16: Реальный охват системы социальной защиты (Показатель ЦУР 1.3.1), согласно наиболее актуальным данным

Таблица 17: Детские и семейные пособия: Ключевые аспекты основных программ социального обеспечения и реальный охват социальной защиты (показатель ЦУР 1.3.1 для детей и семей с детьми)

Таблица 18: Материнство: Ключевые аспекты основных программ социального обеспечения и реальный охват социальной защиты (показатель ЦУР 1.3.1 для матерей и новорожденных)

Таблица 19: Безработица: Безработные, получающие реальные пособия, наиболее актуальные данные (показатель ЦУР 1.3.1 для безработных)

Таблица 20: Травмы на производстве: Ключевые параметры основных программ социального обеспечения

Таблица 21: Пособия по нетрудоспособности: Реальный охват систем социального обеспечения (показатель ЦУР 1.3.1 для лиц с тяжелыми формами инвалидности)

Таблица 22: Пенсии по возрасту: Ключевые характеристики основных программ социального обеспечения

Таблица 23: Накопительные пенсионные схемы: основные параметры и показатели

Таблица 24: Пробелы охвата системы всеобщей охраны здоровья в сельской и городской местностях (оценка глобального, регионального и странового уровней)

Таблица 25: Государственные расходы на социальную защиту, от 1995 до года наиболее актуальных данных (% ВВП)

Таблица 26: Доля работников неформальной экономики, значительно пострадавших от кризиса (% от общего объема занятых)

Таблица 27: Отрасли с наибольшим числом неформальных работников, значительно пострадавших от кризиса (%)

Таблица 28: Фискальные меры, принятые в странах для борьбы с последствиями пандемии COVID-19 (как % от ВВП)

Резюме

Данный документ имеет своей целью проинформировать о возможностях сотрудничества по линии Юг-Юг между странами БРИКС в вопросах перехода от неформальной экономики к формальной. Переход к формальной экономике путем скоординированных действий, соответствующих контексту отдельных стран группы, и наращивания потенциала для реализации Рекомендации МОТ № 204, является одной из основных целей, определенных странами БРИКС в рамках последовательных саммитов. Поэтому в документе содержится ряд рекомендаций для правительств стран БРИКС к саммиту в Дели (2021 год) и на последующий период.

Страны БРИКС сильно различаются по уровню дохода на душу населения по ППС: в 2019 году самый высокий уровень ВВП на душу населения был в России (\$29181 в текущих ценах); за ней следуют Китай (\$16829), Бразилия (\$15300), ЮАР (\$13 054) и Индия (\$6996).

Соответственно, уровни неформальности в их экономиках также очень сильно различаются. Однако в глобальном масштабе не существует тесной взаимосвязи между уровнем ВВП и долей неформальных работников в общем числе занятых. При этом в средне- и долгосрочной перспективе существует очевидная взаимосвязь между уровнем ВВП и неформальностью работников. Поэтому рост наряду с созданием формальных рабочих мест должен быть одной из стратегий, которой должны следовать все экономики стран БРИКС, чтобы обеспечить опережающий темп создания формальных рабочих мест по сравнению с числом новых участников рынка труда.

Необходимо учитывать, что Россия стала стареющим обществом несколько десятилетий назад, Китай также стал стареющим обществом примерно в 2015 году. Более того, для Южной Африки и Бразилии демографические дивиденды недавно закончились. Золотая возможность для Индии сохранится еще 15 лет, но не более. Для каждой страны мира после завершения демографического дивиденда темпы роста ВВП в будущем будут гораздо ниже. Следовательно, они не могут полагаться только на экономический рост для продвижения формализации, учитывая, что у них есть большая накопленная масса неформальных работников. Необходимо будет применять различные стратегии.

Каждая из стран группы БРИКС сталкивается с проблемой удовлетворения необходимости социального страхования и нужд здравоохранения для своего стареющего населения. Когда демографический дивиденд закончится, эта задача станет сложнее, поскольку совокупная проблема финансирования как растущего спроса на здравоохранение, так и пенсий по старости может перегрузить бюджет в то время, когда темпы роста ВВП, вероятно, будут значительно ниже. Следовательно, эту задачу необходимо решать уже сейчас. Однако в каждой стране БРИКС значительная часть населения по-прежнему работает неформально. Проблема Индии заключается в том, что в настоящее время с точки зрения общей численности гораздо большая доля работников, чем в других странах БРИКС, все еще является неформальной.

Всем странам БРИКС необходимо будет принять во внимание то, что следует из теоретической литературы (и эмпирических данных самих стран БРИКС): темпы роста будут иметь значение для формальной занятости. Тем не менее, модель роста на текущем этапе развития имеет большее

значение для создания большего количества формальной занятости и сдерживания роста неформальной занятости.

Структура производства в странах БРИКС также влияет на неформальность, при этом она значительно изменилась по сравнению с предыдущими десятилетиями. Снижение доли сельского хозяйства в ВВП является общей тенденцией на протяжении многих лет. В 1992 году только в Индии и Китае доля сельского хозяйства в ВВП превышала 20%, в то время как в остальных трех странах БРИКС она была уже значительно ниже 10%. Высокая доля сельского хозяйства в производстве также коррелирует с высокой долей занятости в сельском хозяйстве, что, в свою очередь, означает высокую долю неформальной занятости.

Еще одним определяющим фактором неформальности является глобализация. Глобализация может привести к ускорению экономического роста и увеличению количества рабочих мест, но она также может привести к росту неформальной занятости. Это связано с тем, что глобализация усилила конкуренцию, что привело к тому, что компании стали больше полагаться на неформальных работников в развивающихся странах, которые обходятся дешевле. Это один из путей того, как глобализация может привести к росту неформальной занятости.

Рекомендация МОТ № 204 (2015) предлагает рамки политики с тремя основными целями для перехода к формальному бизнесу:

Формирование формального бизнеса и создание рабочих мест.

Политика содействия переходу от неформальной к формальной экономике.

Политика по предотвращению превращения формальных рабочих мест в неформальные.

В последние десятилетия институты были признаны важнейшим условием успешного роста и развития. Более того, институты важны как факторы, определяющие степень неформальности предприятий и работников. В этом контексте Рекомендация МОТ № 204 с ее шестью аспектами была использована (в данной работе) для изучения перспектив перехода к формальной занятости. Шесть пунктов статьи 25 R204 следующие:

1. Снижение регистрационных издержек и сокращению процедур.
2. Упрощение режимов начисления и уплаты налогов и взносов.
3. Доступ к государственным закупкам.
4. Доступ к инклюзивным финансовым услугам.
5. Доступ к обучению предпринимательству, развитию навыков и индивидуальным услугам по развитию бизнеса.
6. Доступ к социальному обеспечению.

Эти аспекты признаны в качестве потенциальных триггеров при переходе к формальности неформальных единиц. Наконец, для каждого аспекта обсуждаются примеры передовой практики из каждой страны БРИКС.

Особое внимание в работе уделено социальному страхованию для содействия формальности работников. Из анализа следует, что социальное страхование, которое является определяющим признаком неформальности работников, недоступно для большей части работников в Бразилии, Индии и Китае. Более 20% работников в России и одна треть работников в Южной Африке все еще работают неформально. Выясняется также, что система социального обеспечения в том виде, в котором она существует в странах БРИКС, в настоящее время весьма неоднородна, а ее охват в лучшем случае носит фрагментарный характер.

Стоит также отметить, что некоторые страны БРИКС добились прогресса в расширении охвата социальной защиты, особенно для конкретных целевых групп, благодаря эффективной реализации инклюзивной политики социального страхования. Например:

- a) Детские и семейные пособия, не основанные на накопительных схемах, достигли почти всеобщего охвата в Бразилии и России и охватывают большую часть населения в ЮАР.
- b) Четыре из пяти стран БРИКС нашли способы обеспечить защиту от производственных травм для значительной части работников, включая часть неформальных работников в неформальном секторе.
- c) В России и Бразилии люди с серьезной степенью инвалидности имеют универсальный доступ к системе социальной защиты.
- d) Значительный прогресс достигнут ЮАР в вопросе оплаты отпуска по уходу за ребенком.
- e) Китай достиг всеобщего пенсионного обеспечения. Бразилия достигла близкого к всеобщему охвата пенсионным обеспечением (Всемирный доклад МОТ о социальной защите 2017-2019).
- f) Включение самозанятых работников в существующие схемы социального обеспечения успешно осуществляется в Бразилии. Самозанятые были включены в общие схемы социальной защиты. Преимущество такого подхода заключается в том, что он позволяет работникам оставаться в одной и той же схеме, независимо от их статуса занятости. Он обеспечивает адекватный охват, когда работники меняют свой статус занятости или совмещают (неполный рабочий день) оплачиваемую работу и самозанятость.
- g) В новом Кодексе о социальной защите 2020 (принятом национальным парламентом), Индия включила “работников цифровой экономики” в схемы социального обеспечения.
- h) Чтобы включить самозанятых работников в законодательство о социальном обеспечении,

правительство Бразилии создало новую правовую категорию самозанятых микро предпринимателей - индивидуальный микро предприниматель (MEI). Это облегчило расширение действия программы Plan Simples на таких предпринимателей.

Эти достижения демонстрируют способность инклюзивных систем социальной защиты охватить и неформальный сектор, даже в странах Юга, которые сталкиваются с проблемами двойного рынка труда. Более того, они могут послужить основой для сотрудничества Юг-Юг через инициативы по взаимному обучению и обмену знаниями для перехода к формальному сектору между странами БРИКС. Однако мы также знаем, что последствием пандемии COVID-19 станут фискальные ограничения, и существует риск того, что достигнутые успехи могут быть сведены на нет. Поэтому в документе содержится ряд рекомендаций.

Рекомендация 1. Достижение консенсуса относительно того, что неформальность - это серьезная проблема, заслуживающая большего внимания. Первый шаг к достижению цели перехода от неформальной к формальной экономике - это взаимное согласие (на предстоящем саммите БРИКС в 2021) относительно того факта, что неформальность наносит значительный ущерб экономике и населению. Правительства стран БРИКС могут выдвинуть и согласовать несколько отдельных вопросов. Полезным инструментом, который может быть рассмотрен странами БРИКС, является теория изменений (разработанная MOT) по переходу к формализации. Решение проблемы начинается с признания того, как эта проблема влияет на граждан. Неформальная занятость является источником и симптомом бедности, низкой производительности и экономической неэффективности, а также серьезных проблем в сфере государственных финансов. Следовательно, она сдерживает как экономический рост, так и человеческое развитие.

Рекомендация 2. Страны БРИКС могут согласиться провести оценку и диагностику неформальности внутри своих стран, а также сформировать техническую группу для обмена опытом и поддержки. Кроме того, на саммите в Дели в 2021 году правительства стран БРИКС могли бы принять на себя обязательства провести обзор тех мероприятий, которые каждое из них может осуществить для поддержки ускоренной формализации неформальных экономических единиц, особенно учитывая то, насколько острым стал вопрос неформальной занятости во время пандемии COVID-19.

Рекомендация 3. Лидеры стран БРИКС могут рассмотреть возможность обязательств провести "обзор и обеспечить соблюдение законов и норм, или иных мер для обеспечения надлежащего охвата и защиты всех категорий работников и экономических единиц". Такое решение задаст тон как на национальном, так и на международном уровне, а также продемонстрирует серьезность намерений правительств совместно находить решения для этой чрезвычайно важной проблемы, от чего зависит достижение нескольких целей ЦУР, а также вопрос сокращения бедности - цель, которой уже привержены все правительства стран БРИКС.

MOT может оказать поддержку правительствам стран БРИКС в отношении проведения анализа национального законодательства в каждой стране. MOT может подготовить проект или программу, посвященную данному вопросу, результаты которой могли бы стать частью повестки дня саммита БРИКС через два года.

Рекомендация 4. Лидеры стран БРИКС также могут рассмотреть возможность принятия “комплексных рамок политики” для содействия процессу перехода к формальной экономике; это может стать частью стратегий или планов национального развития в целях (а) поддержки стратегий искоренения бедности и инклюзивного роста с одновременным созданием достойных рабочих мест в рамках формальной экономики; (б) установления надлежащих законодательных и нормативных рамок для поддержки перехода к формальности работников и экономических единиц.

Опираясь на результаты этого и других исследований, страны БРИКС могут прийти к соглашению, по которому те страны группы, которые в настоящее время не имеют национальной политики в сфере занятости, разработают такую политику, включая цели формализации профсоюзов и работников. Те страны БРИКС, которые имеют НПЗ, могут рассмотреть возможность включения в нее целей формализации.

Если правительства стран БРИКС согласятся провести диагностическую работу и покрыть упомянутые выше расходы, это могло бы лечь в основу конкретного проекта или программы БРИКС при технической поддержке МОТ. Такой проект позволил бы продемонстрировать достижения/передовой опыт в расширении охвата социальной защиты в странах БРИКС. Ключевым результатом стало бы внедрение успешного опыта стран Юга.

Страны БРИКС предприняли смелые действия как реакцию на экономические последствия пандемии COVID-19. Тем не менее, фрагментарный характер системы социального страхования каждой страны привел к тому, что многие неформальные работники, и без того уязвимые до кризиса, оказались в еще более уязвимом положении, поскольку потеряли доходы и работу. Последствия пандемии были особенно тяжелыми в Бразилии, Индии и ЮАР. Вероятность того, что неформальные работники без социального страхования окажутся в нищете, стала особенно высокой. Таким образом, каждая страна БРИКС имеет основания для участия в совместной работе по расширению систем социального страхования по мере восстановления экономик группы.

Рекомендация 5: Странам БРИКС следует проводить систематический обзор на предмет соблюдения мер, относящихся к COVID-19, а также обзор поддержки, предлагаемой для неформальных предприятий и работников, а МОТ следует систематически поддерживать такую деятельность во всем мире. Набор примеров надлежащей практики в отношении Рекомендации 204 был представлен для каждой из стран БРИКС. Такие и иные примеры могут рассматриваться в качестве мер для принятия и в других странах группы.

Рекомендация 6: МОТ следует подготовить проект или программу (возможно, при совместном финансировании стран БРИКС) для поддержки такой деятельности в каждой из стран группы. Тесное сотрудничество между Индией, Бразилией, ЮАР (ИБЮА) и МОТ в продвижении Повестки дня по обеспечению достойного труда показало положительные результаты, которые могут быть усилены за счет расширения сотрудничества в более широких рамках БРИКС. Последнее может включать согласование совместных позиций по различным вопросам в ходе заседаний Административного совета МОТ.

Неформальность и потенциал сотрудничества по линии Юг-Юг между странами БРИКС

Данная публикация имеет своей целью проинформировать о возможностях сотрудничества по линии Юг-Юг между странами БРИКС в вопросах перехода от неформальной экономики к формальной. Переход к формальной экономике путем скоординированных действий, соответствующих контексту отдельных стран группы, и наращивания потенциала для реализации Рекомендации МОТ № 204, является одной из основных целей, определенных странами БРИКС в рамках последовательных саммитов. Например, это привело к принятию декларации "Создание рабочих мест, социальная защита для всех и переход от неформальной занятости к формальной" на второй встрече министров труда и занятости стран БРИКС, состоявшейся в Нью-Дели, Индия, в 2016 году. В 2019 году это обязательство было вновь подтверждено в совместном заявлении министров труда и занятости стран БРИКС 2019 года в Бразилии, в котором содержался призыв уделить незамедлительное внимание решению проблем, связанных с неформальной занятостью и новыми формами занятости в условиях появления будущих драйверов на рынке труда. Аналогичным образом, в декларации 8-го профсоюзного форума БРИКС, состоявшегося в Бразилии в 2019 году, неформальная занятость была указана в качестве одной из наиболее значимых проблем в странах БРИКС. Кроме того, в декларации особо отмечается уязвимость женщин, оказавшихся на низкооплачиваемых и некачественных рабочих местах в неформальной экономике. В период председательства Индии в БРИКС в 2021 году укрепление перехода от неформальной к формальной экономике должно оставаться одним из ключевых приоритетных направлений национальной политики, особенно в условиях кризиса COVID-19.

На этом фоне у стран БРИКС есть возможность использовать структуры сотрудничества Юг-Юг и с помощью своей исследовательской сети и технических институтов подготовить сравнительный справочный документ для форума по обмену знаниями, чтобы рассмотреть соответствующие вопросы и эффективные меры, принятые в странах БРИКС для решения проблемы перехода к формализации. Поэтому МОТ предлагает создать инициативу по обмену знаниями, которая могла бы выявить основные проблемы, с которыми сталкиваются страны при переходе к формализации, и способствовать обмену информацией и передовым опытом между БРИКС и МОТ¹. Поскольку страны БРИКС также являются важными партнерами развивающихся стран в области развития потенциала и межрегионального сотрудничества, эта инициатива также тесно связана с поддержкой МОТ сотрудничества Юг-Юг и трехстороннего сотрудничества (SSTC).

Сотрудничество Юг-Юг и трехстороннее сотрудничество (SSTC) - это сотрудничество между равными, основанное на принципах горизонтальности. Оно способствует взаимным обменам между странами Глобального Юга для решения проблем развития и предполагает подход с участием многих заинтересованных сторон. МОТ особенно активно продвигает сотрудничество Юг-Юг и могла бы продвинуть эту инициативу дальше при поддержке правительств стран-членов БРИКС. В заключение в данном документе приводятся некоторые рекомендации на этот счет.

¹ В странах Латинской Америки и Карибского бассейна у МОТ была аналогичная программа FORLAC.

(подробнее см. <https://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/lang-es/index.htm>). Аналогичным образом, в рамках Комиссии Африканского союза (КАС) ведется работа по реализации совместной программы КАС/МОТ "Достойный труд для преобразования неформальной экономики в Африке". В рамках этой программы было заказано исследование для определения уровня организации среди субъектов неформальной экономики, и в настоящее время ведется разработка работающей в режиме онлайн информационной панели как части структуры мониторинга и оценки совместной программы. Онлайн-платформа будет запущена во время заседания НТС Африканского союза в апреле 2021 года.

Суть данной работы заключается в следующем. Хотя члены БРИКС имеют сильно различающиеся уровни ВВП, а также уровни неформальности работников и предприятий, в каждом из этих государств произошли важные события, которые могут послужить уроком для инициирования формальности в других странах (они указаны в конце документа). Поскольку Рекомендация МОТ №204 (2015) (далее - R204) касается не только неформальности работников, но и неформальности предприятий, в документе также рассматривается передовой опыт в отношении R204, который был принят в странах БРИКС. В документе также утверждается, что хотя рост ВВП важен, на него нельзя полагаться, чтобы вызвать формальность предприятий или работников (два вида неформальности, которые нуждаются в мониторинге в соответствии с соглашениями, достигнутыми международным сообществом в рамках ЦУР). На самом деле, ЦУР 8.3 прямо указывает на "формализацию микро-, малых и средних предприятий"².

Хотя рост имеет значение, для формальности большее значение имеет модель роста, а не темпы роста. Однако даже стимулирующие формальность темпы или модели роста могут быть необходимыми, но недостаточными. Институты имеют значение в каждой стране, если необходимо поощрять формальность - именно поэтому Рекомендация МОТ №204 (от 2014 года) государствам-членам МОТ имеет решающее значение³. В статье рассматривается, как некоторые институты, рекомендованные Рекомендацией МОТ №204, зарекомендовали себя в странах БРИКС (хотя на международном и национальном уровнях все еще не хватает данных по этому вопросу)⁴. В документе дается не только характеристика неформальной занятости в каждой стране БРИКС, но и описание формальных и неформальных механизмов социального обеспечения работников. Многие страны БРИКС добились значительного прогресса в развитии системы социального обеспечения в своих странах, и из этого делаются выводы. Наконец, в документе утверждается, что, хотя каждая страна приложила усилия для смягчения воздействия пандемии COVID-19 на экономику, а также были предприняты определенные усилия для защиты неформальных работников, многое еще предстоит сделать.

Данная работа организована следующим образом. В разделе 1 мы исследуем взаимосвязь между ростом ВВП и неформальностью (в отличие от уровня ВВП и неформальности в кросс-секционном анализе в определенный момент времени). Обнаружив, что эта связь не очень устойчива, мы предлагаем альтернативную гипотезу. В разделе 2 мы представляем профили неформальности отдельных стран БРИКС. Таблицы 1-10 позволяют нам провести сравнительный анализ неформальности в странах БРИКС. В разделе 3 мы обсуждаем гендерные аспекты неформальности в странах БРИКС. Наконец, в разделе 4 мы рассматриваем определенные выводы для стран БРИКС, которые можно сделать в результате анализа выполнения Рекомендации МОТ №204. Одним из таких мероприятий является обеспечение социального страхования для неформальных работников.

² Международное сообщество на Международных конференциях по статистике труда (начиная с 1993 года, затем в 2003 году) согласовало определения для этих двух форм неформальности, которые используются в данной работе

³ R204 включает параграф (36) о мониторинге, который охватывает неформальные экономические единицы (предприятия) и неформальную занятость

⁴ В 2020 году МОТ провела опрос среди правительств государств-членов, чтобы оценить прогресс, достигнутый в реализации R204

В разделе 5 мы сосредоточимся на главной определяющей характеристике неформальности работников: наличии или отсутствии социального страхования. В данном разделе рассматривается характер социального страхования, доступного в странах БРИКС, на основе сопоставимых данных по пяти странам. Учитывая, что Рекомендация МОТ №204 предлагает меры социального страхования для обеспечения социальной защиты неформальных работников, этот раздел особенно важен⁵. В разделе 6 мы рассматриваем влияние пандемии COVID-19 на экономику стран БРИКС и кратко анализируем воздействие на их неформальный сектор и неформальных работников. В заключительном разделе на основе предыдущего анализа предлагаются уроки, которые страны БРИКС должны извлечь из опыта других стран группы, прежде всего, чтобы справиться с последствиями пандемии, но не только для этого.

Связь роста ВВП и неформальности

Промышленно развитые страны мира, к которым относятся почти все страны с высоким уровнем дохода (НІСs по классификации Всемирного банка), имеют незначительный уровень неформальности в структуре работников (МОТ, 2018). Страны с высоким уровнем ВВП на душу населения (выше 20.000 долларов США в год) имеют низкий уровень неформальности (в большинстве случаев менее 40%), тогда как страны с низким уровнем ВВП на душу населения (менее 5000 долларов США в год), как правило, имеют высокий уровень неформальности (более 70%) (МОТ, 2020). Существует тесная взаимосвязь между уровнем ВВП на душу населения и распространенностью неформальности. Эти взаимосвязи могут быть установлены на основе данных по срезам в один момент времени, что позволяет предположить, что в долгосрочной перспективе сближение уровней дохода на душу населения должно привести к увеличению доли формальной занятости. Тем не менее, это событие не является неизбежным. Более того, ниже категории стран НІС существует огромный разброс в распространенности неформальной занятости среди стран со средним уровнем дохода, будь то страны с низким (LMICs) или с уровнем дохода выше среднего (UMICs)⁶.

Страны БРИКС имеют сильно различающиеся уровни доходов на душу населения (см. Таблица 1) по ППС в 2019 году: самый высокий уровень ВВП на душу населения был в России (\$29.181 в текущих ценах); в Китае (\$16.829), Бразилии (\$15.300), ЮАР (\$13.054) и Индии (\$6996). Соответственно, уровни неформальности в их экономиках также очень сильно различаются. Однако между ВВП и долей неформальных работников в общей занятости нет сильной зависимости. В ЮАР неформальность составляет 35%, а в России - 21,2%, хотя доход на душу

⁵ Точнее, согласно R204, в то время как правительство должно учитывать потребности работников при создании и поддержании минимального уровня социальной защиты, доступ к социальному страхованию обусловлен переходом к формальной экономике. Для членов МОТ доступ к пособиям по труду и социальной защите, за исключением FPRW, OSH и базовых гарантий SS (минимальный уровень), не должен распространяться на работников неформальной экономики, если они остаются неформалами.

⁶ Категории Всемирного банка основаны на рыночных обменных курсах (а не ППС). Россия относится к странам с высоким уровнем доходов, Китай, Бразилия и Южная Африка - к странам со средним уровнем дохода, а Индия - к странам с низким уровнем дохода.

населения (по ППС) в России более чем в два раза выше, чем в ЮАР⁷. Здесь мы уже указываем, что вполне возможно иметь относительно высокий доход и низкую неформальность⁸.

В течение 20 лет (1992, 2012) доход на душу населения в Бразилии был выше, чем в Китае (см. Таблицу 1). Хотя в период с 2012 по 2019 год доход на душу населения в Китае превысил доход на душу населения в Бразилии, уровень неформальности в Китае (54,4%) выше, чем в Бразилии (47,9%). При уровне неформальности работников в 88% Индия имеет самый низкий уровень дохода на душу населения.

Таблица 1 : БРИКС: Уровень ВВП и ВВП на душу населения по ППС⁹

		Бразилия	Россия	Индия	Китай	ЮАР
1992	ВВП (по ППС в текущих ценах \$, млрд)	1,066.75	1,019.33	1,182.80	1,471.84	242.02
	ВВП на душ.нас. (по ППС в текущих ценах \$)	6915.3	6862.5	1300.8	1263.4	6258.2
2012	ВВП (по ППС в текущих ценах \$, млрд)	2,998.53	3,480.29	6,153.15	15,124.53	637.03
	ВВП на душ.нас. (по ППС в текущих ценах \$)	15,046.30	24,303.50	4,861.10	11,197.60	12,057.30
2019	ВВП (по ППС в текущих ценах \$, млрд)	3,229.05	4,433.09	9,560.21	23,523.35	763.25
	ВВП на душ.нас. (по ППС в текущих ценах \$)	15,300.00	29,181.40	6,996.60	16,829.90	13,034.20

Очевидно, что единственная страна с низким и средним уровнем дохода (LMIC) - Индия (ВВП на душу населения около \$ 7000 по ППС), имеет самую высокую долю неформальной занятости (88%,

⁷ В данной работе использовались фактологические бюллетени МОТ по каждой стране. Однако следует отметить, что оценка неформальной занятости не является однозначной ни по данным ОРС 2019, ни по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (ВШЭ 2014). Оценить неформальную занятость в стране на основе существующих данных непросто.

⁸ Оценка неформальной занятости не является простой задачей. Однако сложность оценки неформальной занятости в любой стране на основе существующих данных - это тема, выходящая за рамки данной статьи.

⁹ Источник: [https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.PP.CD?end=1992&locations=IN-CN-ZA-BR-](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.PP.CD?end=1992&locations=IN-CN-ZA-BR-RU&name_desc=false&start=1960&view=chart)

[RU&name_desc=false&start=1960&view=chart](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.PP.CD?end=1992&locations=IN-CN-ZA-BR-RU&name_desc=false&start=1960&view=chart)

[https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?end=1992&locations=IN-CN-ZA-BR-](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?end=1992&locations=IN-CN-ZA-BR-RU&name_desc=false&start=1960&view=chart)
[RU&name_desc=false&start=1960&view=chart](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?end=1992&locations=IN-CN-ZA-BR-RU&name_desc=false&start=1960&view=chart)

см. Таблицу 4). В остальных четырех странах БРИКС доля неформальных работников в общей занятости находится в диапазоне от 21 до 54% ВВП (см. Таблицу 1), хотя в целом она имеет третий по величине ВВП в мире (в пересчете по ППС) после США и Китая.

Таблица 2. Структура экономики стран БРИКС (в % к ВВП)

		Бразилия	Россия	Индия	Китай	ЮАР
1992	Сельское хозяйство	7.7	н/д	28.7	21.8	3.8
	Промышленность	38.7	н/д	25.8	43.5	36.4
	Обрабатывающая промышленность	24.7	н/д	15.4	32.7	21.9
	Услуги	53.6	н/д	45.5	34.2	5.8
2012	Сельское хозяйство	5.2	4.4	17.5	10.1	2.6
	Промышленность	26.3	32.6	26.2	45.3	28.4
	Обрабатывающая промышленность	13.3	19.2	14.1	н/д	12.4
	Услуги	68.5	63.2	56.3	44.6	69
2019	Сельское хозяйство	4.4	3.4	16.0	7.1	1.9
	Промышленность	17.9	32.2	24.8	39.0	26.0
	Обрабатывающая промышленность	9.0	13.0	14.0	27.0	12.0
	Услуги	63.3	54.0	49.4	53.9	61.2

Таблица 4: Доля и состав неформальной занятости, всего (%)							
	Формальная занятость	Неформальная занятость				Единицы неформального сектора (%)	Единицы неформального сектора, исключая сельское хоз-во (%)
		Всего	В неформальном секторе	В формальном секторе	В домохозяйствах		
Бразилия	52.1	47.9	31.5	12.2	4.2	69.1	67.7
Россия	78.8	21.2	19.0	2.1	0.1	97.9	97.1
Индия	11.9	88.1	77.7	8.0	2.3	93.7	85.2
Китай*	45.6	54.4	48.3	6.1	0	74.7	73.7
ЮАР	64.9	35.1	22.6	4.6	7.9	79.2	79.3

Примечание: * Данные за 2014

Источники:

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Бразилии (НВОДХ, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Российской Федерации (Обследование работников 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Индии (Периодическое обследование работников, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Китае (Китайский проект о доходах домохозяйств, 2014)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в ЮАР (Квартальное обследование работников, 2019)

Структура экономик стран БРИКС и неформальность

Теоретические работы о двойных рынках труда и документы о возникновении/сохранении дуализма, свидетельствуют о том, что между ростом ВВП и неформальностью практически нет связи. Теоретические работы о двойных рынках труда появились почти одновременно с экономикой развития как дисциплиной. Две основополагающие работы о теории двойных рынков труда - Артура Льюиса (1954) и Харриса-Тодаро (1970), объясняющих неформальность, по-прежнему актуальны и в наши дни. Важно то, что даже они не утверждают, что темпы роста влияют на возникновение и сохранение неформальности. Несмотря на то, что одна из моделей основана на классической политекономии (Льюис), а вторая базируется на неоклассических основах (Харрис-Тодаро), для наших целей важно то, что обе они убедительно демонстрируют ключевую роль темпов роста для возникновения и сохранения неформальности. Это также следует

из данного анализа.

В идеальном мире в модели двойной экономики Льюиса происходит перемещение неквалифицированных работников из сектора натурального хозяйства, характеризующегося неограниченным предложением труда, в капиталистический сектор. Таким образом, согласно Льюису, сельскохозяйственный сектор является вместилищем скрытой безработицы, но это явление не ограничивается сельской местностью. В данной модели ограниченность капитала и природных ресурсов ограничивает поглощающую способность капиталистического сектора. Именно поэтому скрытая безработица возникает даже в городах. Иными словами, неформальность не только характеризует натуральный сельскохозяйственный сектор в модели Льюиса, но и начинает проявляться даже в городах в виде случайных рабочих мест - это различные примеры городских самозанятых и, конечно, наемная занятость в виде работы домашней прислуги.

Структура производства экономик стран БРИКС значительно изменилась по сравнению с предыдущими десятилетиями (см. Таблицу 2). Снижение доли сельского хозяйства в ВВП является общей тенденцией на протяжении многих лет¹⁰. В 1992 году только в Индии и Китае доля сельского хозяйства в ВВП превышала 20%, в то время как в остальных трех странах БРИКС она была уже значительно ниже 10%. Высокая доля сельского хозяйства в производстве также коррелирует с высокой долей занятости (см. Таблицу 3). Хотя верно, что снижение доли сельского хозяйства в ВВП наблюдается во всех странах БРИКС, нет достаточных доказательств того, что низкая доля сельского хозяйства в ВВП обязательно приводит к значительному снижению уровня неформальности; связь есть, но она крайне слабая. При этом верно, что Индия, в которой 16% ВВП по-прежнему приходится на сельское хозяйство (и 42% работников занято в сельском хозяйстве), имеет самую высокую долю неформальных работников, остальные страны БРИКС с одинаково низкой долей сельского хозяйства в ВВП имеют весьма различный уровень неформальности в экономике, независимо от того, учитываются ли в статистике данные из сельскохозяйственного сектора (Таблица 4). Структурные преобразования - это одно из условий, которые могут способствовать снижению неформальности, поскольку в сельском хозяйстве обычно самая высокая доля неформальных единиц и работников среди всех секторов экономики. Таким образом, снижение доли занятости в сельском хозяйстве, скорее всего, будет способствовать снижению доли неформальной занятости.

Можно также задаться вопросом, существует ли тесная взаимосвязь между долей неформальных единиц в экономике и распространенностью неформальности среди работников. Таблица 4 представляет данные по странам БРИКС об этой взаимосвязи. Доля неформального сектора, за исключением сельского хозяйства (последний столбец), очень высока во всех экономиках БРИКС, однако доля неформальных работников в них существенно различается. Например, в Индии, которая имеет самый высокий уровень неформальности среди пяти стран Брикс, 85% единиц находятся в неформальном секторе. Но даже Россия, с самой низкой долей сельского хозяйства в занятости и самым высоким доходом на душу населения, имеет очень высокую долю неформальных подразделений.

Сельскохозяйственный сектор играет центральную роль в экономическом развитии Бразилии: в нем занято 35% работников и на него приходится почти 42% экспорта. За последние несколько десятилетий сельское хозяйство Бразилии претерпело кардинальные изменения. Из чистого

¹⁰ <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5255/1/Towards%20a%20long-term%20strategy%20for%20BRICS.pdf>

импортера продовольственного зерна до 1970-х годов Бразилия превратилась в крупного нетто-экспортера продовольственных товаров. Аналогичная тенденция наблюдается и в Индии, где "зеленая революция" и развитие биотехнологий помогли стране стать самодостаточной в производстве продовольствия. В условиях роста мирового спроса на продовольствие и нехватки пахотных земель во всем мире агрономические условия позволят Бразилии сохранить рост производства и стать крупным поставщиком сельскохозяйственной продукции для стран всего мира.

В Китае, особенно после введения в 1991 г. системы социалистической рыночной экономики, в урбанизированных районах произошли многочисленные изменения. В результате доля первичного сектора экономики быстро сократилась, а доля вторичного и третичного секторов увеличилась. В России были приняты меры по реализации Государственную программы развития сельского хозяйства. Среди стран БРИКС ЮАР имеет наименьшую долю сельского хозяйства в ВВП - около 3 процентов, а на сектор услуг приходится более 60 процентов всего ВВП.

Так же, как и сельское хозяйство, промышленность - особенно обрабатывающая - со временем теряет долю в ВВП стран БРИКС. Это верно для всех пяти стран, за исключением доли промышленности (в меньшей степени - обрабатывающей) в Китае и Индии. Китай - единственная экономика БРИКС, где промышленное производство по-прежнему доминирует в ВВП, обеспечивая в 2012 году около 45,3% (43,5% в 1992 году). Другой общей тенденцией является рост доли услуг в ВВП. Сейчас на этот сектор приходится более половины ВВП во всех странах БРИКС, кроме Китая, где он вырос с 34,8 процента в 1992 году до 44,6 процента в 2012 году. Такая структура экономики имеет сходство с развитыми странами. Основное отличие заключается в том, что сектор услуг включает в себя сложные, высокотехнологичные виды деятельности и те, которые близки к неполной занятости. В странах с развивающейся экономикой последние, как правило, преобладают. В этих странах сектор услуг (за исключением текущих услуг, таких как финансовое посредничество, связь и т.д.) состоит из низкопроизводительных, неформальных видов деятельности.

Хорошо известно, что производительность единиц/работников выше в промышленности и сфере услуг, чем в сельском хозяйстве. Эта характеристика производительности, основанная на различиях по секторам экономики, может быть дополнена характеристикой, основанной на размере фирмы, что особенно актуально для объяснения функционирования развивающихся экономик, поскольку позволяет учесть в анализе сосуществование фирм с очень разными размерами. В рамках каждого сектора крупные фирмы являются лидерами модернизации, технологических усовершенствований и т.д., но малые фирмы с более низкой производительностью обычно обеспечивают наибольшую занятость. Последние также демонстрируют более высокий уровень неформальности. Шакалтана и Боннет (Chacaltana and Bonnet, готовится к публикации) пытаются формально проанализировать взаимосвязь между неформальностью и отраслевой структурой ВВП, используя эконометрический подход, чтобы показать, что модель роста не является нейтральной для снижения неформальности, в частности, для создания формальных рабочих мест.

Мы не располагаем данными по временным рядам о распространенности неформальной занятости в странах БРИКС. Это проблема почти для всех стран мира. До 2008 года МОТ удалось собрать воедино согласованные данные о неформальности в отношении 40 стран. Хотя страны десятилетиями проводили обследования работников, не было согласованных данных по странам,

которые позволяли бы аналитикам сравнивать неформальность между странами. Первое издание "Мужчины и женщины в неформальной экономике" было опубликовано МОТ в 2000 году (с данными по 28 странам); второе - в 2008 году с данными по 40 странам. Третье издание, опубликованное в 2018 году во исполнение Рекомендации МОТ №204 (в которой обсуждаются механизмы содействия формальности), охватывает 100 стран. Отсутствие данных временных рядов по большинству стран затрудняет какие-либо утверждения о временных тенденциях неформальности по странам, не говоря уже о связи с тенденциями роста ВВП.

Однако из приведенного выше анализа роста ВВП и экономической структуры стран БРИКС становится ясно, что существует мало доказательств устойчивой связи между любыми из этих переменных, с одной стороны, и распространенностью неформальности в этих странах. Тем не менее, можно исследовать отдельные экономические меры и меры политики, связанные с рынком труда, которые могли стать причиной появления или сохранения неформальности. Далее мы обратимся к этим вопросам, особенно в контексте БРИКС (но и применительно к другим странам) при выявлении тенденций и закономерностей.

Далее о теориях, объясняющих неформальность и ее масштабы

В работах, посвященных теме экономики развития, теории, объясняющие масштабы неформальной занятости, представляют собой два типа: первые склонны связывать темпы и структуру роста ВВП, а вторые фокусируются на институциональных факторах. В текущем анализе ситуации стран БРИКС мы также сосредоточимся на этих двух группах факторов, следовательно, на последствиях для политики для каждой страны и потенциале сотрудничества в рамках БРИКС по вопросам снижения доли неформальной занятости.

Как мы уже убедились, существует мало доказательств того, что *рост ВВП на душу населения и распространенность неформальной занятости находятся в причинно-следственной связи*. Например, Джаттинг (Jutting) и де Леглезия (de Laiglesia, 2009) и Кучера (Kucera, 2009) представляют данные по регионам за три десятилетия с 1975 по 2007 год, которые практически не показывают связи между ростом ВВП и неформальной занятостью ни для одного из основных регионов мира: Латинской Америки, Южной и Восточной Азии, Африки к югу от Сахары и Северной Африки. Это отчасти неудивительно, поскольку теоретические работы о двойных рынках труда и работы о возникновении/сохранении дуализма, убедительно свидетельствуют о том, что связь между ростом и неформальной занятостью практически отсутствует.

Из теоретических работ (и эмпирических данных самих стран БРИКС) следует, что темпы роста имеют меньшее значение. При этом большее значение имеет модель роста, что следует учитывать странам БРИКС.

Первая формальная модель неформальности в экономике развития была разработана Харрисом и Тодаро (Harris and Todaro) в 1970 году. Они отходят от обычных моделей полной занятости, гибких моделей соотношения заработной платы и цен неоклассического экономического анализа, формулируя двухсекторную модель миграции из села в город, которая признает возможность политически установленной минимальной городской заработной платы, которая намного выше, чем заработок в сельском хозяйстве. По мнению авторов, отличительной чертой этой модели является то, что миграция происходит в ответ на разницу в ожидаемых доходах между городом и

деревней, а уровень занятости в городе выступает в качестве равновесной силы для такой миграции.

По мнению Харриса и Тодаро, именно обусловленная политическими причинами высокая минимальная заработная плата приводит к непрерывной миграции из сельской местности в города, несмотря на значительную открытую городскую безработицу. Они утверждают, что оптимальная политика будет состоять из пакета мер, включающего как частичное субсидирование заработной платы для занятости в частном секторе или предоставления прямой государственной занятости, так и ограничение свободной миграции из сельской местности в город без полной гибкости заработной платы. Причины высоких городских зарплат могут быть связаны, по их мнению, с профсоюзной организацией труда или с государственной политикой, направленной на демонстрацию городских зарплат в обрабатывающей промышленности - секторе, предоставляющем стандартное пенсионное обеспечение и выплаты на медицинское обслуживание. Более того, Харрис и Тодаро предлагают эту политику в качестве возможного решения проблемы городской неформальной занятости. Мы знаем, ранее попытки контролировать физическую миграцию из сельской местности были предприняты в Танзании в 1980-х годах, а затем в ЮАР в период апартеида. В качестве классического примера можно привести систему "хукоу" в Китае. С точки зрения политики, примечательно, что последствия реализации модели Харриса и Тодаро могут привести к развитию сельских районов, в результате снижения доли городской неформальной занятости и сокращения бедности.

Было бы полезно немного остановиться на современной актуальности этих моделей, разработанных в 1954 (Льюис) и 1970 (Харрис-Тодаро) годах, соответственно, поскольку они предлагают некоторые предложения в отношении политики, которые правительству было бы полезно иметь в виду. Однако, прежде всего, теоретические модели необходимо рассматривать в свете исторического опыта экономического развития. Опыт стран восточноазиатского "чуда" актуален для всех регионов. Это объясняется количеством формальных рабочих мест, созданных в новых индустриальных странах, которые стояли во главе модели "летающих гусей": Япония, Корея и Тайвань (в таком порядке). Количество созданных ими формальных рабочих мест компенсировало в основном число сельских или городских мигрантов. В этом смысле модель Льюиса обеспечивает практическую концептуальную основу для рассмотрения или понимания динамики формальной и неформальной занятости в регионе Восточной Азии.

Другой аспект модели роста связан с дуализмом в неформальном секторе. Другими словами, часто можно наблюдать нижний уровень и верхний уровень, при этом последний представляет собой добровольную неформальную занятость. В 1990 году Мэлоуни (Maloney) развил идею дуализма в городском неформальном секторе. Аналогичным образом, Филдс (Fields) в 2000 году обнаружил, что многие неформальные работники ранее работали в формальном секторе¹¹. На основании своих исследований в городах Коста-Рики и Малайзии, он предположил, что неформальная занятость верхнего уровня является добровольной, что еще лучше доказывает, что многие работники неформального сектора находятся в этом секторе добровольно, учитывая ограниченный выбор, который им доступен.

¹¹ Виктор Токман (бывший директор МОТ по Латинской Америке) внес значительный вклад в эту литературу. В частности, он писал о взаимосвязи формального и неформального секторов и их связи с деловым циклом, см. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12219/05099134!_en.pdf?sequence=1&isAllowed=y. С давней традицией вклада МОТ в эту дискуссию можно ознакомиться здесь, по крайней мере, до 2000 года, в период, предшествующий R204 https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_142295/lang-en/index.htm.

Литература о возникновении добровольной, неформальной занятости основана на опыте стран Латинской Америки, особенно Аргентины, Бразилии и в еще большей степени Мексики. Можно отметить взаимосвязь соотношения добровольной и недобровольной неформальной занятости и уровнем ВВП. Другими словами, чем ниже доход на душу населения в стране, тем ниже доля добровольной неформальной занятости¹².

Аналогичным образом, опираясь на данные азиатских стран, Филиппин и Таиланда, Ранис и Стюарт (Ranis and Stewart, 1999) разработали формальную модель традиционных или стагнирующих компонентов по сравнению с модернизирующимися или динамичными компонентами неформального сектора и оценили их значимость. Эти компоненты, по-видимому, пересекаются с верхним уровнем неформальной занятости Филдса и легким входом в неформальный сектор. Ранис и Стюарт (1999) также подчеркивают возможные производственные связи между модернизирующимся компонентом неформального сектора и формальным сектором, а рост ВВП может привести к увеличению доли формального сектора, что в зависимости от институциональных факторов может привести или не привести к росту неформального сектора. Мы узнаем из работы Раниса и Стюарта, что экономический рост может повлиять на структуру неформальной занятости в том смысле, что он может повлиять на относительный объем традиционной и современной занятости. Это также предполагает, что неформальная занятость может сохраняться, но может и расти по мере экономического роста, если существуют производственные связи между формальными и неформальными предприятиями, поскольку их рост в мире сопряжен с ростом глобальных производственных сетей и глобальных цепочек создания стоимости.

Приведенный выше анализ можно применить для анализа роста и сохранения неформальности в странах БРИКС. Так, в Восточной и Юго-Восточной Азии и Латинской Америке глобализация укрепила производственные связи между формальными и неформальными предприятиями¹³. Можно с полной уверенностью утверждать, что эти процессы происходят в Китае, Бразилии и ЮАР. Такие процессы происходят через инструменты субподряда между предприятиями в глобальных цепочках поставок, которые начинаются от работы на дому для подрядчика, что может быть как неформальной, так и формальной формой экспорта, вплоть до транснациональной корпорации со штаб-квартирой в развитой стране. Это неудивительно, поскольку целью таких субподрядных соглашений является использование конкурентных преимуществ, получаемых за счет более низкой заработной платы, что является неотъемлемой частью трудоемких экспортно-ориентированных отраслей в обоих этих регионах. Оба сектора будут характеризоваться производством в рамках домохозяйств и преимущественно работой, выполняемой женщинами.

Глобализация может привести к ускорению экономического роста и увеличению количества рабочих мест, однако она может стать причиной увеличения неформальной занятости (Capp and Chen 2001). Так, глобализация усилила конкуренцию, что привело к тому, что фирмы стали больше полагаться на неформальных работников в развивающихся странах с более низкими издержками. Это один из путей, как глобализация может привести к росту неформальной занятости. Второй путь заключается в том, что (хотя она и способствует росту за счет увеличения прямых иностранных инвестиций) краткосрочный приток капитала может превратиться в отток, вызывая сбои в работе внутри страны.

¹² В любом случае, двойственность между добровольной и недобровольной неформальной занятостью является сложной. МОТ склонна считать, что институты эффективны, подотчетны и справедливы. Тем не менее, это далеко не так, особенно в странах с низким уровнем дохода.

¹³ Необходимо получить больше научных данных по этому вопросу, в странах БРИКС можно было бы провести больше исследований в этом направлении.

В то время как Бразилия, ЮАР и Россия подвергались воздействию таких сил, капитал, инвестированный в Китай, был более устойчив - за исключением того, что после пандемии COVID-19 из Китая также наблюдался отток компаний. Несмотря на то, что Индия является достаточно открытой экономикой, она менее подвержена воздействию изменений, поскольку ее производственная сеть в меньшей степени является частью глобальных производственных сетей, чем в случае стран Восточной и Юго-Восточной Азии.

Таким образом, из предыдущего анализа видно, что взаимосвязь между экономическим ростом и степенью неформальности в экономике довольно сложная. Иными словами, экономический рост может увеличить в абсолютном выражении формальную занятость. Но в то же время он может увеличить долю и неформальной занятости, особенно в условиях открытой экономики. Таким образом, не следует ожидать четкой связи между экономическим ростом и последовательным увеличением формальной занятости.

Демографический дивиденд и рост в странах БРИКС: Последствия для неформальности

Демографический дивиденд - это тот период в жизни нации, когда доля населения в иждивенческом возрасте (до 15 лет и старше 65 лет) снижается, а доля трудоспособного населения растет. Это называется дивидендом, потому что при росте доли производящего населения и снижении доли иждивенцев, которые рассматриваются в основном как потребляющее население, растет как число работников, так и возможность увеличения сбережений. Этот период может стать дивидендом, если работники смогут получить высокопроизводительные рабочие места в промышленности и сфере услуг. Это создает возможность более высокопроизводительной занятости в секторах, более высоких доходов и, следовательно, более высокого уровня сбережений. Это повышает отношение нормы сбережений к ВВП, что становится основой для более высокого отношения инвестиций к ВВП. Последнее, в свою очередь, повышает темпы роста экономики. В этом явлении нет ничего неизбежного, потому что если не проводить соответствующую политику по созданию производительных рабочих мест, особенно формальных, эти дивиденды могут стать обузой.

Поэтому важно отметить, что этот период наступает только один раз и может длиться до 40-60 лет в период демографического перехода. Такой период редко повторяется. Страна, пройдя этап демографических дивидендов, становится стареющим обществом. Большая часть Европы стареет, и это происходит уже несколько десятилетий. Россия, одна из стран БРИКС, также является стареющим обществом, причем на протяжении многих десятилетий. Китай также не получает дивиденды примерно с 2015 года. Период дивиденда в Индии начался примерно в 1980 году и завершится в основном к 2040 году, а скорее всего, немного раньше - к 2036 году (Mehrotra, 2016). Индия сталкивается с самым серьезным вызовом среди стран БРИКС, поскольку у нее самый низкий доход на душу населения среди всех стран БРИКС, самый высокий уровень неформальности работников, а окно возможностей быстро закрывается. Как мы обсудим ниже, ЮАР и Бразилия почти подошли к концу периода демографических дивидендов. Эти демографические реалии также создают проблемы для России, Китая, ЮАР и Бразилии (хотя нельзя не отметить, что Китай очень успешно оседлал волну своего дивиденда и обеспечил быстрый рост в течение 40 лет).

По очереди кратко обсудим ЮАР и Бразилию:

ЮАР

Национальная статистическая служба ЮАР StatsSA в 2016 году сравнила коэффициент трудоспособного возраста (доля трудоспособного возраста к общей численности населения) в шести странах Восточной Азии (Китай, Южная Корея, Сингапур, Таиланд, Малайзия, Индонезия) и ЮАР. В 1960 году соотношение варьировалось от 51% (Малайзия) до 56% (Китай и Индонезия). В 1960 году во всех шести странах коэффициент трудоспособного возраста составлял от 50% до 60%, как и в ЮАР (55%). К 2015 году в Восточной Азии этот показатель составлял от 67% (Индонезия) до 73% (Китай и Южная Корея). В ЮАР к 2015 году этот показатель увеличился с 55% до 65%.

Аналогичным образом было сделано сравнение долгосрочного роста коэффициента трудоспособного возраста в шести странах Латинской Америки (Бразилия, Чили, Колумбия, Перу, Эквадор, Венесуэла) и ЮАР. Диапазон в 1960 году составлял от 50% (Колумбия) до 56% (Чили), и соответствовал показателю за аналогичный период в Восточной Азии. Все шесть латиноамериканских стран пережили демографический переход, хотя в целом он был не столь заметен, как в странах Восточной Азии: к 2015 году коэффициент достиг 64% (Эквадор) - 69% (Бразилия). Рост коэффициента трудоспособного возраста в целом был выше в странах Восточной Азии, но латиноамериканские экономики отставали не намного. Однако в период с 1960 по 2015 год эти два региона имели совершенно разный опыт в плане экономического роста. Именно это мы имели в виду, говоря о первостепенной важности проведения соответствующей политики для создания рабочих мест, особенно формальных рабочих мест; контраст между регионами Латинской Америки и Восточной Азии разителен.

Ahmed и др. (2016: 7) отмечают: "демографический переход в Восточной Азии известен тем, что способствовал быстрому росту доходов в регионе с 1960-х годов". Однако темпы роста в Латинской Америке были гораздо ниже, что говорит о том, что переход к более высокому коэффициенту трудоспособного возраста не является достаточным условием для обеспечения высокого экономического роста. Сравнение между Азией и Латинской Америкой показывает, что экономические результаты могут значительно отличаться при в целом схожих [демографических] переходах. Более благоприятные результаты в Азии объясняются более пристальным вниманием к человеческому (образование и здоровье) и физическому капиталу" (Drummond и др. 2014:5)..

Однако это не главные различия. Большинство латиноамериканских экономик начали получать демографические дивиденды примерно в 1970 году. Тем не менее, на протяжении 1980-х и 1990-х годов макроэкономическая политика, принятая в большей части Латинской Америки после кризиса внешней задолженности в начале 1980-х годов, - неолиберальная политика, продвигаемая международными агентствами, - привела к резкому прекращению роста, увеличению бедности и росту неравенства (и без того высокого). Этого не произошло в Восточной Азии, где была принята плановая стратегия развития, ориентированная на экспорт, рост производства, который создавал рабочие места в формальном (хотя также и в неформальном) секторе. В результате, хотя страны Восточной Азии начинали с гораздо более низких чем Латинская Америка уровней дохода на душу населения, когда примерно в одно и то же время начался их период дивиденда, неформальность укоренилась в Латинской Америке, в то время как в Восточной Азии она сократилась, по крайней мере, относительно. Фактически, в течение двух десятилетий на медленного роста ВВП доход на

душу населения в Латинской Америке в последней четверти 20-го века почти не увеличивался, поскольку росла и численность населения.

Другими словами, мы утверждаем, как мы это уже делали выше, что рост имеет значение, но модель роста имеет еще большее значение. Структура роста может сама по себе определять устойчивость роста: чем более инклюзивным является рост (с инвестициями в человеческий капитал и созданием рабочих мест), тем более устойчивым и высоким будет рост ВВП. Темпы роста ЮАР на душу населения с 1961 по 2015 год в среднем составляли всего 1%, что намного ниже темпов роста Восточной Азии и ниже пяти из шести темпов роста Латинской Америки (Бразилия, Чили, Колумбия, Эквадор, Перу, Венесуэла). Например, ВВП на душу населения, среднегодовой прирост (%), за 1961-2015 годы хорошо иллюстрируют две страны БРИКС в Восточной Азии и Латинской Америке: Китай 6,9 и Бразилия 2,3 (а Бразилия была звездой в Латинской Америке). По оценке Национальной комиссии по планированию, низкие темпы экономического роста ЮАР означают, что страна "находится в ловушке низкого роста и среднего дохода" (2012: 110). Существует четыре ключевые особенности этой ловушки, которые усиливают друг друга. К ним относятся:

- "Низкий уровень конкуренции в сферах товаров и услуг
- Большое количество соискателей не могут выйти на рынок труда
- Низкий уровень сбережений
- Низкие профессиональные навыки".

Это заявление Национальной комиссии по планированию правительства ЮАР является показателем разницы в моделях роста.

В Национальном плане развития (НПР) ЮАР отмечается необходимость повышения уровня инвестиций. В плане указано, что для достижения намеченных высоких темпов экономического роста сбережения и инвестиции в основной капитал (валовое накопление основного капитала) должны увеличиться до 25% и 30% ВВП соответственно. Однако в 2016 году коэффициент сбережений составил всего 16%, а коэффициент инвестиций - 20%. Точка зрения на модель роста более подробно раскрывается в следующем отрывке из НПР (NPC: 110): "Хрупкость экономики ЮАР кроется в искаженной модели собственности и экономической изоляции, созданной политикой апартеида. Последствия десятилетий расового отчуждения до сих пор проявляются как в уровне занятости, так и в разнице в доходах. Линии размежевания в основном определяются расовой принадлежностью и включают в себя уровень квалификации, пол и место жительства. В результате ЮАР превратилась в одно из самых неравных обществ в мире, с очень высоким уровнем бедности, со всеми сопутствующими рисками. Кроме того, страна не смогла получить демографический дивиденд, используя потенциал пропорционально большой когорты молодежи трудоспособного возраста". Таким образом, неформальность является симбиозом неравенства в ЮАР, как и в Бразилии (или Китае, или Индии).

Бразилия

В Бразилии окно возможностей, созданных демографическим дивидендом, открыто с 1970-х годов. Всего нескольких лет назад ожидалось, что оно закроется в 2023 году. С этого момента население трудоспособного возраста будет расти медленнее, чем дети и пожилые люди, и, следовательно, меньшее число работников, сможет содержать растущее число иждивенцев. В 2017 году

Бразильский институт географии и статистики пересмотрел свои демографические прогнозы. Вывод из новых оценок заключается в том, что демографический бонус закончился в 2018 году, а не продлится до 2023 году.

Исследование, опубликованное в 2013 году Бразильским институтом экономики IBRE/FGV, показало, что в период с 1972 по 1982 год демография обеспечивала половину экономического роста, внося 3% от среднего роста в 6% в год. В период с 2002 по 2012 год этот вклад снизился до 1,5% от общего роста ВВП на 3,6% в год. Прогнозы на период с 2012 по 2022 год, которые были сделаны еще до наступления рецессии 2008 года, которая привела к снижению ВВП, предполагали вклад в размере всего 1,1% в год. Это уже создало серьезную проблему для фонда социального обеспечения Бразилии из-за увеличения и роста доли стареющего населения. Глобальный экономический кризис 2008 года предвосхитил некоторые проблемы, связанные с окончанием выплаты этих дивидендов. Например, дефицит финансирования в системе социального обеспечения будет расти в любом случае, поскольку число работников уменьшается, а число людей, выходящих на пенсию, увеличивается (Jasper, 2017). Но поскольку глобальная рецессия повлияла на официальные рабочие места и размер взносов, направляемых на социальное обеспечение, дефицит достиг уровня, ожидаемого только в следующем десятилетии. Таковы прямые и явные последствия траектории развития формальных и неформальных рабочих мест.

"Бразилия все еще молода и бедна, но тратит на пенсии и социальное обеспечение, как старая богатая страна. Когда в 2017 году численность работников достигла своего пика, страна зафиксировала самый высокий дефицит в истории своей системы социального обеспечения: 269 миллиардов реалов, если сложить сумму, потраченную Институтом социального обеспечения Бразилии с суммой, потраченной государственными служащими страны" (Jasper, 2017). Сумма из средств налогоплательщиков, потраченная чтобы покрыть этот разрыв, превышает все, что федеральное правительство потратило в том же году на образование, здравоохранение и социальное развитие, а также на программу Ускорения роста Бразилии (или PAC, общая сумма 194 млрд. реалов).

Каждая страна БРИКС рискует столкнуться с аналогичным кризисом, связанным с удовлетворением потребностей стареющего населения в социальном страховании (более подробное обсуждение см. в разделе 7) и в здравоохранении после окончания демографического дивиденда. Как было отмечено выше, дивиденды уже закончились для России, Китая, а в последнее время и для ЮАР и Бразилии. Золотая возможность у Индии еще есть в течение 15 лет, но не более. Но Индия также сталкивается с проблемой гораздо большего количества работников, которая в настоящее время является неформальной - в абсолютном выражении гораздо больше, чем в других странах БРИКС. Поэтому мы переходим к рассмотрению профилей неформальной занятости в странах БРИКС.

Профили неформальности в странах БРИКС: по типу занятости, возрасту, месту проживания и образованию

В данном разделе мы представляем профили неформальности каждой из стран БРИКС, на базе таблиц 5-16.

Таблица 5: Неформальная занятость в зависимости от статуса занятости (%)

	Всего (для справки)	Работники семейных предприятий	Самозанятые	Работодатели	Наемные работники
Бразилия	47.9	100	79.7	18.8	35.8
Россия	21.2	100	99.3	87.8	15.0
Индия	88.1	100	96.2	87.4	62.0
Китай*	54.6	100	78	53.2	50.5
ЮАР	35.1	100	88.5	40.0	27.9

Источники:

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Бразилии (НВОДХ, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Российской Федерации (Обследование работников 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Индии (Периодическое обследование работников, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Китае (Китайский проект о доходах домохозяйств, 2014)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в ЮАР (Квартальное обследование работников, 2019)

*Примечание: * Данные за 2014*

Всего (для справки) = Общая неформальная занятость / Общая формальная занятость + Общая неформальная занятость

Работники семейных предприятий = Неформальные работники семейных предприятий / Формальные работники семейных предприятий + Неформальные работники семейных предприятий

Самозанятые работники = Неформальные самозанятые работники / Формальные самозанятые работники + Неформальные самозанятые работники

Работодатели = Неформальные работодатели / Формальные работодатели

+ Неформальные работодатели

Наемные работники = Неформальные наемные работники / Формальные

наемные работники + Неформальные наемные работники

Таблица 6: Распределение неформальной занятости по уровню образования (%)

	Бразилия	Россия	Индия	Китай*	ЮАР	
Неформальная	Никакого	15	0	32	2	14
	Начальное	17	1	15	17	13
	Среднее	48	53	44	78	63
	Высшее	19	46	8	3	7
	Иное	1	0	0	0	3
Формальная	Никакого	6	0	10	0	4
	Начальное	10	0	6	4	5
	Среднее	57	47	41	75	62
	Высшее	27	52	43	21	26
	Иное	0	0	0	0	3

Примечание: * Данные за 2014

Источники:

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Бразилии (НВОДХ, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Российской Федерации (Обследование работников 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Индии (Периодическое обследование работников, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Китае

Бразилия	43	10	31	25	4	20	22	45
Россия*	12	5	11	7	20	23	57	65
Индия	76	19	17 [#]	16 [#]	7 [@]	65 [@]	n/a	n/a
Китай*	19	6	28	9	23	13	30	72
ЮАР	46	4	27	13	14	33	13	50

Примечание: Данные за 2014 год

#2-4 человека: 12%(неформальная),7%(формальная); 5-9 человек: 3%(неформальная), 9% (формальная);

@10-19 человек: 2%(неформальная),12%(формальная); 19 человек и более: 6%(неформальная), 51%(формальная);

Источники:

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Бразилии (НВОДХ, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Российской Федерации (Обследование работников 2014)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Индии (Периодическое обследование работников, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Китае (Китайский проект о доходах домохозяйств, 2014)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в ЮАР (Квартальное обследование работников, 2019)

Таблица 9: 10 отраслей с наибольшей долей неформальности (%)

	Бразилия	Россия	Индия	Китай *	ЮАР
Обрабатывающая промышленность	-	15.7	77.0	53.2	-
Транспорт	47.9	24.2	86.0	53.2	-
Искусство, развлечения	52.3	-	90.4	38.3	42.8
Строительство	68.0	33.6	90.9	81.6	53.6
Недвижимость		-	92.2	81.6	-
Гостеприимство и общ.питание	52.3	33.3	90.0	74.8	39.5
Оптовая и розничная торговля	-	41.6	94.3	62.1	45.6
Иные услуги	60.4	55.0	96.1	-	-
Домашние работники	61.5	90.5	97.9	-	80.4
Сельское хозяйство	76.9	50.4	99.7	81.6	-
Водоснабжение	52.3	-	-	-	-
Образование	57.0	-	-	-	80.4
Добыча полезных ископаемых	-	-	-	40.2	52.7
Финансы и страхование	-	-	-	-	-
Государственное управление	-	-	-	-	54.1
Здравоохранение	-	-	-	-	55.2
Административные и вспомогательные услуги	-	15.9	-	61.6	-
Деятельность экстерриториальных организаций	36.0	17.5	-	-	-

Таблица 10: Отраслевой срез: 10 отраслей, наиболее представленных в составе неформальной экономики (%)

	Бразилия	Россия	Индия	Китай*	ЮАР
Сельское хозяйство	14.6	13.9	46.9	5.2	5.3
Строительство	10.2	10.9	12.6	17.6	12.5
Оптовая и розничная торговля	14.2	30.5	11.9	13.8	22.2
Обрабатывающая промышленность	6.7	10.6	10.6	20.5	-
Транспорт	5.2	10.0	5.0	6.6	3.8
Образование	8.3	-	2.3	-	18.1
Иные услуги	5.4	6.3	2.3	-	-
Гостеприимство и общ.питание	6.4	4.1	1.9	7.6	6.9
Домашние работники	8.7	-	1.4	-	-
Административные и вспомогательные услуги	-	1.9	-	15	5.1
Водоснабжение	5 3	-	-	-	-
Добыча полезных ископаемых	2	-	-	1.5	-
Здравоохранение	-	-	0.9	1.5	-
Государственное управление	8.9	2.9	-	3.5	8.2
Электроэнергетика	-	-	-	-	6.4
Финансы и страхование	-	-	-	-	6.6
Профессиональные услуги	-	1.9	-	-	-

Примечание: * Данные за 2014

Источники:

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Бразилии (НВОДХ, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Российской Федерации (Обследование работников 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Индии (Периодическое обследование работников, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Китае (Китайский проект о доходах домохозяйств, 2014)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в ЮАР (Квартальное обследование работников, 2019)

ЮАР

В ЮАР¹⁴ одна из самых высоких долей формальной занятости в общей занятости среди всех экономик БРИКС: 65%¹⁵. Только в России процент формальной занятости в рабочей силе (79%) превосходит показатель ЮАР. Парадоксально, но 79% всех производственных единиц в ЮАР - это единицы неформального сектора: другими словами, оставшиеся 21% единиц обеспечивают такую высокую долю формальной занятости в рабочей силе. Это говорит о том, что большинство производственных единиц в формальном секторе являются относительно крупными по масштабу и, таким образом, обеспечивают такую высокую долю формальной занятости в экономике. Напротив, 79% неформальных единиц очень малы по размеру и обеспечивают занятость только 35% работников. Как и в других странах мира, большая часть неформальной занятости распределяется между тремя местами: неформальным сектором, формальным сектором и домашними хозяйствами. Таким образом, 35% неформальных работников распределяются следующим образом: 22,6% в неформальном секторе, 4,6% в формальном секторе и 7,9% в домашних хозяйствах.

Статус занятости определяется как принадлежность к одной из четырех категорий: работодатели, наемные работники, самозанятые работники и работники семейных предприятий. Из всех работников семейных предприятий в неформальной рабочей силе, 100% работают неформально. Однако из всех неформально работающих самозанятых работников в ЮАР 86,7% работают в неформальном секторе (другими словами, остальные 13,3% самозанятых работников, работают в формальном секторе). Интересно, что почти 41% работодателей в ЮАР являются неформальными работодателями. Но только 26% всех работников в экономике заняты неформально - что отражает довольно высокую долю всей работников в формальном секторе (65%), как мы отметили выше. В полном контрасте с Индией, все неформальные работники в ЮАР, примерно две трети, являются наемными работниками, а еще четверть - самозанятыми работниками. В Индии среди неформальных работников преобладают самозанятые работники. В результате, самозанятые работники составляют большинство неформальных работников в Индии.

Когда мы изучаем уровень образования работников, занятой в неформальном секторе в ЮАР,

¹⁴ В ЮАР создан Национальный совет по экономическому развитию и труду (Nedlac). С помощью этого инструмента правительство, объединения деловых людей, профессиональные союзы и общественные организации стремятся сотрудничать путем решения проблем и переговоров по экономическим, трудовым вопросам и вопросам развития и связанным с ними проблемам, стоящим перед страной. В горнодобывающем секторе были достигнуты значительные успехи в этом отношении (Nermanus и др., 2018).

¹⁵ Это соотношение в 35-65% между неформальными и формальными работниками не меняется в ЮАР, независимо от того, входит ли все работники в знаменатель или исключается сельское хозяйство из знаменателя. Это говорит о том, что формальность/неформальность не распространена в основном или только в сельском хозяйстве; скорее, она равномерно распределена между сельским/городским и сельскохозяйственным/несельскохозяйственным секторами экономики.

бросается в глаза, что в среднем только чуть более трех из пяти работников имеют среднее образование. Всего 13% неформальных работников в ЮАР имеют начальное образование, а 7% неформальных работников получили высшее образование. С другой стороны, 14% неформальных работников не имеют образования (в то время как среди формальных работников эта доля составляет 4%). Неудивительно, что доля самозанятых работников наиболее высока среди тех, кто имеет только начальное образование или вообще не имеет образования; почти все самозанятые работники имеют этот крайне низкий уровень образования. Неформальные работники, как правило, моложе. Вероятность того, что работник станет работодателем, возрастает после 55 лет, предположительно по мере того, как он приобретает опыт и решает заняться самостоятельной деятельностью. Раса является определяющим фактором уровня образования и, следовательно, также коррелирует с уровнем неформальности среди населения ЮАР.

Две трети населения ЮАР живет в городах, что сильно отличается от ситуации в Китае и особенно в Индии. В структуре неформальной занятости в ЮАР также существуют различия между городом и деревней. Из всех официальных работников более четырех пятых - городские, а остальные - сельские. Это означает, что в городских районах преобладают формальные работники. Но в соответствии с высоким уровнем урбанизации всего населения, две трети неформальных работников также находятся в городах, а оставшаяся одна треть - в сельской местности.

Важно также отобразить распределение неформальной и формальной занятости относительно размеров предприятия. Так, из всей неформальной занятости в ЮАР 46% приходится на самозанятых работников, (т.е. производственные единицы, состоящие из одного человека), что является самой большой категорией. Следующая по величине категория - это предприятия, на которых занято 2-9 работников, за ними следуют предприятия, на которых занято 10-49 работников (на них приходится 14% всей неформальной занятости). Таким образом, только 13% неформальной занятости приходится на предприятия, на которых занято более 50 работников. Однако, как мы отмечали ранее, среди предприятий с официальной занятостью преобладают крупные предприятия. Так, из всей формальной занятости 50% приходится на предприятия, где занято более 50 работников - это необычно по меркам развивающихся рыночных экономик; кроме того, еще треть формальной занятости в ЮАР приходится на предприятия, где работает 10-49 человек. Таким образом, на предприятия с числом работников 2-9 человек приходится лишь 13% всей формальной занятости в ЮАР (в то время как остальные единицы являются предприятиями, управляемыми самими работниками).

Наконец, в каких секторах наиболее представлена неформальная экономика в ЮАР? Услуги наиболее сильно представлены в неформальном секторе. Оптовая и розничная торговля (22%), образование (18%) наиболее сильно подвержены влиянию неформальности (40% всей неформальной занятости). Однако строительство (12,5%) также является достаточно важным, а другим сектором, не относящимся к сфере услуг, является сельское хозяйство (5,3% общей неформальной занятости). Остальные сектора - это опять же услуги: государственное управление (8,2%); гостеприимство и общественное питание (6,9%); финансы и страхование (6,6%), электроэнергетика (6,4%), административные и вспомогательные услуги (5,1%) и транспорт (3,8%). Именно на эти десять секторов приходится более 90% неформальной занятости в ЮАР.

Еще один аспект, который необходимо отметить, - это десять секторов, наиболее подверженных неформальности, т.е. с наибольшей долей неформальной занятости в общей занятости. Хотя

понятно, что 80,4% домашних работников являются неформальными, домашние работники были включены в Фонд страхования по безработице (ФСС) в 2003 году. В 2003-08 годах в Фонде было зарегистрировано более 633 тыс. домашних работников. К 2008 году более 324 тыс. временно безработных работников получили выплаты социального страхования, подавляющее большинство из них - женщины. В 2010 году было зарегистрировано 642.007 домашних работников по сравнению с 7.109.462 коммерческими работниками в формальном секторе. В 2010 году ПИФ насчитывал 7,8 миллиона заявленных и фактически зарегистрированных участников¹⁶. Удивительно, что в значительной степени неформальным является сектор образования (80,4%). Здравоохранение не сильно отстает (55,2%), а государственное управление идет по пятам (54,1%). Остальные сектора также характеризуются высокой долей неформальной занятости в составе работников: строительство (53,6%), добыча полезных ископаемых (52,7%), оптовая и розничная торговля (45,6%), искусство и развлечения (42,8%), гостеприимство и общественное питание (39,5%).

Россия

Доля неформальной занятости в общей занятости в России (21%) является наименьшей среди стран БРИКС. Не вызывает удивления тот факт, что доля неформальных единиц во всех предприятиях России составляет всего 11,7%, однако на них приходится более трети всех работников России. Это говорит о том, насколько трудоемкими являются предприятия в стране. Распределение неформальной занятости по подсекторам выглядит следующим образом: из 35,7% неформально занятых 24,3% приходится на сам неформальный сектор, еще 11,45% - на формальный сектор, при этом в секторе домашних хозяйств работников нет. Такое распределение аналогично тому, что наблюдается в ЮАР.

Примечательно, что даже в России в формальном секторе сохраняется небольшая доля работников, имеющей довольно низкий уровень образования: 9% из них в формальной занятости получили образование только до начального уровня, а 12% в неформальной занятости также имеют только начальное образование. Большинство работников все же имеют среднее образование: 53% работников формального сектора и 64% работников неформального сектора. Почти двое из пяти работников формального сектора имеют высшее образование, а четверть работников неформального сектора - среднее. Что касается местонахождения формальной и неформальных работников, то чуть более четырех из пяти работников формального сектора проживают в городских районах России, то же самое относится и к работникам неформального сектора. Другими словами, чуть менее одного из пяти находятся в сельской местности.

Далее рассмотрим распределение неформальной и формальной занятости в соответствии с размером предприятия. Из всей неформальной занятости 57% приходится на самые крупные предприятия, т.е. те, где занято более 50 работников. Это полностью противоположно ситуации в ЮАР. На следующую категорию, 10-49 работников, приходится 20% всей неформальной занятости. Другими словами, более трех четвертей неформальных работников заняты в относительно крупных единицах, что говорит о том, что неформальность неожиданным образом преобладает в крупных единицах, а не в мелких: только 12% неформальных работников состоит из самозанятых работников, и 11% - из работников предприятий с 2-9 работниками.

¹⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_212689.pdf

Среди формально занятых две трети работают в подразделениях, где занято более 50 работников. Еще 23% формальных работников работают в подразделениях с численностью 10-49 человек. Это оставляет лишь 7% неформальных работников в подразделениях с 2-9 работниками и всего 5% неформальных самозанятых работников. Из этого анализа следует, что в России даже на крупных предприятиях довольно широко распространена неформальность.

Список из 10 секторов, наиболее широко представленных в неформальной экономике в России, выглядит следующим образом: оптовая и розничная торговля составляет 32,5% от общей неформальной занятости; строительство - 14,4%; обрабатывающая промышленность - 13%; транспорт - 10,4%; далее идут сельское хозяйство, государственное управление, образование, здравоохранение, гостеприимство и общественное питание, добыча полезных ископаемых - в порядке убывания от 4,5% до 2%.

10 секторов, наиболее подверженных неформальной занятости (т.е. секторов, в которых доля неформальной занятости относительно высока): оптовая и розничная торговля (где 57% работников является неформальной); строительство - 56%; сельское хозяйство - 48%; транспорт - 38%; обрабатывающая промышленность - 35%; далее - недвижимость, гостеприимство и общественное питание, горнодобывающая промышленность, финансы и страхование, искусство и развлечения - от 35% до 21%.

Бразилия

Несмотря на более высокий ВВП на душу населения по сравнению с ЮАР (см. Таблицу 1), Бразилия имеет меньшую совокупную долю неформальных работников (47,8%). Из них 30,8% заняты в неформальном секторе, 12,8% - в формальном секторе и 4,1% - в домашних хозяйствах. 44,7% работников вне сельскохозяйственного сектора заняты неформально.

Анализ неформальной занятости для определения преобладающей формы неформальности дает следующие результаты: из 64% неформальных работников в неформальном секторе 45% являются независимыми работниками, 15% - наемными работниками, и почти 5% - работниками семейных предприятий. В формальном секторе все неформальные работники являются наемными работниками (а их вклад в неформальную рабочую силу в Бразилии составляет 26,7%). Наконец, 8,5% работавших в домашних хозяйствах были наемными работниками (и среди них не было работников семейных предприятий).

Рассмотрение характера занятости в неформальном секторе показывает, что почти неизбежно 100% работников семейных предприятий заняты неформально; также неформальными являются 81% самозанятых работников и 32,7% наемных работников. Однако необходимо отметить, что 22,6% всех работодателей также неформальны.

При исследовании неформальной занятости по уровню образования выясняется, что 7% занятых в формальной экономике не имеют образования, а еще 10% имеют только начальное образование. Из всех занятых в формальной экономике 57% имеют среднее образование, а остальные 26% - высшее. Уровень образования среди неформальных работников ниже, хотя и не радикально: 16% не имеют образования; 18% имеют начальное образование; 47% имеют среднее образование; и 18% имеют высшее образование.

Далее рассмотрим распределение неформальной и формальной занятости по размеру предприятия. Из всей неформальной занятости 28% приходится на предприятия, в которых занято более 50 работников, и еще 1% - на предприятия, в которых занято 10-49 работников. Большинство неформальных работников заняты на гораздо меньших предприятиях: 28% неформальных работников заняты на предприятиях с 2-9 работниками, а остальные 43% являются самозанятыми.

Десять наиболее представленных в неформальной экономике секторов: сельское хозяйство (15%), оптовая и розничная торговля (14,4%), строительство (10,4%), государственное управление (9%), домашние хозяйства (8,6%), образование (8,2%), обрабатывающая промышленность (6,8%), прочие услуги и транспорт (10%).

Привычными являются десять секторов, наиболее подверженных неформальности: сельское хозяйство (78%), строительство (68%), прочие услуги (61%), домашние хозяйства (60,5%), образование 56%, водоснабжение 53%, искусство и развлечения (52%), гостеприимство и общественное питание (51%), транспорт (45%), оптовая и розничная торговля (36%).

Индия

В Индии наиболее высокая доля неформальных работников: 88,6%, если включить сельское хозяйство, и 80,3%, если исключить сельское хозяйство. Такая ситуация сложилась потому, что 94% всех предприятий являются неформальными. Это самый высокий показатель среди всех стран "Большой двадцатки" и БРИКС. Из всех неформальных работников 79% заняты в неформальном секторе, 7,3% - в формальном секторе и 2,2% - в домашних хозяйствах.

Структура неформальной занятости следующая: 79% заняты в неформальном секторе, а 7,3% - в формальном секторе. Только 2,2% неформальных работников заняты в секторе домашних хозяйств.

Когда мы рассматриваем структуру неформальной занятости в зависимости от статуса работников, мы обнаруживаем, что, как и ожидалось, 100% работников семейных предприятий работают неформально, также как и 96,5% самозанятых работников. Однако, что более тревожно, 89,4% работодателей также являются неформальными. Это отражение высокой неформальности предприятий, отмеченной выше. Примечательно, что 62% всех наемных работников в экономике также являются неформальными.

Теперь рассмотрим уровень образования тех, кто работает неформально. Из всех самозанятых работников, практически все заняты неформально, независимо от того, имеют ли они начальное, среднее или высшее образование или не имеют никакого. Другая крайность: до трех четвертей работодателей с высшим образованием работают неформально. Из всех работников, имеющих высшее образование, почти две пятых работают неформально. Что еще хуже, три четверти работодателей с высшим образованием работают неформально, и только оставшаяся четверть - формально.

Если рассматривать эту взаимосвязь между неформальной занятостью и уровнем образования дальше, обнаруживается, что среди работников формального сектора 10% не имеют никакого образования, а еще 6% имеют только начальное образование. Остальные работники формального

сектора поровну (по две пятых) делятся на тех, кто имеет среднее и тех, кто имеет высшее образование. Если рассматривать уровень образования неформально занятых, то треть из них вообще не имеет образования, а еще 14% имеют лишь начальное образование (т.е. 1-5 классы). Таким образом, почти половина неформальных работников имеет крайне низкий уровень образования. Однако 44% занятых в неформальном секторе имеют среднее образование, а 8% - высшее.

Следует провести анализ взаимосвязи между возрастом работников и неформальностью в соответствии со статусом занятости (работодатели, наемные и самозанятые работники). С учетом чрезвычайно высокого уровня неформальности всей работников, неудивительно, что более 85% трудовых ресурсов - как работодатели, так и самозанятые работники - начинают работать неформально и остаются таковыми, причем после 65 лет уровень неформальности возрастает до 96,7%. Однако выясняется, что наемные работники в течение трудовой жизни проходят иной путь, начиная с возраста 15+ и заканчивая возрастом 65+. В самой молодой возрастной когорте (15-24 года) 80% работников работают неформально. Уровень неформальности систематически снижается для последующих возрастных групп (25-29 лет, 30-34 года). В возрастной группе 35-44 лет 60% работников являются неформалами, и этот показатель снижается по секулярному закону до 55-64 лет. В этой группе распространенность неформальной занятости самая низкая - около 43%. Но после 65 лет она снова возрастает до высоких 90%. Эта тенденция к снижению неформальной занятости с возрастом говорит о том, что у молодых работников, которые начинают трудовой путь с неформальной занятости, есть возможность стать формальными работниками.

Стоит рассмотреть, где доминирует неформальность с точки зрения местоположения, т.е. является ли она преимущественно сельской или городской. В Индии наблюдается интересный контраст в сельско-городском измерении неформальности. Так, среди формальной работников две пятых находятся в сельской местности. В то же время остальные три пятых являются городскими - если исключить сельское хозяйство (другими словами, если мы наблюдаем только занятость в несельскохозяйственном секторе). В неформальном секторе, исключая сельское хозяйство, около 55% приходится на сельскую местность, а остальные 45% - на городскую. Однако если мы включаем сельское хозяйство и рассматриваем всю рабочую силу (в качестве знаменателя), ситуация для неформальных работников кардинально меняется. В отличие от формальных работников (где разница между долей сельских и формальных городских работников очень незначительна, независимо от того, включает ли знаменатель сельское хозяйство или исключает его), в 75% неформальных работников Индии приходится на сельскую местность, и только оставшаяся четверть - городская; это, безусловно, связано с тем, что подавляющее большинство занятых в сельском хозяйстве - неформальные работники.

В том же разрезе город/сельская местность, исключив из расчетов рабочую силу в сельском хозяйстве (которая составляла 42% в 2019 году), увидим, что 84,5% сельской работников является неформальной, а 75,7% городской работников - неформальной.

Теперь мы обратимся к секторальному измерению неформальности, чтобы оценить, какой сектор экономики наиболее представлен в неформальной экономике. Если взять за знаменатель всю рабочую силу (число которой в 2019 году в соответствии с оценками составляло 475 млн. человек), то на сельское хозяйство приходится 48,7% неформальных работников в Индии. Строительный сектор является следующим по величине вклада в неформальную занятость (12%), за ним следуют оптовая/розничная торговля (11%) и обрабатывающая промышленность (10,7). Остальные сектора

(на которые в совокупности приходится 13,5% неформальной экономики) - это (в порядке убывания значимости): транспорт, образование, прочие услуги, гостеприимство и общественное питание, домашние хозяйства и административные и вспомогательные услуги. На эти десять секторов приходится все, кроме 3-4% общей численности неформальных работников.

Сектора экономики Индии, которые наиболее подвержены неформальности (т.е. имеют самый высокий уровень неформальности среди своих работников), показывают, что в то время как 99,6% сельского хозяйства является неформальным, остальные сектора, наиболее подверженные неформальности, также имеют чрезвычайно высокий уровень неформальности. Начиная с домашних работников (98%), в порядке убывания значимости это прочие услуги, оптовая/розничная торговля, гостеприимство, общественное питание, недвижимость, строительство, искусство и развлечения и транспорт. В каждом из этих семи секторов доля неформальных работников от ее общей численности составляет от 97% до 87,5%. Десятым сектором, где высок уровень неформальной занятости, является обрабатывающая промышленность (78,4%).

Китай

Неформальная занятость в Китае составляет 54,5% (53,4%, если исключить сельское хозяйство). Как и ожидалось, 88,8% неформальной занятости приходится на неформальный сектор; 11,2% - на формальный сектор. В секторе домашних хозяйств неформальная занятость отсутствует. Примечательно, что три четверти всех предприятий в Китае относятся к неформальному сектору (74,7%). Что касается структуры неформальной занятости, то из 54,5% неформальной занятости 48,3% приходится на неформальный сектор, а остальные 6,1% - на формальный сектор.

Далее рассмотрим преобладающую форму неформальности в Китае среди различных типов неформальных работников: независимых работников (в основном состоящих из самозанятых работников), наемных работников и работников семейных предприятий. Если взять всех неформальных работников в качестве знаменателя, то распределение работников выглядит следующим образом: независимые работники составляют 20% от общего числа; 66,6% - наемные работники, и 1,9% - работники семейных предприятий. С другой стороны, лишь 11,2% неформальных работников заняты в формальном секторе: в основном это наемные работники, и лишь некоторые из них - работники семейных предприятий.

Неформальными в Китае являются 78% самозанятых работников. Хотя это ожидаемо, чуть более половины всех работодателей (53,2%) и половина всех работников могут быть неформальными с точки зрения статуса занятости.

Далее мы рассмотрим неформально занятых по уровню образования. Только 4% всех формальных работников имеют начальное образование, в то время как 75% имеют как минимум среднее образование. Остальные 21% имеют высшее образование. С другой стороны, в неформальном секторе 2% вообще не имеют образования, 17% имеют начальное образование, а 78% - среднее. Среди занятых в неформальном секторе 3% имеют высшее образование.

Теперь рассмотрим неформальную занятость в зависимости от возрастной группы. Доля неформальной занятости как для работодателей, так и для работников снижается с высоких 77% и

62% среди, соответственно, 15-24-летних и 25-29-летних до 50% среди 35-44-летних. Однако с увеличением возраста доля неформальной занятости снова растет, постепенно увеличиваясь до 60% среди работодателей и 58% среди работников, до 82% среди группы старше 65 лет. Другими словами, существует U-образная зависимость между распространенностью неформальной занятости и возрастным профилем работников. Примечательно, что для самозанятых работников в Китае показатель неформальности стартует с высокого уровня (95%) среди самых молодых групп и стабилизируются около 80% неформальности для остальных возрастных групп.

Существует также сельско-городское измерение неформальности. В городах проживают 84% всех работников формального сектора, а остальные - в сельской местности. С другой стороны только 40% из всех работников неформального сектора проживают в городах, а остальные - в сельской местности. Это верно независимо от того, имеем ли мы в виду все трудовые ресурсы или исключаем работников сферы сельского хозяйства. Необходимо отметить также, что 82% сельских работников являются неформальными, в то время как только 36% городских работников являются неформальными.

Распределение неформальной и формальной занятости по размеру предприятия также является важным аспектом. Примечательно, что из всей неформальной занятости 30% приходится на предприятия, где занято более 50 работников. Еще 23% неформальных работников работают на предприятиях, где занято 10-49 человек. На предприятия, где занято 2-9 работников, приходится 28% неформальной занятости. Наконец, только 19% неформальных работников являются самозанятыми. 72% подразделений имеют более 50 работников в формальном секторе, и ещё 13% - от 10 до 49 работников. С другой стороны, только 9% формальных работников заняты в подразделениях с 2-9 работниками, а 6% являются самозанятыми.

А неформальной экономике наиболее представлены следующие сектора (в порядке убывания): производство (20,5%), строительство (17,6%), административные и вспомогательные услуги (15%), оптовая и розничная торговля (13,8%), гостеприимство и общественное питание (7,6%), транспорт (6,6%), сельское хозяйство (5,2), государственное управление (3,5%), здравоохранение (1,5%) и горнодобывающая промышленность (1,5%). Примечательно, что сектора, наиболее подверженные неформальной занятости, схожи с секторами других стран БРИКС. В частности, 81,6% работников сельского хозяйства и строительства являются неформальными; в сфере гостеприимства и общественного питания их доля составляет 75%. Остальные сектора: оптовая и розничная торговля (62%); административные и вспомогательные услуги (61,6%); транспорт (53,2%); обрабатывающая промышленность (53,2%); недвижимость (45); горнодобывающая промышленность (40%); искусство и развлечения (38%).

Гендерные аспекты неформальности в странах БРИКС

В данном разделе представлен краткий обзор гендерных аспектов неформальности в странах БРИКС, основанный на таблицах 11, 12, и 13, представленных ниже. Выполнение женщинами большого объема неоплачиваемой работы по уходу является основным препятствием для их выхода на рынок труда и ограничивает возможности женщин получить доступ к достойной занятости (МОТ 2018). Соответственно, уровень участия женщин в составе трудовых ресурсов в странах БРИКС, как и в большинстве других стран, ниже, по сравнению с аналогичным

показателем для мужчин (см. таблицу 13). Однако различия между странами БРИКС по данному показателю также значительны: в Индии он составляет 21,5%, в ЮАР - 48,5%, в Бразилии - 53,6%, а в России - 55,3%. Китай выделяется самым высоким показателем уровня участия женщин в составе рабочей силы - 63,7%.

Такая картина уровня участия женщин в составе рабочей силы может быть отражением того, на каком этапе находится каждая из стран БРИКС в процессе структурных преобразований на рынках труда. Так, хорошо известным способом отображения этой зависимости является U-образная кривая: при относительно низких уровнях дохода на душу населения уровень участия женщин в составе рабочей силы высок, поскольку большинство женщин заняты в сельском хозяйстве. По мере структурных преобразований и снижения доли сельского хозяйства в ВВП и занятости, доля участия женщин на рынке труда снижается. Однако по мере проведения преобразований и роста дохода на душу населения, рассматриваемый показатель снова увеличивается, что приводит к зависимости в виде U-образной кривой между доходом на душу населения и уровнем участия женщин в составе рабочей силы. Очевидно, что, по крайней мере, в странах БРИКС эта взаимосвязь действительно наблюдается.

В Индии наблюдается падение уровня участия женщин в составе рабочей силы благодаря структурным преобразованиям в сельском хозяйстве; таким образом, можно утверждать, что Индия, вероятно, достигла нижней точки U-образной кривой (Мехротра и Парида, 2017; Мехротра и Синха, 2017). Кроме того, большее число девочек в Индии стало получать образование: в 2015 году охват средним образованием достиг 85% среди 15-16-летних при соблюдении гендерного равенства. В результате за последние два десятилетия уровень участия женщин в составе рабочей силы (который измеряется для лиц старше 15 лет) резко снизился.

При этом страны БРИКС с более высоким уровнем доходов скорее находятся на восходящей части U-образной кривой, где уровень участия женщин в составе рабочей силы значительно выше. Однако не до конца ясно, улучшат ли структурные преобразования положение женщин на рынке труда (МОТ, 2019)¹⁷. В странах БРИКС, как и в других странах, женщины все еще широко представлены среди неформально занятых.

Таблица 11: Неформально занятые и формально занятые работники по статусу занятости и полу (включая сельское хозяйство)

Страна		Бразилия	Россия	Индия	Китай	ЮАР
Неформальная занятость (%)	Наемные работники	49.5	97.2	13.7	52	70.2
	Работодатели	1.7	1.7	1.2	3.5	5.8
	Самозанятые	43.9	0	70.3	28.8	23.2
	Члены семьи, безвозмездно	4.9	1.1	14.9	15.7	0.8

¹⁷ Влияние структурных изменений на гендерные аспекты, Техническая справка МОТ № 2, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_735154.pdf. Кроме того, см. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/presentation/wcms_729757.pdf

Всего		работающие на семейных предприятиях					
	Формальная занятость (%)	Наемные работники	84.3	90.3	68.4	82	93.5
		Работодатели	6.8	1.2	1	5	4.9
		Самозанятые	8.9	8.6	30.6	13.1	1.6
		Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях	0	0	0	0	0
Мужчины	Неформальная занятость (%)	Наемные работники	42.4	97.1	14.5	56.2	66.9
		Работодатели	2.3	2	1.4	4.8	9
		Самозанятые	52.3	0	74.7	34	23.4
		Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях	3	1	9.5	5.1	0.7
	Формальная занятость (%)	Наемные работники	81.9	88.5	69.7	77.5	91.6
		Работодатели	8.1	1.7	1.2	7.3	6.6
		Самозанятые	10	9.9	29.1	15.2	1.8
		Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях	0	0	0	0	0
Женщины	Неформальная занятость (%)	Наемные работники	59.2	97.5	11.4	46.4	74.2
		Работодатели	0.8	1.2	0.5	1.8	2
		Самозанятые	32.4	0	56.6	22.6	22.9
		Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях	7.6	1.3	31.4	29.2	1
			Наемные работники	87.8	91.9	62.4	87.7

Формальная занятость (%)	Работодатели	4.9	0.8	0.2	2	2.4
	Самозанятые	7.3	7.4	37.4	10.3	1.3
	Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях	0	0	0	0	0

Источник: MOT, 2018. Мужчины и женщины в составе неформальной занятости: статистика (третье издание); доступно по ссылке: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf

MOT, 2018. Мужчины и женщины в составе неформальной занятости: статистика (третье издание); доступно по ссылке: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf

Таблица 12: Состав неформальной занятости: Какой тип неформальности превалирует в странах? (%)

		Бразилия	Россия	Индия	Китай*	ЮАР	
Женщины	Неформальный сектор	Независимые работники-НЗ IS	34.6	27.9	49.3	20.4	18.4
		Наемные работники -НЗ IS	9.7	62.6	4.2	64	41.9
		Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях - НЗ НС	6.5	1.6	30.7	4.1	1.1
	Формальный сектор	Наемные работники - НЗ ФС	31.0	6.6	10.3	10.7	13.3
		Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях - НЗ ФС	н/д	0.2	0.1	0.7	0.7
	Домохозяйства	Независимые -НЗ ДХ	н/д	н/д	1.2	н/д	1.9
		Наемные работники - НЗ ДХ	18.0	1.0	3.6	н/д	22.6
		Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях - НЗ ДХ	0.2	н/д	0.6	н/д	н/д
	Уровень участия в составе работников (%) [®]		53.6	55.3	21.5	63.7 [#]	48.5

Мужчины	Неформальный сектор	Независимые работники - НЗ НС	53.2	29.7	73.6	20.3	24.3
		Наемные работники - НЗ НС	22.1	56.8	8.0	68.1	58.7
		Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях - НЗ НС	2.9	1.5	7.8	0.5	0.4
	Формальный сектор	Наемные работники - НЗ ФС	20.7	11.8	8.6	10.8	6.1
		Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях - НЗ ФС	н/д	0.1	0.1	0.2	0.2
	Домохозяйства	Независимые - НЗ ДХ	н/д	н/д	1.1	н/д	2.3
		Наемные работники - НЗ ДХ	1	0.2	0.5	н/д	7.9
		Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях - НЗ ДХ	н/д	н/д	0.2	н/д	н/д
	Уровень участия в составе работников (%) [@]			72.6	70.6	74.4	78.2 [#]

Примечание: *Данные за 2014; #Данные за 2010 по Китаю; @Данные за 2019

Источники:

https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?end=2019&locations=IN-CN-ZA-BR-RU&name_desc=false&start=1960&view=chart

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Бразилии (НВОДХ, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Российской Федерации (Обследование работников 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Индии (Периодическое обследование работников, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Китае (Китайский проект о доходах домохозяйств, 2014)

Таблица 13: Гендерный аспект: Неформальная и формальная занятость по статусу занятости (%)

		Женщины				Мужчины			
		Наемные работники	Работодатели	Самозанятые	Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях	Наемные работники	Работодатели	Самозанятые	Члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях
Бразилия	Формальная	85	6	9	0	80	9	11	0
	Неформальная	58	1	34	7	43	3	51	3
Россия	Формальная	100	0	0	0	100	0	0	0
	Неформальная	70	5	23	2	69	6	23	2
Индия	Формальная	74	0	26	0	79	3	18	0
	Неформальная	18	1	50	31	17	3	72	8
Китай*	Формальная	93	2	5	0	89	5	6	0
	Неформальная	74	3	17	6	79	3	17	1
ЮАР	Формальная	96	3	1	0	91	7	2	0
	Неформальная	71	3	24	2	63	9	27	1

Примечание: * Данные за 2014

Источники:

МОТ, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Бразилии (НВОДХ, 2019)

МОТ, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Российской Федерации (Обследование работников 2019)

МОТ, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Индии (Периодическое обследование работников, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Китае (Китайский проект о доходах домохозяйств, 2014)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в ЮАР (Квартальное обследование работников, 2019)

Уровень неформальной занятости в мире составляет 63% для мужчин и 58,1% для женщин. Однако женщины чаще подвержены риску неформальной занятости в странах Африки к югу от Сахары (90%), Южной Азии (89%) и Латинской Америки (75%), особенно в странах с низким и ниже среднего уровнем дохода (MOT, 2018). В 55% изученных стран распространенность неформальной занятости выше среди женщин (MOT, 2018). Согласно Чен (Chen) (2007), хотя неформальная занятость включает в себя различные статусы занятости, в том числе работодателей, наемных работников и самозанятых, временных наемных работников и промышленных подсобных рабочих/домашних работников, женщины больше мужчин представлены в сегментах с более низким уровнем дохода.

Ниже рассмотрим гендерные аспекты неформальной занятости в каждой из стран БРИКС.

ЮАР

Из общего числа женщин, работающих в неформальном секторе, 18,4% являются самозанятыми работниками, еще 42% - наемными работниками, а 1,1% - безвозмездно работающими на семейных предприятиях. С другой стороны, среди всех мужчин, работающих неформально, соответствующие доли составляют: 24,3% для самозанятых, 58,7% для наемных работников и лишь 0,4% для работников семейных предприятий. Таким образом, первое важное различие между мужчинами и женщинами, работающими неформально, заключается в том, что мужчины чаще, чем женщины являются самозанятыми или наемными работниками в неформальном секторе. Второе важное различие заключается в том, что из всех женщин, занятых в неформальном секторе, 22,6% являются независимыми работниками в домашних хозяйствах, в то время как среди мужчин, занятых в неформальном секторе, таких только 8%.

Изучив распределение статуса занятости между категориями наемных работников, работодателей, самозанятых и работников семейных предприятий с точки зрения половой принадлежности, обнаружим, что как в формальной, так и в неформальной занятости доли мужчин и женщин с точки зрения статуса занятости примерно одинаковы. Наблюдается также большое сходство в уровне образования мужчин и женщин, как в формальной, так и в неформальной занятости, .

Россия

Преобладающая форма неформальной занятости для женщин в России - наемный работник (54% всех женщин-неформальных работников в стране). Это справедливо и для мужчин (64% неформальных работников мужчин также являются наемными). Однако среди женщин в целом большая доля самозанятых - 17,6% по сравнению с 9,6% среди мужчин (график 3).

С точки зрения статуса занятости между мужчинами и женщинами, занятыми в формальном секторе, нет большой разницы; в 9 из 10 случаев они являются наемными работниками. Однако в

неформальном секторе 8 из 10 женщин являются работниками, а мужчины - 9 из 10. Основное гендерное различие между мужчинами и женщинами в сфере занятости в неформальном секторе заключается в том, что среди женщин доля работников домашних хозяйств (16%) выше, чем среди мужчин (7%).

Важная закономерность проявляется при изучении гендерных различий по уровню образования. В формальном секторе более высокая доля женщин (43% работающих женщин) имеет высшее образование, чем мужчин (32%). Примечательно, что такая же картина преобладает и в неформальном секторе, где доля женщин (30%) с высшим образованием выше, чем мужчин (19%). Соответственно, в формальном и неформальном секторах меньше женщин, чем мужчин, имеющих только начальное образование.

Бразилия

Две из пяти неформально занятых женщины в Бразилии работают в неформальном секторе, в то время как среди мужчин это соотношение составляет три из четырех. Одна треть женщин-неформальных работников работает в формальном секторе, в то время как такие мужчины составляют 22%. Еще одно существенное различие между женщинами и мужчинами, занятыми в неформальном секторе, заключается в том, что 18% женщин, занятых в неформальном секторе в Бразилии, являются наемными работниками, в то время как среди неформальных работников-мужчин эта доля составляет всего 1%. Кроме того, мужчины вообще практически не работают в секторе домашних хозяйств.

В формальном секторе практически нет разницы между мужчинами и женщинами в статусе занятости: более четырех из пяти работников, будь то мужчины или женщины, являются наемными работниками. В формальном секторе нет ни мужчин, ни женщин - работников семейных предприятий. Основное различие в Бразилии проявляется в секторе неформальной занятости: женщины гораздо чаще (58%), чем мужчины (43%), являются наемными работниками. Женщины гораздо реже (33%), чем мужчины (51%) являются самозанятыми.

Как среди мужчин, так и среди женщин, работающих в формальном секторе, большинство имеют среднее образование - процент среди неформальных работников обоих полов является схожим. В неформальном секторе почти половина как неформально работающих мужчин, так и женщин также имеют среднее образование. Однако следует отметить, что женщины имеют преимущество перед мужчинами с точки зрения доли неформальных работников с высшим образованием: 30% женщин против 22% мужчин в формальном секторе и 24% женщин против 13% мужчин в неформальном секторе. Соответственно, доля женщин, не имеющих образования или начального образования в формальном и неформальном секторах меньше, чем мужчин.

Индия

Существует значительная гендерная разница в типе или преобладающей форме неформальности в стране. Так, хотя большинство неформальных работников заняты в неформальном секторе, независимо от того, мужчины они или женщины, различается именно статус. Во-первых, из всех мужчин, занятых в неформальном секторе, 74% являются независимыми работниками (в основном самозанятыми или в редких случаях - работодателями). В отличие от них, чуть менее половины женщин, занятых в неформальном секторе, являются независимыми работниками. Второе

гендерное различие среди неформальных работников заключается в том, что треть женщин являются работниками семейных предприятий, но этот статус имеет менее 10% неформальных работников-мужчин.

Далее мы исследуем гендерные различия в отношении статуса занятости (т.е. наемные работники, работодатели, самозанятые и члены семьи, безвозмездно работающие на семейных предприятиях). Здесь мы сравним, как мужчины и женщины распределяются по этим четырем статусам занятости в каждой единице формального и неформального сектора. В формальном секторе три четверти неформальных женщин и три четверти неформальных мужчин являются наемными работниками; самозанятыми работниками являются четверть всех неформальных работников-женщин и пятая часть мужчин. Однако существует значительная разница между мужчинами и женщинами в неформальном секторе. Почти половина женщин в неформальном секторе являются самозанятыми, и только 17% из них являются наемными работниками. В отличие от этого, среди мужчин три четверти являются самозанятыми работниками, а 16% - наемными работниками. Кроме того, роль женщин как работников семейных предприятий гораздо более значительна, чем роль мужчин (33% против 9%).

Женщины в Индии имеют гораздо меньший уровень школьного образования, чем в ЮАР, что отражается и на трудовых ресурсах. В формальном секторе доля женщин, не имеющих образования, вдвое выше, чем среди мужчин (18 против 8%), а в неформальном секторе эта доля гораздо выше (55% против 29%). Аналогично, в то время как 44% мужчин в формальном секторе имеют среднее образование, только 29% работающих женщин имеют среднее образование. Однако в формальном секторе наблюдается и гендерный паритет: 42% мужчин и 47% женщин имеют высшее образование.

В неформальном секторе ситуация совершенно иная. В то время как 43% всех мужчин имеют либо начальное образование, либо вообще не имеют образования, доля таких женщин составляет две трети.

Китай

В вопросе преобладающей формы неформальности в Китае практически нет разницы между мужчинами и женщинами. В то время как 20% мужчин и женщин, работающих неформально, являются независимыми работниками в неформальном секторе; 68% мужчин и 64% женщин являются наемными работниками в неформальном секторе. В формальном секторе есть неформальные работники, и доля как мужчин, так и женщин составляет почти 11%, и это наемные работники. Данные свидетельствуют о том, что в домохозяйствах нет неформальных работников, а неформальные работники, помогающие на предприятиях своих семей, составляют незначительную долю неформальных работников как среди мужчин, так и среди женщин (менее 5%).

Когда мы изучаем статус занятости мужчин и женщин в формальном и неформальном секторе, мы обнаруживаем следующее. Девять из 10 мужчин и женщин, занятых в формальном секторе, имеют статус наемного работника. Остальные являются работодателями, как в случае мужчин, так и в случае женщин. С другой стороны, рассматривая статус занятости работников в неформальном секторе, мы видим, что различия в статистике в отношении полов также практически отсутствуют: три четверти женщин и четыре пятых мужчин являются наемными работниками в неформальном секторе.

Изучив уровень образования работников, можно увидеть, что в формальном секторе три четверти мужчин и женщин имеют среднее образование. Еще 21% мужчин и такой же процент женщин имеют высшее образование. Работников с начальным образованием ничтожно мало как среди мужчин, так и среди женщин. Аналогичная ситуация преобладает и в неформальном секторе, где практически нет гендерных различий в уровне образования работников. Четверо из пяти мужчин и три четверти женщин имеют среднее образование, и примерно по 17-18% мужчин и женщин имеют начальное образование или никогда не ходили в школу. Таким образом, в неформальном секторе доля мужчин и женщин с высшим образованием едва достигает 3%.

Рекомендация МОТ №204 и ее аспекты: значение для неформальности в странах БРИКС

Рекомендация МОТ №204 содержит предложения в отношении общих рамок политики с тремя приоритетными целями в вопросе перехода к формальности:

- Создание предприятий и мест работы в формальном секторе.
- Меры политики, направленные на переход к формальной экономике.
- Меры политики, направленные на предотвращение трансформации формальных рабочих мест в неформальные.

Мы обсудили цели (a) и (c) в разделе 1 данной работы. В этом разделе мы уделим больше внимания цели (b), хотя следует отметить, что все три цели являются взаимодополняющими. Одна и та же политика может способствовать достижению всех трех ключевых целей. В то время как Рекомендация 204 предоставляет широкий набор политических указаний в нескольких областях, которые тесно взаимосвязаны, в данном разделе рассматривается параграф 25, посвященный именно формализации микро- и малых предприятий.

Для изучения перспектив перехода к формальности в данном исследовании будет использована Рекомендация МОТ №204 с ее шестью аспектами (шесть пунктов в соответствии со статьей 25 P204). К ним относятся:

- Снижение регистрационных издержек и сокращение процедур.
- Упрощение режимов начисления и уплаты налогов и взносов.
- Доступ к государственным закупкам.
- Доступ к инклюзивным финансовым услугам.
- Доступ к обучению предпринимательству, развитию навыков и индивидуальным услугам по

развитию бизнеса.

- Доступ к социальному обеспечению.

Эти меры признаны потенциальными триггерами для перехода неформальных единиц к формальности.

В данном разделе демонстрируются примеры передовой практики по вышеуказанным шести аспектам, принятым в различных странах БРИКС, в отношении как можно большего числа областей/стран (с учетом ограниченного объема работы). Поэтому данный раздел охватывает первые пять групп действий (а - е). В то же время тема социального обеспечения в странах БРИКС, имеющая центральное значение для неформальной занятости работников, рассматривается гораздо более подробно в следующем разделе (5).

Общая проблема во всех странах, включая страны группы БРИКС, заключается в том, что R204 является относительно новым документом, принятым в 2015 году, и на национальном уровне можно найти довольно лишь ограниченный объем информации или анализа результатов.

В ряде стран, включая Бразилию, Непал, ЮАР, Свазиленд и Вьетнам, проводится комплексная диагностика неформальной экономики в целом. При поддержке МОТ были разработаны или разрабатываются национальные планы действий/дорожные карты, включая дорожную карту по борьбе с незадекларированной работой в Греции, пятилетний генеральный план для провинции Квазулу Натал в Южной Африке и стратегию формализации в Зимбабве. В странах Латинской Америки и Карибского бассейна реализуются стратегии, основанные на многочисленных мероприятиях, как, например, в Аргентине и Бразилии. Ожидается, что в период 2016-21 годов по меньшей мере десять стран в регионах будут выступать за разработку и внедрение комплексных основ политики.

Все еще трудно убедить большинство правительственных чиновников и других социальных партнеров в том, что самозанятые работники вносят значительный вклад в экономику. Предполагается, что значимый вклад может внести только крупный бизнес. Тем не менее, в странах БРИКС, похоже, появляются некоторые положительные примеры реализации R204, которые мы приводим ниже в нескольких тематических исследованиях. R204:

Реформы среды для предпринимательства:

Пример из практики 1 - налог на товары и услуги (НТУ) в Индии. В МОТ исторически сложилось два определения неформальности: одно для неформальных предприятий (ориентированное на фирму) и другое - для неформальной работы (ориентированное на работника). В Индии тоже есть схожие определения: организованные фирмы (более 10 работников) называются "формальными" (хотя половина работников таких фирм не имеют социального страхования), неорганизованные (менее 10 работников) - "неформальными" (национальное статистическое определение неформальных предприятий).

Большинство организованных предприятий становятся частью системы налогообложения; большинство неорганизованных предприятий не платят никаких налогов - ни прямых, ни косвенных. Реформа косвенного налогообложения (1 июля 2017 года) превращает предприятия неформального сектора в формальные - но только в той степени, в которой они готовы к регистрации в государственном органе НТУ.

Почему реформа НТУ меняет правила игры? Основная причина заключается в предоставлении налогового кредита (НК). Ключевая предпосылка состоит в том, что облагать одно и то же дважды - несправедливо. Чтобы избежать двойного налогообложения товаров, используемых в качестве исходных материалов для производства других товаров, производителю следующего товара может быть предложено зачесть налоги, уплаченные на исходные материалы, при уплате налога на конечный продукт. Если налог, уплаченный на исходные материалы, выше налога на произведенный из них товар, излишек может быть востребован в качестве возврата налоговых платежей. НК также доступен для торговцев на товары, купленные для продажи/перепродажи. Поскольку многие мелкие торговцы в неорганизованных, неформальных подразделениях приобретают товары у предприятий формального, организованного сектора, их заинтересовала регистрация в органе НТУ. До 1 июля 2017 года налоговый кредит был доступен для таких налогов, как централизованный акциз, НДС (который варьировался в зависимости от штата), ЕНП (единый налог на продажи) и налог на услуги. Однако в предыдущем режиме существовало несколько "если" и "но" в отношении того, какие из этих налогов могли быть зачтены относительно друг друга. НТУ имеет большое значение, так как объединение 17 различных косвенных налогов в его рамках облегчит компаниям ведение бизнеса в отношении налогового кредита.

Во-вторых, правила НТУ и условия требования НК были ужесточены, чтобы избежать мошенничества или утечки поступлений в бюджет. Покупатель не может получить налоговый кредит, пока поставщик не заплатит соответствующий налог или не истребует НК. Без налогового кредита возникает "каскадный эффект налогов". Ранее незарегистрированные (в налоговых целях) фирмы теперь получают налоговую историю, поэтому в рамках НК существует возможность доступа к институциональному (в отличие от неинституционального) кредиту, что снижает его стоимость.

Почему НТУ является преобразующим для формальности? НТУ взимается на каждом этапе производственного процесса, но возвращается всем участникам производственной цепочки, кроме конечного потребителя. Товары и услуги разделены на пять налоговых планок для взимания налога - 0%, 5%, 12%, 18% и 28% (последняя - для предметов роскоши и общественно порицаемых товаров). В результате введения НТУ произошло значительное увеличение числа косвенных налогоплательщиков; многие добровольно решили стать частью системы НТУ, особенно малые предприятия, которые покупают товары у крупных предприятий и хотят воспользоваться НК. Увеличение числа косвенных налогоплательщиков свидетельствует о росте формальности бывших неформальных фирм. Мы приходим к выводу, что фонд оплаты труда в несельскохозяйственном секторе Индии, охваченном НТУ, значительно больше, чем считается в настоящее время. Формальность, определяемая как предоставление социального обеспечения, дает оценку фонда оплаты труда формального сектора в 31% от объема несельскохозяйственного труда; формальность, определяемая как регистрация для уплаты НТУ, т.е. с точки зрения принадлежности к системе НТУ, выявляет долю оплаты труда формального сектора в 53% (Министерство финансов, 2018).

В декабре 2017 года насчитывалось 9,8 млн индивидуальных зарегистрированных плательщиков НТУ, что немного больше, чем общее количество плательщиков косвенных налогов в старой системе. Однако эти два показателя несопоставимы: регистрации в старой системе не были индивидуальными, поскольку многие налогоплательщики были зарегистрированы по нескольким налогам. Если скорректировать базу избегая двойного и тройного учета, то НТУ увеличила число

индивидуальных косвенных налогоплательщиков более чем на 50% - на значимые 3,4 миллиона.

Одним из многочисленных преимуществ НТУ стало добровольное соблюдение налогового законодательства. Около 1,7 млн. зарегистрированных лиц, которые не достигли порогового предела в 2 млн. рупий оборота в год (и, следовательно, не обязаны были регистрироваться), *предпочли сделать это*. Действительно, из общего числа 71 млн. несельскохозяйственных предприятий около 13% зарегистрированы в системе НТУ.

В Индии правительство ответственно за социальное обеспечение работников. Организация Фонда обеспечения работников (EPFO) предоставляет работникам частного сектора пенсии и хранит страховые фонды, а Государственная страховая корпорация работников (ESIC) - медицинские пособия. Взносы в EPFO являются обязательными для компаний, в которых занято более 20 работников с зарплатами менее 15 000 рупий. Выше этого уровня взносы являются добровольными. Количество зарегистрированных за период с января-июнь 2017 года подскочила на 10 млн. в марте-июле из-за регистрации в системе НТУ бывших неформальных фирм.

Регистрация бизнеса для уплаты налогов увеличилась в результате введения НТУ. Поскольку появились новые данные по НТУ, официальный объем несельскохозяйственной заработной платы с точки зрения социального обеспечения оценивается в общем для 75 млн. человек или 31% несельскохозяйственных работников. Эта оценка включает правительственный несельскохозяйственный фонд оплаты труда (центр и штаты, около 15 млн. человек, исключая военнослужащих). Формальный несельскохозяйственный фонд оплаты труда с точки зрения налогообложения предполагает, что почти 53% работников вне сельского хозяйства (240 млн) заняты в формальном секторе (Министерство финансов 2018)¹⁸.

Пример из практики 2. Стимулы для формализации работников. Правительство Индии поощряет формализацию через стимулы. Исторически сложилось так, что работодатели уклоняются от уплаты взносов в Фонд обеспечения работников (Employees Provident Fund, EPF), учитывая плохое соблюдение трудового законодательства. В рамках усилий по формализации занятости действующее правительство стимулирует работодателей регистрировать работников в EPF, предлагая в течение трех лет делать взносы за работодателей в систему социального обеспечения, что способствует увеличению числа зарегистрированных работников.

Например, штат Махараштра на западе Индии в качестве дополнительной меры по защите труда расширил сферу действия EPF, включив в нее всех работников таких фирм (независимо от размера предприятия), что способствовало росту занятости в формальном секторе. Такие меры, пусть и временные, могут увеличить долю формального сектора. С сентября 2017 года данные о регистрации в EPFO публикуются ежемесячно: полмиллиона новых регистраций означает столько же формальных рабочих мест каждый месяц (не новых рабочих мест) - большая разница для общего благосостояния тех работников, которые были зарегистрированы.

Пример из практики 3. В ЮАР в секторе сбора мусора был разработан набор национальных руководящих принципов для признания и интеграции сборщиков мусора на местном уровне.

¹⁸ Главный экономический советник Субраманиам: "Доход, полученный от НТУ, превзошел все ожидания: динамичность налоговых доходов составила 1,2, а не 1 (косвенные налоги обычно растут теми же темпами, что и номинальный ВВП). Примечательно, что налоговые поступления от НТУ росли на 20% быстрее, чем традиционные косвенные налоги. И это в первые восемь месяцев внедрения, когда проблемы с реализацией были огромны" (Министерство финансов, 2018). Следовательно, потенциал огромен!

Следующими и наиболее сложными шагами будут переговоры о реформах на национальном и местном уровне, которые существенно изменят жизнь неформальных работников. Когда неформальные работники начнут чувствовать себя более уверенно на работе, когда их доходы начнут повышаться и когда они смогут пользоваться социальной и правовой защитой, которой пользуются официально зарегистрированные работники, тогда действительно можно будет говорить о достижениях применения данных принципов.

Р 204: Доступ к системе государственных закупок

Пример из практики 4: Государственные закупки и Министерство по делам микро-, малых и средних предприятий. Закон Индии о развитии ММСП 2006 года - определены пороговые значения для М-С-М по размеру капиталовложений. Правительство отдает предпочтение при проведении государственных тендеров полностью зарегистрированным фирмам. Политика государственных закупок 2012 года определяет, что центральное правительство должно закупать минимум 20% от общей годовой стоимости товаров/услуг у ММСП (обязательно с апреля 2015 года). В квоте 20% годовых закупок 4% выделено для ММП, принадлежащих зарегистрированным племенам и кастам, а закупающая организация должна сообщать о соблюдении правил закупок в своем ежегодном отчете. ММП, предложившие цену в пределах ценового коридора L1+15%, получают право на осуществление поставки при условии снижения цены до уровня L1 (самой низкой цены, предложенной участниками тендера).

Р 204: Доступ к инклюзивным финансовым услугам.

Таблица 14: Финансовая инклюзивность в странах БРИКС										
	Счет (% возраст 15+) ¹		Счет, муж (% возраст 15+)		Счет, жен (% возраст 15+)		Счет, доход, наиболее бедные 40% (% возраст 15+)		Счет, доход, наиболее богатые 60% (% возраст 15+)	
	2011	2017	2011	2017	2011	2017	2011	2017	2011	2017
Бразилия	56	70	61	73	51	68	38	57	68	79
Россия	48	75,8	49	75	48	76	40	70	53	79
Индия	33	79,9	44	83	26	77	27	77	41	82
Китай	64	80,2	68	84	60	76	47	68	75	88
ЮАР	54	69,2	56	68	51	70	40	63	63	74

Примечание: Процент респондентов, сообщивших о наличии счета (индивидуального или совместно с кем-либо) в банке или другом финансовом учреждении, или сообщивших о личном использовании услуги мобильных денег в течение последних 12 месяцев.

Источник: Демиргуч-Кунт, Асли, Леора Клаппер, Дороте Зингер, Сания Ансар и Джейк Хесс. 2018. Глобальная база данных Findex 2017: Измерение финансовой доступности и показателей финтех-революции. Всемирный банк: Вашингтон, округ Колумбия.

Пример из практики 5. Финансовая инклюзивность в странах БРИКС.

Таблица 14 показывает, что все страны БРИКС добились значительного прогресса, обеспечив четырех из пяти мужчин и аналогичную долю женщин банковскими счетами. Кроме того, достигнут высокий уровень финансовой доступности для всех квинтильных групп. Главный вопрос заключается в том, означает ли наличие банковского счета у значительной части граждан снижение неформальности.

Из предыдущих разделов мы уже поняли, что неформальность остается исключительно высокой в трех из пяти стран БРИКС и высокой даже в оставшихся двух. Владение банковскими счетами резко возросло в Индии с 2015 года, но это не способствовало снижению неформальности. В принципе, тем, у кого были специальные банковские счета "без излишеств" (схема JDY), предоставлялся овердрафт в размере 5000 рупий - таким образом, кредит был доступен для физических лиц. (Но очень немногие брали овердрафт, поскольку уровень доходов не позволял быть уверенными в возможности вернуть долг). Однако, поскольку большинство счетов находится в банках государственного сектора, им был предоставлен доступ к личным кредитам (без обеспечения): индивидуальные кредиты MUDRA на потребительские/производственные нужды. Однако средний размер кредита составлял 17000 рупий (250 долларов) в 2105-16 годах. Хотя в 2016-17 годах он вырос до 47000 рупий, этого недостаточно для ведения реального бизнеса¹⁹.

P204: Доступ к развитию навыков и услугам по развитию бизнеса.

В контексте БРИКС тематика развития профессиональных навыков относится к инициативам по образованию и подготовке работников и продвижению Повестки дня по вопросам достойного труда. Такие инициативы набирают ход, что видно из Деклараций БРИКС, принятых в Форталезе и Уфе, и дискуссий в Академиях БРИКС.

В каждой из стран БРИКС существует множество примеров передовой практики в области профессиональных навыков. МОТ попыталась координировать, по крайней мере, работу, связанную с признанием имеющихся квалификаций в каждой из пяти стран БРИКС. Мы приводим краткую информацию о работе, проделанной в каждой стране. Однако цель состоит в том, чтобы сосредоточиться только на передовом опыте, который другие страны БРИКС могли бы изучить для воспроизведения.

¹⁹ Еще одним действием, потенциально влияющим на формализацию, стала демонизация банкнот высокого номинала, которые составляли 86% денежного обращения в индийской экономике. Правительством была объявлена демонетизация банкнот самого большого номинала Rs 500/1000 после 8 ноября 2016 года. Наличные деньги являются предпочтительным средством для "транзакционного спроса" на деньги в неформальной экономике. Поэтому целью было сократить количество наличных денег - уменьшить коррупцию, расширить сеть прямых налогов, уменьшить количество наличных денег; другими словами, увеличить формальность! Однако на неформальную экономику и работников было оказано разрушительное воздействие, которое продолжается до сих пор; на самом деле, это воздействие было более незначительным для организованного сектора, больше для неорганизованных единиц/рабочих. Работникам с банковскими счетами стали платить чеками - таким образом, последовала очень ограниченная формализация.

Пример из практики 7. Национальные стандарты профессий в России. В России происходят значительные изменения на рынке труда. Одновременно со старением населения молодежь не находит работу и, как следствие, уходит в неформальную занятость. Так, исследования Института социологии РАН показывают, что с 2001 по 2012 год доля всех занятых в неформальном секторе в общей численности занятых в экономике страны выросла с 12,5% до 19%, но в возрастной группе до 20 лет наблюдается рост с 23,0% до 47,7%, в следующей возрастной группе (20-24) - с 13,3% до 55,8%, в последующей (25-29) - с 12,5% до 34,7% соответственно. Неформальная занятость молодежи имеет формы работы по найму у производителей товаров и услуг, индивидуального и семейного предпринимательства, работы в частных садах и т.д. Все это говорит о том, что молодежь сегодня составляет слой общества, который является одним из наименее защищенных. Тем не менее, даже в неформальном секторе молодежь приобретает определенные навыки.

Несмотря на то, что аттестация персонала (сертификация навыков) в России существует уже более 20 лет, система еще не стала всеобъемлющей и единой. В 2012 году правительство Российской Федерации приняло систему Национальных стандартов квалификаций. В результате в настоящее время в признании и оценке навыков произошли некоторые радикальные изменения:

- Внедряются профессиональные стандарты как основа для квалификационных требований (к концу 2015 года было утверждено около 500 профессиональных стандартов);
- Национальный совет руководит организацией и координацией деятельности по оценке квалификации при Президенте РФ и отраслевых квалификационных советов (уже создано 18 таких советов);
- Разработан Федеральный закон "О независимой оценке квалификации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

Создание системы независимой оценки навыков на основе профессиональных стандартов является основой для разработки единых подходов к процедурам и результатам признания навыков. Кроме того работодатели могут использовать этот механизм для подтверждения наличия у работников квалификаций, соответствующих стандартам в профессии.

Крайне важно, что Федеральным законом № 122 от 2 мая 2015 года в Кодекс о труде были внесены изменения. Так, в Статье 195 говорится, что если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой для выполнения работником определенных трудовых функций, применение профессиональных стандартов в части указанных требований является обязательным для работодателей.

Пример из практики 8. Признание имеющихся квалификаций в Китае.

В Китае принято решение продвигаться вверх по цепочке создания стоимости, производя более технологически сложные продукты, в соответствии с программой "Make in China 2025", цель которой - превратить страну в мирового лидера в области технологий четвертой промышленной революции. В соответствии с развертыванием Китайского национального средне- и долгосрочного плана развития талантов (2010-2020) и средне- и долгосрочного плана развития высококвалифицированных талантливых кадров (2010-2020), реализацией национального плана возрождения высококвалифицированных талантов в последние годы ведомства, местные органы власти и предприятия предприняли успешные попытки создания системы профессионального

обучения и признания навыков с китайским характером и аккумулировали ценный опыт. Осуществляются три рабочие программы: программа подготовки технических специалистов, программа наращивания потенциала учебных баз для высококвалифицированных талантов и программа мастерских навыков.

В 2014 году в Китае насчитывалось более 9.000 государственных станций тестирования профессиональных навыков. Под руководством OSTA эти станции проводят оценку профессиональных навыков и предоставляют испытательные площадки, оборудование и средства для проверки профессиональной деятельности, соответствующей стандартам качества. **CRRC Corporation Limited** (известная как **CRRC**) - **китайский** государственный производитель подвижного состава, акции которого размещены на бирже. Она является крупнейшим в мире производителем подвижного состава по объему выручки, опережая своих основных конкурентов Alstom и Siemens. Результатом внутреннего признания в CRRC является то, что предприятие удовлетворено результатом. Три наиболее значимых аспекта вклада в развитие предприятия таковы: повышение уровня квалификации сотрудников и развитие способности персонала на рабочем месте обеспечивать качество продукции; внутреннее признание приносит предприятию более эффективную систему и снижает затраты; сплочение кадров, любовь к своей работе и желание посвятить себя карьере. Это также полезно для карьерного роста сотрудников.

Пример из практики 9. В Бразилии нет ни Национальной схемы квалификаций, ни национальной системы их признания. Однако существует система эффективного вовлечения промышленности в процессы развития навыков как формальных, так и неформальных работников, что также включает в себя эффективную систему финансирования развития навыков, действующую с 1942 года. Это сочетание сделало Бразилию лидером в области производства и развития навыков в странах с развивающейся рыночной экономикой. Исторически ПОО в Бразилии развивалось как партнерство между правительством и предпринимателями для решения проблемы нехватки образованной и низкоквалифицированной работников. Эта стратегия в значительной степени обеспечивала развитие промышленности с 40-х годов прошлого века. Поэтому ПОО получало значительное финансирование и развивалось раньше и лучше, чем начальное образование.

Успех бразильской системы ПОО основан на а) институциональной структуре работодателей (так называемая "система S") в промышленности, сельском хозяйстве и сфере услуг, которые платят б) сбор для финансирования профессионального обучения. "Система S" - это обычное обозначение Национальной службы профессионального обучения и социальных услуг, созданной в Бразилии в 40-х годах прошлого века. Это не система, а независимые организации, ориентированные на конкретные отрасли: Senai/Sesi (промышленность), Senac/Sesc (торговля и услуги), Senate/Seat (наземный транспорт), Senar (сельское хозяйство), Sebrae (техническая помощь микро- и малым предприятиям) и SESCOOP (городские кооперативы).

Эта "система" финансируется в основном за счет сборов, которые, хотя и устанавливаются правительством, управляются на национальном уровне и на уровне штатов организациями предпринимателей, в советы директоров которых входят представители правительства. С 2011 года техникумы и колледжи "Ss" были интегрированы в федеральную сеть (Закон 12513), но сохранили свою управленческую автономию.

Успех системы Ss в Бразилии, финансируемой за счет сборов, которые платят сами работодатели, способствовал ее принятию в 62 странах мира, в том числе в Латинской Америке, Европе, Африке

и быстроразвивающихся экономиках Восточной Азии (Южная Корея, Малайзия, Сингапур).

Заключительные замечания в отношении P204 и потенциала сотрудничества между странами БРИКС.

Как показывают исследования Benhassine et al. (2016) и Campos et al. (2015) сочетание таких мер, как личные визиты для разъяснения вопросов регистрации бизнеса и налогов и льгот, более эффективно, чем просто распространение информации о регистрации бизнеса и налогов. Кроме того, регистрация бизнеса не ведет к автоматическому повышению уровня финансовой вовлеченности и доступа к кредитам, если не оказывается другая помощь в вопросах формализации, такая как программы обучения и информационные сессии банков. MOT (2020), Mehrotra (2020), Chacaltana and Leung (2020) и Kiaga (2020) рассматривают вопрос о том, какие меры сработали в глобальном масштабе, в Азии, Латинской Америке и Африке к югу от Сахары соответственно. Например, в Латинской Америке в некоторых странах была разработана упрощенная налоговая система. В некоторых случаях налоговые льготы были связаны с отчислениями на социальное обеспечение, объединяя несколько платежей в единый налог "Монотрибуто" (MOT, 2021).

"Очевидно, что единственный способ устойчиво содействовать переходу к формальности - это одновременное вмешательство в многочисленные аспекты неформальности. Во всех эпизодах формализации присутствуют экономический рост и структурные преобразования, а также сочетание стимулов и мер принуждения (кнута и пряника) для бизнеса или работников. Хотя данные свидетельствуют о том, что воздействие каждого из этих мер, как правило, невелико, вместе они могут существенно изменить ситуацию. Другими словами, эти меры политики или вмешательства, как правило, лучше работают вместе, чем по отдельности. Опыт эпизодов формализации также показывает необходимость определять точное сочетание экономической и институциональной политики в соответствии с потребностями каждого конкретного региона." (MOT, 2020, с. 167)²⁰.

Уже существует сеть институтов трудовых исследований стран БРИКС. Ведущий исследовательский институт страны-председателя БРИКС (сменяется ежегодно) выступает на основе ротации в качестве директора Сети институтов трудовых исследований. Ведущий исследовательский институт приглашает к участию соответствующие университеты, исследовательские институты и социальных партнеров страны. Основными обязанностями директора Сети являются: предложение годового плана исследований или предложений по пересмотру плана исследований; организация встреч со всеми институтами-участниками (не реже одного раза в год); подготовка отчетов для министерской встречи и представление отчета министерской встрече после заседания рабочей группы по занятости. С учетом того, что неформальный сектор и его работники подверглись более сильному влиянию пандемии COVID-19, чем другие сектора/работники, вполне уместно, чтобы неформальность стала предметом дальнейшей совместной работы сетей исследователей в сфере труда стран БРИКС. Дальнейшие предложения в этом отношении предлагаются в разделе 7 настоящего документа. Была выбрана новая исследовательская тема на 2020-2021 годы (Поддержка занятости и доходов в контексте

²⁰ В Южной Африке, где существует обширная Расширенная программа общественных работ (EPWP), был сделан значительный вклад в T2F, и продолжаются инициативы по линии Юг-Юг в плане обобщения передового опыта в области трудоемких работ и развития потенциала по линии Юг-Юг на протяжении многих лет (например, с Индией), особенно для неформальных работников. Индия и Южная Африка имеют одни из самых крупных государственных программ занятости, как мы все знаем, с обширным опытом, которым можно поделиться.

кризиса COVID-19), которая соответствует предложенному подходу.

В этой секции мы представили несколько примеров из практики в отношении всех рекомендаций, содержащихся в Р 204, которые могут быть приняты на вооружение другими странами БРИКС.

Социальное обеспечение в странах БРИКС

Рекомендация МОТ P202 и P204 (2015) рекомендуют установить минимальный уровень социальной защиты для всех работников. Наиболее известными международными документами по социальному обеспечению являются Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения 1952 года (№102) и Рекомендация МОТ о минимальных нормах социальной защиты 2012 года (№202). Давняя Конвенция 1952 года (№102) объединяет девять классических условий социального обеспечения (медицинское обслуживание, болезнь, безработица, старость, производственная травма, семейные обязанности, материнство, инвалидность, потеря кормильца) в единый всеобъемлющий и юридически обязывающий документ. В данном разделе мы рассмотрим наличие или отсутствие этих составляющих социального обеспечения в пяти странах БРИКС²¹.

В данном разделе мы рассмотрим систему социального страхования, существующую в странах БРИКС. Для анализа ситуации в каждой стране приведены таблицы 14-25. Потенциал сотрудничества между странами БРИКС рассматривается в заключительном разделе, но в каждой стране есть много историй успеха, из которых другие могут извлечь уроки. Например, программа условных денежных выплат Bolsa Família в Бразилии, Национальный закон Махатмы Ганди о гарантиях занятости в сельской местности (MGNREGA) в Индии и подход к социальному обеспечению на основе прав человека в Южной Африке. Это хорошие примеры, которые можно адаптировать к другим условиям.

Таблица 15: Обзор национальных систем социального обеспечения

Страна	Количество сфер, охваченных по крайней мере одной программой		Наличие программы, установленной законом							
	Количество сфер, охваченных по крайней мере одной программой	Количество сфер в рамках системы социального обеспечения, охваченных установленной законом программой	Ребенок и семья	Материнство (денежные пособия)	Болезнь (денежные пособия)	Безработица	Занятость	Нетрудоспособность	Пособия	Пособия
Бразилия	8	Комплексный правовой охват 8
Россия	8	Комплексный правовой охват 8

²¹ Бразилия ратифицировала Конвенцию K168 о содействии занятости и защите от безработицы, и, за исключением Южной Африки, все они ратифицировали Конвенцию K122 о полной занятости.

Индия	7	Почти комплексный правовой охват 7	Нет
Китай	8	Комплексный правовой охват 8
ЮАР	8	Комплексный правовой охват 8
Примечание:									
<ul style="list-style-type: none"> Как минимум одна программа, закрепленная в национальном законодательстве, включая программы ответственности работодателей, основанные на обязательном объединении рисков 									
<p>Определения: Охват измеряется количеством сфер политики социального обеспечения, предусмотренных законодательством. Этот показатель может принимать значение от 0 до 8 в зависимости от общего числа сфер политики социального обеспечения (или отраслей), программа для которых закреплена в национальном законодательстве. В расчет принимаются следующие восемь сфер: болезнь, материнство, старость, потеря кормильца, инвалидность, ребенок/семья, травмы на производстве и безработица. Количество сфер, охваченных хотя бы одной программой, дает представление о масштабах правового обеспечения социального страхования.</p>									
Источник:									
МОТ(Международное бюро труда), 2017. Доклад о социальной защите в мире 2017–19: Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей устойчивого развития. Доступно по адресу: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm [29 ноября 2017].									

Таблица 16: Реальный охват системы социальной защиты (показатель ЦУР 1.3.1), согласно наиболее актуальным данным

Страна	Охваченная доля населения (по крайней мере в одной сфере) ¹	Процент людей, охваченный системами социальной защиты, включая минимальные уровни					
		Дети 2	Матери и новорожденные 3	Лица с тяжелой формой инвалидности	Безработные	Пожилые	Уязвимые группы
Бразилия	59.8	96.8	45	100	7.8	78.3	42
Россия	90.4	100	69	100	68.2	91.2	54.5
Индия	19		41	5.4		24.1	14
Китай	63	2.2	15.1		18.8	100	27.1

ЮАР	48	75.1	64.3	10.6	92.6	35.6
Источник:						
МБТ (Международное бюро труда), 2017. Доклад о социальной защите в мире 2017–19: Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm [29 ноября 2017].						

Демографический срез стран БРИКС показывает следующее. Россия уже много десятилетий является стареющим обществом. Более 20% ее населения старше 60 лет; для сравнения, в странах Европейского союза население старше 60 лет составляет 23,4 (Pieters and Schoukens, 2012). Китай перестал получать демографические дивиденды в середине второго десятилетия этого века и стал стареющим обществом примерно с 2015 года; доля населения Китая старше 60 лет составляет 13,5%. Бразилия находится на грани превращения в стареющее общество, темпы роста ее населения резко снизились; в настоящее время 11,5% ее населения старше 60 лет. Единственные две страны БРИКС, которые все еще находятся в зоне получения демографических дивидендов, это Южная Африка и Индия. Темпы роста населения Южной Африки, которые оставались в районе 2,5% в год с 1970 года до середины 1990-х годов, резко снизились до примерно 1,2-1,5% в год с 2000 года. Индия станет стареющим обществом где-то между 2036 и 2040 годами и уже прошла две трети своего демографического дивиденда.

С учетом этих демографических вызовов и проблемы старения, с которой сталкиваются страны БРИКС, можно было бы ожидать, что в каждой из них есть хорошо развитая система социального обеспечения для своего стареющего населения. Однако, как мы покажем в данном разделе, посвященном рассмотрению охвата и механизмов социального обеспечения, на сегодняшний день это далеко не так. Пандемия COVID-19 только подчеркнула уязвимость незащищенного и неформально работающего населения.

Таблицы 15-26 представляют обзор и подробную информацию о национальных системах социального обеспечения, существующих в странах БРИКС. Таблица 15 предполагает, что во всех пяти странах существуют все области, которые могут быть охвачены под рубрикой социального обеспечения, будь то поддержка детей и семьи, пособие по материнству, пособие по болезни, страхование по безработице, защита от производственного травматизма, инвалидности, пособия по потере кормильца и пенсия по старости. Однако, как мы увидим из этих таблиц, реальность не так проста.

Таблица 16 показывает различия между странам по охвату системой социального страхования. Указано, что доля населения, охваченного хотя бы в одной области (из только что упомянутого списка), наиболее высока в России - 90%, за ней следуют Китай - 63% и Бразилия - 60%, затем Южная Африка - 48%, за ней следует Индия - 19%. Остальные столбцы показывают, что даже внутри стран существует значительный разброс в отношении охвата различными видами защиты. Ясно также, что ни в одной стране, за исключением России, пособие по безработице не является очень высоким по своему охвату. Это неудивительно, учитывая, что даже в странах ОЭСР пособия по безработице были последним введенным элементом социальной защиты. Во всех категориях социальной защиты Индия имеет наименьшую долю охваченного населения, что соответствует

тому факту, что 85% ее работников является неформальной

Таблица 17 демонстрирует, что адекватный охват детскими и семейными пособиями является практически всеобщим в Бразилии и России. В обеих странах этот вид социальной помощи привязан к материальному положению и занятости. В Южной Африке пособие на ребенка охватывает 75% домохозяйств. Однако в Индии²² и Китае детские и семейные пособия практически отсутствуют. Следует отметить, что даже во всех странах БРИКС, кроме Индии, пособия выплачиваются по схеме без отчислений, которая вряд ли может охватить тех, кто работает в неформальном секторе. Именно поэтому в Бразилии, России и Южной Африке охват пособиями так высок и может послужить ориентиром как для Индии, так и для Китая.

Пособие по беременности и родам (Таблица 18) доступно большей части работников в Бразилии, России и Китае, поскольку оно охватывает тех, кто состоит в отношениях между работодателем и работником, а также тех, кто работает на себя. Учитывая, что большинство самозанятых являются неформальными работниками, охват пособиями по беременности и родам очень высок. Однако в Индии и Южной Африке самозанятые не финансируют пособие по беременности и родам. Поэтому охват гораздо ниже - 38,6% в Южной Африке и менее 9% в Индии²³.

Реальный уровень охвата тех, кто получает пособия, будучи безработным (см. Таблицу 19), очень ограничен во всех странах БРИКС, за исключением России, где по состоянию на 2015 год 59% мужчин и 79% женщин имеют пособия, связанные с занятостью. Большинство из них финансируется через накопительные схемы. Однако в остальных странах БРИКС преобладают накопительные схемы, а доля охваченного населения в составе работников выглядит следующим образом: Бразилия - 7,8%, Индия - 3%, Китай - 18,8% и Южная Африка - 10,6%. Неудивительно, что охват пособиями по безработице столь ограничен, учитывая уровень дохода на душу населения в других странах БРИКС, кроме России. Показательно, что даже в странах ставших членами ОЭСР, пособия по безработице стали доступны для работников лишь на очень позднем этапе развития систем социального обеспечения. Они были последними пособиями, которые должны были быть включены в пакет социального страхования.

Охват трудового травматизма лежит в основе социального страхования в любой стране (см. Таблицу 20). Примечательно, что в России и Китае охват страхованием от производственного травматизма высок - 88% и 84% работников соответственно. Примечательно, что в обеих странах самозанятые не обязаны страховаться, в Китае страхование самозанятых добровольное, и, тем не менее, охват трудового травматизма высок. Взносы платит работодатель. В Бразилии и Южной Африке охват достаточно высок - 63% и 64% соответственно. Во всех четырех странах страхование от производственного травматизма является обязательным в формальном секторе. Примечательно, что этот показатель настолько высок, даже несмотря на то, что самозанятые не охвачены страхованием. Другими словами, все четыре страны сумели обеспечить страхование от производственного травматизма при трудоустройстве для работников в значительной степени, включая некоторую часть неформальных работников в неформальном секторе. Однако в случае с Индией защита от трудового увечья распространяется только на 7,9% работников, что

²² Индийская программа комплексного развития детей - это программа раннего развития детей в возрасте 0-6 лет (беременных и кормящих матерей), и она не подпадает под определение, принятое на международном уровне.

²³ Хотя в публикации МОТ за 2019 год упоминается, что в Индии пособиями по беременностям и родам охвачено 41% матерей, это ошибка, учитывая, что Государственная страховая корпорация работников, которая является поставщиком пособий по беременности и родам для работников формального сектора, в лучшем случае охватывает 9% рабочей силы или менее.

неудивительно, учитывая, что именно такова была доля работников в формальном секторе в 2013 году (в отношении которого доступны статистические данные).

Наиболее важным аспектом социального страхования в любой стране является наличие или отсутствие пенсии по старости (см. Таблицу 21 о накопительных и Таблицу 22 о ненакопительных схемах). Накопительные схемы применяются к работникам формального сектора, а ненакопительные схемы, как правило, применяются к работникам неформального сектора. Из Таблицы 22 ясно, что все страны БРИКС имеют пенсию по старости для работников формального сектора, делающих отчисления. Поэтому данные показывают 100% покрытия формально занятых во всех экономиках.

Накопительные пенсии (Таблица 23) больше похожи на социальную помощь. Примечательно, что между странами БРИКС существуют значительные различия в соотношении реальных пенсионных выплат к минимальной заработной плате. Например, в Бразилии пенсия по старости составляет 100% от минимальной заработной платы. В Индии она составляет 6,1%, в Китае - от 3,5 до 7%. К сожалению, информация по Южной Африке отсутствует.

В Таблицах 24 и 25 показана информация о государственных расходах на социальную защиту. В первой таблице представлены данные по всем расходам на социальную защиту как доля ВВП, а во второй - распределение по видам гарантий. Обращают на себя внимание различия в расходах государственных бюджетов на социальную защиту, которые лишь в ограниченной степени соответствуют или коррелируют с уровнем дохода на душу населения. Например, Россия в 2015 году направила на социальную защиту 15,6% своего ВВП. При этом она имела самый высокий уровень дохода на душу населения среди стран БРИКС - в два раза выше, чем у ближайшего члена БРИКС, Китая. Аналогичные расходы Китая составляли 6,3 % ВВП, а Бразилии - 18,3 % ВВП. Хотя доход на душу населения в Бразилии был несколько ниже, чем в Китае, в целом в обеих странах его уровень сопоставим. Примечательно, что уже в 1995 году Бразилия выделяла самую высокую долю ВВП на социальные расходы - 15,5%.

Таблица 26 представляет распределение государственных расходов на социальную защиту по различным видам гарантий. В случае Бразилии расходы на социальную защиту, включая здравоохранение, составляют 18,3% ВВП; но без учета здравоохранения они составляют 9,6%. В остальных странах БРИКС соответствующие коэффициенты составляют: в России - 15,6%, включая расходы на здравоохранение и 8,7% без учета расходов на здравоохранение; в ЮАР - 10,1% и 3,4%; в Китае - 6,3% и 3,7%, в Индии - 3% и 2,7% ВВП. Самые высокие государственные расходы на социальную защиту детей как доля ВВП без учета расходов на здравоохранение - в Южной Африке (1,6%), за ней следуют Бразилия и Россия (по 0,6%). Китай и Индия - (0,2% и 0,1%) соответственно.

Заключительные замечания в отношении социальной защиты в странах БРИКС

Из предыдущего анализа следует, что все социальное обеспечение, отсутствие которого является определяющим признаком рабочей силы неформальности, недоступно для большей части работников в Бразилии, Индии и Китае. Более 20% трудовых ресурсов в России и одна треть - в Южной Африке все еще являются неформальными. Выясняется также, что система социального обеспечения в ее нынешнем виде является весьма фрагментарной, а ее охват в лучшем случае неравномерен.

В то же время население всех стран БРИКС либо стареет, либо окажется на грани старения через 10-15 лет. Это создает серьезные проблемы с учетом того, что во многих из них по-прежнему проживает большое количество бедняков. Хотя эти сложности являются общими для всех стран БРИКС, каждая страна имеет свои особенности. Политика одного ребенка в Китае (которая была практически отменена чуть менее десяти лет назад), снижение продолжительности жизни в сочетании с низкой рождаемостью в России, а также постоянное увеличение продолжительности жизни и снижение рождаемости в Бразилии делают обеспечение социальной защиты пожилых людей и тех, кто станут таковыми через несколько лет, чрезвычайно актуальной задачей. И Бразилия, и Южная Африка, где демографический дивиденд закончился, и Индия, где демографический дивиденд сохраняется еще несколько лет, - все они в настоящее время по-прежнему сталкиваются с двойными задачами: обеспечить быстрый рост ВВП при росте занятости для все большего числа молодых людей, которые ежегодно пополняют ряды рабочей силы. В то же время они строят систему социального обеспечения для быстро стареющего населения, которое также будет жить дольше.

Стоит также отметить, что некоторые страны БРИКС добились значительного прогресса в расширении охвата социальным обеспечением, особенно для конкретных целевых групп, благодаря эффективной реализации инклюзивной политики социального страхования. Например:

1. Выплаты на детей и членов семьи, основанные на ненакопительных схемах обеспечивают почти универсальное покрытие в Бразилии и России, а также доступны значительной части населения Южной Африки.
2. Четыре из пяти стран БРИКС нашли способы обеспечить защиту от трудового травматизма для значительной части работников, включая часть неформальных работников в неформальном секторе.
3. В России и Бразилии, судя с лица с тяжелыми формами инвалидности имеют всеобщий доступ к социальной защите.
4. В ЮАР достигнут очень значительный прогресс в отношении материнского страхования.
5. Китай достиг всеобщего пенсионного обеспечения (MOT, CO, P30). Бразилия достигла близкого к всеобщему охвата пенсиями (Всемирный доклад МОТ о социальной защите в 2017-2019 годах).
6. Включение самозанятых работников в существующие схемы социального обеспечения успешно осуществляет Бразилия (и несколько стран, включая Аргентину, Кабо-Верде, Иорданию, Кению, Мексику, Филиппины и Уругвай). Они включили самозанятых в свои общие схемы социальной защиты. Преимущество такого подхода заключается в том, что он позволяет работникам оставаться в одной и той же схеме, независимо от их статуса занятости. Он обеспечивает адекватный охват, когда работники меняют свой статус занятости или совмещают (неполный рабочий день) оплачиваемую работу и самозанятость.
7. В своем новом Кодексе социального обеспечения 2020 года (принятом национальным парламентом) Индия включила "работников экономики платформ" в число покрытых

схемами социального обеспечения. Включение самозанятых часто требует переопределения терминов в законодательстве о социальном обеспечении, таких как "плательщик взносов или застрахованное лицо". Может потребоваться изменение определения застрахованных лиц с "работника" на "любое лицо", что может сделать закон применимым к самозанятым (ISSA 2009).

8. Чтобы обеспечить защиту самозанятых работников в соответствии с законодательством о социальном обеспечении, правительство Бразилии создало новую правовую категорию самозанятых микро предпринимателей - Micro empreendedor Individual (MEI). Это облегчило процесс расширения на эту категорию плана Plan Simples.

Эти достижения демонстрируют способность инклюзивных систем социальной защиты охватить и неформальный сектор, даже в странах Юга, которые сталкиваются с проблемами параллельно существующих формального и неформального рынков труда. Более того, они могут послужить основой для сотрудничества Юг-Юг через инициативы по взаимному обучению и обмену знаниями для перехода к формальному сектору между странами БРИКС. Однако мы также знаем, что последствием пандемии COVID-19 станут фискальные ограничения, и существует риск того, что льготы могут быть свернуты.

Таблица 17: Детские и семейные пособия: Ключевые аспекты основных программ социального обеспечения и реальный охват социальной защиты (показатель ЦУР 1.3.1 для детей и семей с детьми)

Страна	Накопительные схемы	Ненакопительные схемы		Нет программы, закрепленной в законодательстве, или нет информации	Реальный охват (%)	Год наиболее актуальных данных
	Связанные с занятостью	Всеобщие (без проверки критериев нуждаемости)	Социальная помощь (проверка критериев нуждаемости)			
Бразилия	•		•		96.8	2015
РФ	•		•		100	2015
Индия				•		
Китай			•		2.2	2015

ЮАР	75.1	2015
Примечание: <ul style="list-style-type: none"> Закон пока не вступил в силу. Источник: МБТ (Международное бюро труда), 2017. Доклад о социальной защите в мире 2017–19: Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm [29 ноября 2017].		

Таблица 18: Материнство: Ключевые аспекты основных программ социального обеспечения и реальный охват социальной защиты (Показатель ЦУР 1.3.1 для матерей и новорожденных)									
Страна	Год принятия закона (или Трудового кодекса*)	Организация, предоставляющая пособие, тип программы и источники финансирования			Охват самозанятых	Длительность отпуска по уходу за ребенком		Процент от зарплаты, выплачиваемый в течение охватываемого периода (%)	Матери с новорожденными детьми, получающие денежные пособия, 2015 (%)
		Организация, предоставляющая пособие	Тип программы	Источники финансирования		Период (кол.и един.)	Кол. недель		
Бразилия	1943	Национальный институт социального обеспечения – соц.обеспечение	Соц.страхование	Работодатель, работник и самозанятый	Да	120 дней	120 дней	100, 89	45
Россия	1912	Фонд социального страхования – соц.обеспечение	Соц.страхование	Работодатель и самозанятый	Да	126 дней	18	85	100
Индия	1948	Государственная страховая корпорация работников – соц.обеспечение	Соц.страхование	Работодатель, работник и правительство	Нет	26а недель	26а	100	41

Китай	1951	Социальное обеспечение (отдельные государственные институты)	Соц.страхование	Работодатель, самозанятый и правительство (субсидированные административных затрат)	Да (в большинстве провинций), на добровольной основе	98 дней	14	100	15.1
ЮАР	1937	Фонд страхования по безработице – соц.обеспечение	Соц.страхование	Работодатель и работник	Нет	17.3 недели	17.3	38.6	
<p>Источник:</p> <p>МБТ (Международное бюро труда), 2017. МБТ (Международное бюро труда), 2017. Доклад о социальной защите в мире 2017–19: Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang-en/index.htm [29 ноября 2017].</p>									

Таблица 19: Безработица: Безработные, получающие реальные пособия, наиболее актуальные данные (показатель ЦУР 1.3.1 для безработных)

							Программа пособий по безработице		
	Накопительные схемы	Ненакопительные схемы	Накопительные и ненакопительные схемы	Муж	Жен	Год (актуальные)	Наличие программы по безработице, закреплённой в законодательстве, и тип программы		
Бразилия	7.8	0	7.8			2015	Связана с трудоустройством и индивидуальным счетом (ответственность работодателя)		
Россия	0	68.2	68.2	59.2	78.7	2015	Связана с трудоустройством		
Индия	3	0	3			2008	Социальное страхование, социальная помощь (государственная схема гарантии занятости), и выведение средств из резервного фонда		
Китай	18.8	0	18.8			2015	Программы социального страхования, управляемые местными органами власти		
ЮАР	10.6	0	10.6			2015	Социальное страхование		
<p>Источник:</p> <p>МБТ (Международное бюро труда), 2017. МБТ (Международное бюро труда), 2017. Доклад о социальной защите в мире 2017–19: Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. Доступно по ссылке:</p>									

Таблица 20: Травмы на производстве: Ключевые параметры основных программ социального обеспечения

	Тип программы	Размер взноса (%)				Оценка охвата страхования от травм на производстве как % от объема трудовых ресурсов		
		Работник	Работодатель	Самозанятый	Финансирование правительством	Обязательное покрытие	Добровольное покрытие	Год (наиболее актуальные данные)
Бразилия	Социальное страхование	Без взносов	От 1% до 3% от валового фонда оплаты труда в зависимости от оцененного риска; 0,1% от валового фонда оплаты труда для работодателей, нанимающих работников в сельской местности	Не покрывает	Без взносов	62,9	0	2015
Россия		Без взносов	От 0,2% до 8,5% от фонда оплаты труда в соответствии с 32 классами профессионального риска, относящимися к 22 отраслевым категориям	Не покрывает	Без взносов	87,6	0	2015
Индия	Социальное страхование	Общий взнос при болезни (1% от зарплаты)	Общий взнос при болезни (1% от зарплаты)	Не покрывает	Общий взнос при болезни (12% от суммы медицинских пособий)	7,9	0	2013
Китай	Социальное страхование; ответственность работодателя	Без взносов	От 0,2% до 1,9% от общего фонда оплаты труда в соответствии с отраслевой классификацией рисков	Добровольно	Субсидии при необходимости	83,7	13.3	2014

ЮАР	Ответственно сть работодателя (вкл. страхова ние у государствен ного оператора)	Без взносов	Общая стоимость (страховые взносы, которые варьируются в зависимости от отрасли и зарегистрированн ых несчастных случаев)	Не покрывает	Без взносов	63,9	0	2015
-----	--	-------------	---	-----------------	-------------	------	---	------

Источник:

МБТ (Международное бюро труда), 2017. МБТ (Международное бюро труда), 2017. Доклад о социальной защите в мире 2017–19: Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm [29 ноября 2017].

Таблица 21: Пособия по нетрудоспособности: Реальных охват систем социального обеспечения (показатель ЦУР 1.3.1 для лиц с тяжелыми формами инвалидности)

Страна	Накопительные				Ненакопительные			Реальный охват (%)	Год (наиболее актуальные данные)
	Социальное страхование	Страховой фонд	Обязательная трудовая пенсия	Обязательный личный счет	Общие (без проверки критериев нуждаемости)	Социальная помощь (проверка критериев нуждаемости)	Нет программы, закрепленной в законодательстве		
Бразилия	.					.		100	2015
Россия	.				.			100	2015
Индия	.	.				.		5,4	2015
Китай	.							-	-
ЮАР						.		64,3	2015

Примечание:

- Закон пока не вступил в силу.

Источник:

МБТ (Международное бюро труда), 2017. МБТ (Международное бюро труда), 2017. Доклад о социальной защите в мире 2017–19: Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang-en/index.htm [29 ноября 2017].

Таблица 22: Пенсии по возрасту: Ключевые характеристики основных программ социального обеспечения

Год принятия первого закона	Тип программы		Пенсионный возраст		Ставка взносов: возраст, инвалидность, жертвы				Оценка правового охвата по возрасту (как % от населения трудоспособного возраста)		
			Мужчины	Женщины	Застрахованное лицо	Работодатель	Самозанятый	Государственное финансирование	Накопительная обязательная	Накопительная	Ненакопительная
1923	Социальное страхование (по возрасту)	Город	65	60	8.0-20.0 (2) 11.0 (1)	20.0 (4)	20	Целевые налоги финансируют административные расходы и любой дефицит социального страхования	61,2	38,8	38,8
		Село	60	55	Без взносов (3)	Н/Д	Н/Д				
1996	Ненакопительная пенсия в зависимости от материального положения (ЮАР, базовая пенсия по старости на основе солидарности)		65	65	Без взносов	Без взносов	Без взносов	Полная стоимость			
1928	Ненакопительная пенсия в зависимости от материального положения (ЮАР), ненакопительная пенсия в зависимости от материального положения для ветеранов войны (ЮАР)		60	60	Без взносов	Без взносов	Без взносов	Полная стоимость	0	0	100
1951	Социальное страхование (Сс) и индивидуальные счета (Ис) для городских рабочих (Базовая схема страхования по старости для городских рабочих)		60	60 (профессионалы) 55 (непрофессионалы с зарплатой) 50 (иные)	Без взносов (Сс) или 8 (Ис)	До 20% зарплаты (Сс) или без взносов (Ис)	12 (Сс) или 8 (Ис)	Центральные и местные органы власти предоставляют субсидии по мере необходимости	49,8	50,2	0
2011	Схемы ненакопительной пенсии и индивидуальные счета для сельских и		60	60	Без взносов или на добровольной	Н/Д	Без взносов или на	Не менее 70 юаней (за счет налогов) или 50%			

	нетрудоустроенных городских жителей				основе		добровольной основе	стоимости, в зависимости от региона (Китай); 30 юаней (Ис)			
1952	Страховой фонд		58	58	12	3,67 (+0,85 для адм. расх)	Н/Д	Без взносов	10,4	...	87,5
1952	Пенсионная схема (Сс)		58	58	Без взносов	8,3	Н/Д	1,16% от основной заработной платы застрахованного лица			
1995	Накопительная схема в зависимости от материального положения (ЮАР)	Не пенсия	60	60	Н/Д	Н/Д	Н/Д	Полная стоимость			
1922	Условные фиксированные взносы		60	55	Без взносов	22	Ежегодный взнос с 17 328,48 рублей	Без взноса	66,2	...	33,8
...	Ненакопительная пенсия, зависит от размера от пенсии (ЮАР)		65	60	Без взносов	Без взносов		Полная стоимость ссильно й пенсии (5)			

Примечания:

1: согласно 3 диапазонам доходов

2: при добровольном страховании

3: доказательство 60-180 месяцев сельскохозяйственной работы

4: 2,75- 7,83 для малых предприятий в зависимости от ежегодного заработка и отрасли

5: региональное и местное правительство может обеспечивать дополнительные выплаты

6: Схемы выплаты пособий для работников промышленной отрасли (единовременное пособие – ответственность работодателя) – 4% ставка взносов работодателей

Источник:

МБТ (Международное бюро труда), 2017. МБТ (Международное бюро труда), 2017. Доклад о социальной защите в мире 2017–19: Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang-en/index.htm [29 ноября 2017].

Таблица 23: Ненакопительные пенсионные схемы: основные параметры и показатели

Страна	Год внедрения	Название схемы	Юридические требования и характеристики схем						Уровень пособий (месячных)				Реальный охват (число, %)					Стоимость		
			Возраст, дающий право на льготы	Гражданство	Проживание	Учет дохода	Учет собственности	Учет уровня пенсионных выплат	Национальная валюта	Доллар США	ППС	Год	% от мин. зарплат	Количество получателей	Население в возрасте 60+	Население в возрасте 65+	Население, старше пенсионного возраста	Год	Стоимость (% от ВВП)	Год
Бразилия	1996	Beneficio de Prestacao Continuada (BPC / Непрерывные денежные пособия)	65	--	880	264,5	471,7	2015	100	1189	8	11,7	11	2015	0,3	2013
	1963	Aposentadoria por Idade pelo seguro especial (Пенсия по возрасту для работников в сельской местности, ранее Previdência Rural)	60 (м) 55 (ж)	--	--	--	--	.	880	264,5	471,7	2015	100	5820780	27,1	40,5	22,1	2012	1	2012
РФ		Государственная социальная пенсия	65 (м) 60 (ж)	--	--	--	.	3692	59,1	171,8	...	н.д.	3000000	10,4	n.a	12,1	...	0,2	...	
Индия	1995	Национальная программа Индиры Ганди по выплате пенсий по возрасту	60	--	--	.	--	200	3	11,4	2014	6,1	20595274	17,7	28	17,7	2015	0	2015	

Китай	2011	Пенсионные схемы для работников сельской местности и жителей городов без дохода	60	--	--	--	•	70.0 (базовые пособия из налоговых поступлений)	10.2	19.8	2015	3.5–7.0	148003000	70.7	112.6	70.7	2015	0.1	2012
ЮАР	1927 (для отдельной группы), 1944	Гранты по возрасту	60	•	•	•	--	1,410,000 (до 74 лет); 1,430,000 (75 и старше)	110,111,7	260,000	2015	н.д.	29147	74	113.6	74	2015	1.3	2015
	1928	Гранты ветеранам войны	60	•	•	•	--	До 1,430,000	2015

Примечание:

- Да
- Нет

Источник:

МБТ (Международное бюро труда), 2017. МБТ (Международное бюро труда), 2017. Доклад о социальной защите в мире 2017–19: Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm [29 ноября 2017].

Таблица 24: Пробелы охвата системы всеобщей охраны здоровья в сельской и городской местностях (оценка глобального, регионального и странового уровней)

Страна	Юридически закрепленные пробелы системы охраны здоровья, % населения, не охваченного системой по законодательству				Личные расходы, % от общих затрат на здравоохранение				По финансовым причинам, % населения, не охватываемого системой вследствие недостатка финансовых средств (порог: US\$239)				Пробелы доступа кадров к системе, % населения, не охваченного вследствие недостаточного покрытия по профессиональному фактору (порог: 41.1)				Кoeffициент материнской смертности, кол. смертей на 10 000 рождений			
	Всего	Города	Село	Год	Всего	Города	Село	Год	Всего	Города	Село	Год	Всего	Города	Село	Год	Всего	Города	Село	Год
Бразилия	0	0	0	2009	30.6	35.6	3.7	2009	0	0	0	2010	0	0	0	2010	5.6	5.6	5.8	2010
Россия	12	1	16.7	2011	36.4	46.9	7.3	2008	0	0	0	2010	0	0	0	2010	3.4	3.4	3.4	2010
Индия	87.5	74.9	93.1	2010	61.8	49.8	67.2	2009	90	89	94.4	2011	62.5	50.5	68	2011	20	18.1	35.5	2011
Китай	3.1	1	5.1	2010	35.3	55.3	15.9	...	24.1	23.9	24.2	2009	29	28.9	29.1	2009	3.7	3.7	3.7	2009
ЮАР	0	0	0	2010	7.4	10.9	1.9	2011	0	0	0	2010	0	0	0	2010	30

Источник:

МБТ (Международное бюро труда), 2017. МБТ (Международное бюро труда), 2017. Доклад о социальной защите в мире 2017–19: Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm [29 ноября 2017].

Таблица 25: Государственные расходы на социальную защиту, от 1995 до года наиболее актуальных данных (% ВВП)

Страна	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	Актуальные данные	Год	Источник
Бразилия	15.5	14.2	15.5	16.4	16.1	16.6	15.3	18.3	2015	ЭКЛАК
РФ	11.1	9.4	11.8	16.6	14.9	14.8	15.4	15.6	2015	МВФ
Индия	1.5	1.6	1.5	...	2.6	2.4	...	2.7	2014	GSW (отчеты о расходах правительства)
Китай	3.2	4.7	2.7	6.7	7.3	8	8.4	6.3	2015	МБТ. До 2015: МВФ
ЮАР	6.8	6.7	8.6	9.8	...	9.9	10	10.1	2015	МВФ

Источник:

МБТ (Международное бюро труда), 2017. МБТ (Международное бюро труда), 2017. Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития. Доступно по ссылке: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm [29 ноября 2017].

Меры правительств стран БРИКС в ответ на экономические последствия пандемии COVID-19, в том числе для неформальной экономики.

Данный раздел начинается с краткого обсуждения воздействия пандемии на глобальные рынки труда, рассматривает конкретные последствия для неформальных работников в странах БРИКС, а затем представляет оценки реакции стран БРИКС на экономические последствия.

Последствия пандемии COVID-19 для всемирных рынков труда

Из 3,3 миллиарда трудовых ресурсов на планете почти 2 миллиарда работников (или 61%) заняты в неформальной экономике. Особенно уязвимы женщины и трудящиеся-мигранты. Из 2 миллиардов почти 1,6 миллиарда, согласно оценкам, значительно пострадают от кризиса из-за локдауна или потому что работают в сферах с высоким уровнем риска (Lee, Schmitt, и Verick, 2020). Это в равной степени относится как к странам группы БРИКС, так и к другим странам.

Неформальный сектор и неформальные работники пострадали больше всего. Доходы падали по мере сокращения экономики во всех странах БРИКС, кроме Китая, в 2020 году. Масштабные последствия для доходов во многом связаны с характером пандемии. Неформальная занятость часто является "последним средством" для выживания, но этот вариант часто оказывался

недоступным из-за повторяющихся локдаунов, которые продолжатся и в 2021 году. Это привело к тому, что риски для доходов неформальных работников во время этой пандемии были гораздо выше, чем во время предыдущих глобальных кризисов сопоставимого масштаба.

Как видно из раздела 1, накануне пандемии молодежь была наиболее уязвима. Безработица затрагивала 67,6 миллиона молодых женщин и мужчин во всем мире, что составляло 13,6% от общего числа молодых трудовых ресурсов. Миллионы молодых людей не имели работы, не учились и не получали профессиональной подготовки (NEET). Кроме того, более трех четвертей молодых людей были заняты в неформальном секторе экономики, что делало их крайне уязвимыми в условиях экономического спада.

На этом фоне пандемия COVID-19 затронула молодежь по трем направлениям:

1. Нарушение процессов учебы, профессиональной подготовки и обучения на рабочем месте.
2. Большие сложности при поиске работы, в том числе для тех, кто впервые выходит на рынок труда.
3. Потеря работы и доходов, а также ухудшающиеся условия труда.

На начало кризиса 178 миллионов молодых людей были заняты в таких секторах, как гостеприимство, общественное питание и розничная торговля, которые сильно пострадали, что привело к сокращению рабочего времени, увольнениям и серьезным потерям в доходах. По данным Глобального опроса молодежи и COVID-19, проведенного МОТ и другими партнерами, более чем каждый шестой опрошенный молодой человек прекратил работу в период после начала кризиса.

Как видно из раздела 2, женщины в большей степени представлены на неформальных рынках труда. До пандемии COVID-19 женщины были в меньшей доле представлены в общем объеме трудовых ресурсов и имели более низкие показатели заработной платы и качества занятости. Как отмечается в публикации Ли и др. (Lee et al., 2020), кризис непропорционально влияет на работающих женщин по четырем основным направлениям, как в странах БРИКС, так и в других странах.

Во-первых, почти 510 миллионов или 40% работающих женщин во всем мире заняты в пострадавших секторах (по сравнению с 36,6% занятых мужчин). Во-вторых, 55 миллионов или 72,3% домашних работников во всем мире подвергаются значительному риску потерять работу и доходы из-за локдауна и отсутствия адекватного охвата социальным обеспечением. В-третьих, женщины составляют более 70% всех занятых в сфере здравоохранения и социального обслуживания. Хотя эти женщины составляют основную часть работников, находящихся на передней линии борьбы с вирусом, они, как правило, заняты на низкоквалифицированных и низкооплачиваемых работах в этом секторе. Наконец, закрытие центров дошкольного образования, служб ухода и школ, а также отсутствие старших родственников, которые могли бы оказать поддержку, усугубили неравное распределение ухода.

Влияние пандемии COVID-19 на неформальные трудовые ресурсы в каждой из стран БРИКС рассматривается ниже (см. Таблицы 27 и 28). Пандемия истощила фискальные возможности большинства правительств и привела к резкому экономическому спаду, что еще больше ограничило возможности для бюджетного маневра. Наиболее сильное влияние пандемии было

отмечено в Индии и Бразилии, после которых следуют ЮАР, Россия и пострадавший в наименьшей степени Китай. Далее рассмотрим, какие специальные меры были приняты странами в ответ на кризис, включая меры, имеющие последствия для рынка труда и направленные на защиту неформальных работников.

Таблица 26: Доля работников неформальной экономики, значительно пострадавших от кризиса (% от общего объема занятых)

	Всего		Высокий риск		Средний риск		Низкий риск	
	Общий объем неформальной занятости	Доля значительно пострадавших неформальных работников	Общий объем неформальной занятости	Доля значительно пострадавших неформальных работников	Общий объем неформальной занятости	Доля значительно пострадавших неформальных работников	Общий объем неформальной занятости	Доля значительно пострадавших неформальных работников
Бразилия	48	38	34	34	58	58	57	6
Россия	21	19	26	25	22	20	6	9
Индия	88	86	84	86	86	86	48	31
Китай*	54	37	59	54	68	63	26	5
ЮАР	35	34	31	27	32	47	46	41

Таблица 27: Отрасли с наибольшим числом неформальных работников, значительно пострадавших от кризиса (%)

	Женщины			Мужчины		
	Высокий риск	Средний риск	Низкий риск	Высокий риск	Средний риск	Низкий риск
Бразилия	34.6	0.8	28.9	29.4	18.9	16.2
Россия	64.7	2.6	5.6	38.6	18.7	6.7
Индия	21.3	3.9	8.4	27.5	16.2	2.9
Китай*	73.4	7.3	8.4	48.4	27.2	7.6

ЮАР	36.7	7.9	45.9	39.4	29	21.7
------------	------	-----	------	------	----	------

Примечание: * Данные за 2014 год

Источники:

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Бразилии (НВОДХ, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Российской Федерации (Обследование работников 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Индии (Периодическое обследование работников, 2019)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в Китае (Китайский проект о доходах домохозяйств, 2014)

MOT, 2020, Неформальность | Страновой информационный бюллетень, Обзор неформальной экономики в ЮАР (Квартальное обследование работников, 2019)

Влияние пандемии COVID-19 на неформальный сектор экономики

Международная организация труда на основе эмпирического анализа обозначила различные сектора неформальной экономики по степени риска воздействия на них экономического кризиса, вызванного пандемией COVID-19, ее влиянием на экономику и закрытием предприятий. По данным МОТ, к секторам с высоким риском относятся следующие: оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, обрабатывающая промышленность, сфера гостеприимства и общественного питания, недвижимость, предпринимательская деятельность и административные услуги.

Сектора со уровнем риска выше среднего - это искусство, отдых и развлечения; домашние работники и другие услуги; транспорт, складские услуги и связь. Сектора со средним уровнем риска - строительство, финансовые и страховые услуги, и добыча полезных ископаемых. Сектора с уровнем риска ниже среднего - это сельское и лесное хозяйство, рыболовство. Наконец, к секторам с низким уровнем риска относятся здравоохранение и социальная деятельность, образование, коммунальные услуги и государственное управление.

Обратите внимание, что МОТ в первую очередь использует термин "рабочие места под угрозой", поскольку в случае потрясений в экономике такие рабочие места могут быть "потеряны" неокончательно. Кроме того, корректировка рынка труда будет происходить с помощью других механизмов и явной потери рабочих мест, таких как увольнения, сокращение рабочего времени, снижение заработной платы и так далее. Именно это и произошло, если мы посмотрим на сводки новостей в мире. Однако сокращение совокупного спроса приведет к медленному восстановлению.

В этом разделе рассматривается воздействие на работников неформального сектора экономики в

каждой из стран БРИКС, в том числе по степени вероятности воздействия COVID-19 в секторе. Таблицы 26 и 27 дают оценку такого вероятного воздействия. Кроме того, в Таблице 26 рассматривается доля работников неформального сектора экономики, на которых оказывается значительное воздействие, а в Таблице 27 с разбивкой по полу, исследуются отрасли в которых заняты такие неформальные работники. Сначала, однако, начнем с изучения экономических мер, принятых правительствами отдельных стран в ответ на экономический кризис, и их влияния на рынок труда.

В Таблице 28 представлены параметры фискальных, монетарных и макро-финансовых мер, принятых правительствами стран БРИКС.

Таблица 28: Фискальные меры, принятые в странах для борьбы с последствиями пандемии COVID-19 (как % от ВВП)				
Страна	Всего в бюджете (A-D)	Всего вне бюджета		
		Всего (B+C)	Ординарные меры ^B	Непредвиденные обязательства ^C
Бразилия	8.3	6.2	1.1	5.1
Россия	2.9	1.5	0.5	1
Индия	3.1	5.1	0.3	4.8
Китай	4.7	1.3	0	1.3
ЮАР	5.5	4.3	4.1	0.1

Примечания:

- A. Неординарные меры: Дополнительные расходы и недополученные доходы; включают дополнительные расходы (услуги здравоохранения и пособия по безработице); капитальные гранты и целевые выплаты (субсидии на заработную плату или прямые выплаты); или налоговые меры (снижение налогов или другие льготы), предоставляемые через стандартные бюджетные каналы
- B. Ординарные меры: Вливания в акционерный капитал, покупка активов, кредиты, принятие долговых обязательств, в том числе через внебюджетные фонды
- C. Непредвиденные обязательства: гарантии (по кредитам, депозитам и т.д.), квазифискальные операции (некоммерческая деятельность государственных корпораций от имени правительства)
- D. Ускоренные расходы и отложенные доходы в других областях, кроме здравоохранения

Источник:
 Департамент по вопросам государственных финансов МВФ, январь 2021. База данных издания «Бюджетный вестник» по налогово-бюджетным мерам стран в ответ на пандемию COVID-19. Также доступно по ссылке: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Response-to-COVID-19>

ЮАР

ЮАР уже находилась в рецессии до прихода COVID-19. В период с 3 квартала года ВВП страны

непрерывно сокращался в течение трех кварталов подряд с третьего квартала 2019 года по первый квартал 2020 года. Уровень безработицы в ЮАР был одним из самых высоких в мире и составлял 30,1% по состоянию на первый квартал 2020 года. Более того, значительная часть работающего населения зарабатывает ниже различных показателей бедности. Среди работающих 60,5% зарабатывают меньше, чем установленная черта бедности, составляющая 5 086 рандов (300 долларов) в месяц, а 13% - меньше, чем крайняя граница черты бедности, составляющая 1 183 ранда (70 долларов) в месяц; занятость (как формальная, так и самозанятость) является важнейшим средством борьбы с бедностью. В результате вирус рискует усугубить и без того невероятно высокий уровень бедности среди работников и неравенства в Южной Африке в целом. В результате должно пройти не менее пяти лет, чтобы экономика ЮАР вернулась к уровню, существовавшему до 2019 года - если не будут приняты инновационные меры (ПРООН и Правительство ЮАР, 2020).

С начала пандемии чистый отток капитала (облигации и акции) составил 12,1 млрд долларов США (4,2% ВВП), а ранд обесценился примерно на 0,5% по отношению к доллару США. По просьбе правительства 27 июля МВФ одобрил предоставление экстренной помощи в рамках Инструмента ускоренного финансирования в размере 4,3 млрд. долларов США.

По состоянию на 17 декабря 2020 года основные меры политики в бюджетной сфере были следующими. Во-первых, в рамках второго этапа восстановления ЮАР правительство объявило о пакете мер социальной помощи и экономической поддержки в размере 500 млрд рандов, или около 10% ВВП. Этот пакет фискальной поддержки находится в центре экономических мер правительства на втором этапе (ПРООН - Правительство ЮАР). Сумма в 500 млрд. рандов будет выплачена за счет перераспределения 130 млрд. рандов в рамках текущего бюджета и временного налогового маневра на сумму 44 млрд. рандов (Национальное казначейство назвало это поддержкой ликвидности), а оставшиеся 330 млрд. рандов (примерно 6,5% ВВП) будут привлечены как из местных источников, таких как Фонд страхования по безработице (ФСРБ), и от глобальных партнеров и международных финансовых институтов.

Как показывает Таблица 29, правительство ЮАР приняло значительные бюджетные и внебюджетные меры. Правительство оказало помощь компаниям и работникам, оказавшимся в бедственном положении, через Фонд страхования по безработице и специальные программы Корпорации промышленного развития. Были выделены дополнительные средства на меры в сфере здравоохранения в ответ на COVID-19, работники с доходом ниже определенного порога получили небольшую налоговую субсидию на четыре месяца, а наиболее уязвимые семьи получают временно повышенные суммы социальных грантов до конца октября 2020 года. Также была создана новая временная субсидия COVID-19 для безработных, которые не получали гранты или пособия ФСРБ, и ее действие было продлено еще на три месяца до января 2021 года. Было также увеличено количество распределяемых продовольственных посылок.

Средства были выделены для оказания помощи МСП в сложном положении, в основном в сфере туризма и гостиничного бизнеса, а также мелким фермерам, работающим в секторах птицеводства, животноводства и овощеводства. Новая схема гарантирования кредитов помогает компаниям с оборотом ниже определенного порога начиная с 12 мая получить банковское финансирование для оплаты операционных расходов. За счет частных взносов были собраны средства в фонд солидарности для борьбы с распространением вируса. Налоговое управление ускорило выплату компенсаций и налоговых кредитов, позволяя МСП отсрочить некоторые налоговые обязательства,

и опубликовало список товаров первой необходимости, освобожденных от таможенной пошлины и НДС при импорте.

Воздействие на неформальных работников. МОТ в основном использует термин "рабочие места под угрозой", поскольку в случае потрясений в экономике рабочие места могут быть "потеряны" неокончательно. Более того, рынок труда будет корректироваться с помощью других механизмов и явной потери рабочих мест, таких как увольнения, сокращение рабочего времени, снижение заработной платы и так далее. Доля неформальной занятости составляет 35% от общего числа работающих, а количество работников, серьезно пострадавших от кризиса, составляет 34% от общей численности трудовых ресурсов в ЮАР (МОТ, 2020). В секторах с высоким уровнем риска доля неформальных работников, в значительной мере затронутых последствиями кризиса, составляет 27% от общей занятости в секторе с высоким уровнем риска. В секторах со средним и ниже среднего риском доля таких неформальных работников относительно выше: 37% и 47% соответственно. В секторах с низким уровнем риска она составляет 41%.

Существуют заметные гендерные различия в секторах, в которых трудится наибольшее число неформальных работников, значительно пострадавших от пандемии COVID-19. Около 44% мужчин заняты в секторах с высоким или средним риском, в то время как доля женщин-неформальных работников в этих секторах составляет 36,7%. Около 35% мужчин находятся в секторах среднего и ниже среднего уровня риска, и кризис существенно влияет на этих неформальных работников. 46% неформальных работников-женщин трудятся в секторах с низким уровнем риска, в то время как только 21,7% неформальных работников-мужчин заняты в таких секторах.

Россия

Экономические меры правительства в ответ на пандемию включали описанные ниже основные мероприятия. В отношении наемных работников было предпринято: (i) увеличение компенсации медицинскому персоналу, работающему на "передней линии", а также инспекторам по охране труда и технике безопасности; (ii) лицам, находящимся на карантине, до конца 2020 года выплачивались пособия по болезни и отпускные в размере не ниже минимальной заработной платы; (iii) для лиц, потерявших работу после 1 марта 2020 года, включая индивидуальных предпринимателей, установлено стандартное пособие по безработице, равное минимальной заработной плате в течение пяти месяцев; минимальное пособие по безработице должно было увеличиться в три раза до конца августа; право на получение пособия было продлено на три месяца. Кроме того, появились новые типы денежных выплат: (iv) все дети в возрасте до 3 лет должны получать дополнительное единовременное пособие на три месяца, начиная с апреля. Все дети в возрасте от 3 до 15 лет имеют право на единовременное пособие; все дети в возрасте до 16 лет - право на еще одно единовременное пособие. Все семьи с детьми получают дополнительное единовременное пособие на каждого ребенка на период до 6 месяцев, если один из родителей потерял работу (и на период до 4 месяцев для родителей, потерявших работу до 1 марта).

Более того, принимались меры по оказанию помощи малым предприятиям: (i) субсидирование процентных ставок для МСП и системообразующих предприятий; (ii) налоговые отсрочки для большинства пострадавших компаний по большинству налогов; (vii) отсрочка по социальным взносам для МСП в пострадавших отраслях на 6 месяцев (продлена еще на три месяца для отдельных отраслей); (iii) постоянное снижение социальных взносов МСП на заработную плату, превышающую минимальный размер оплаты труда; постоянное снижение социальных взносов и

КПН для компаний в сфере IT; (iv) налоговые каникулы по всем налогам (за исключением НДС) и социальным взносам на II квартал для МСП, индивидуальных предпринимателей и НГО, предоставляющих социальные услуги; (v) зарегистрированным самозанятым были возвращены налоги за 2019 год и частично возвращены налоги за 2020 год; возраст, при котором разрешена регистрация в качестве самозанятого, был снижен с 18 до 16 лет; (vi) индивидуальные предприниматели получили частичное возмещение социальных взносов; (xii) до конца года отсрочка арендной платы учреждениям на всех уровнях власти и нулевая арендная плата федеральному правительству на три месяца для МСП в пострадавших отраслях; (vii) бюджетные гранты для МСП в затронутых отраслях на выплату заработной платы в размере одной минимальной заработной платы на одного работника в течение двух месяцев плюс субсидируемые и невозвратные кредиты для всех предприятий в пострадавших отраслях для выплаты минимальной заработной платы в течение 6 месяцев; (viii) нулевые импортные пошлины на фармацевтические препараты и медицинские материалы и оборудование; (ix) гарантированные кредиты для МСП и пострадавших отраслей. В результате, общая стоимость фискального пакета 2020 года оценивается в 3,5 % ВВП - 4,5%, если учитывать также долговые гарантии и капиталовложения.

Последствия пандемии для неформальных работников.

В отличие от ЮАР, в России только 19% (Таблица 26) неформальных работников подвергаются значительным последствиям кризиса. Значительно пострадавшие неформальные работники составляют 25% от всех работников в отраслях с наиболее высоким уровнем риска; 19% - в отраслях с уровнем риска выше среднего, 20% - в отраслях со средним уровнем риска, 19% - в отраслях с уровнем риска ниже среднего, и лишь 9% - в отраслях с низким уровнем риска.

В подавляющем большинстве случаев, женщины, занятые неформальным трудом, работают в отраслях с высоким (64,7%) и средним (13,5%) уровнем риском (Таблица 27). При этом только 38,4% таких мужчин работают в отраслях с высоким уровнем риска, а ещё 21% - в отраслях со средним уровнем риска. Из всех мужчин, занятых неформально, 27% работают в секторах среднего риска и около 6% - в секторах с уровнем риска ниже среднего, только 10% неформально работающих женщин заняты в секторах со средним и ниже среднего уровнями риска. Доля женщин (16%) в отраслях с низким уровнем риска вдвое превышает долю мужчин (8%). Это свидетельствует, что в России среди неформальных работников гораздо большему риску пострадать от последствий кризиса COVID-19 подвержены женщины.

Бразилия

В целях смягчения последствий COVID-19 власти объявили о ряде фискальных мер в размере до 12% ВВП, из которых прямое воздействие на первичный дефицит 2020 года оценивается в 8,4% ВВП. 20 марта Конгресс объявил положение "бедствия" и, таким образом, отменил обязательство правительства по соблюдению изначальных целей бюджета в 2020 году и воспользовался специальным положением о конституционном потолке расходов для покрытия чрезвычайных расходов. По сути, правительство объявило чрезвычайный (так называемый "военный") бюджет на 2020 год.

Фискальные меры включали следующее: а) временная поддержка доходов для уязвимых домохозяйств (денежные переводы работникам неформального сектора и работникам с низкими

доходами), b) ранняя выплата 13-й пенсии пенсионерам, c) расширение охвата программы Bolsa Família, чтобы включить дополнительно более 1 миллиона бенефициаров, d) авансовые выплаты премий в дополнение к зарплатам работников с низкими доходами, e) поддержка занятых (частичная компенсация работникам, временно отстраненным от работы, и работникам, чье рабочее время было сокращено, а также введение временных налоговых льгот). Правительство также снизило налоги и импортные пошлины на основные медицинские товары и ввело новые трансферты от федерального правительства для правительств регионов в целях поддержки дополнительных расходов на здравоохранение и смягчения ожидаемого падения доходов.

Для преодоления кризиса в секторе здравоохранения и минимизации последствий для наиболее уязвимых семей из-за снижения экономической активности федеральное правительство предложило пакет фискальных мер, которые составляют около 8,6% ВВП. Федеральное правительство обязалось сохранить региональные и муниципальные трансферты (FPE и FPM соответственно) для субнациональных органов власти на уровне 2019 года. Кроме того, правительство утвердило выплаты для финансирования расходов, связанных с кризисом в сфере здравоохранения (Всемирный банк, 2020).

Еще один пакет помощи регионам и муниципалитетам (на сумму 60 млрд. реалов, или 0,9% ВВП) предназначен для частичной компенсации потерь местных налоговых поступлений и финансирования расходов, связанных с COVID-19. Из этой суммы 50 млрд. реалов могут быть свободно использованы региональными органами власти для финансирования местных расходов в условиях снижающихся налоговых поступлений. Оставшаяся сумма предназначена для помощи в сфере здравоохранения и для социальной помощи. Также было объявлено о финансовой помощи регионам и муниципалитетам с временной отсрочкой выплат по долгам.

Последствия пандемии для работников неформальной экономики в Бразилии.

В Бразилии 48% работников заняты в неформальном секторе; однако доля неформальных работников, значительно подверженных негативным последствиям кризиса, немного меньше - 38% от общего числа занятых. 34% работников имеют неформальную занятость в секторах высокого риска, и почти все они находятся в группе высокого риска. Аналогичным образом, неформальными работниками являются 53% от общего числа занятых в секторах со средним уровнем риска, и пандемия COVID-19 оказывает значительное воздействие на всех этих работников. Кроме того, 78% работников в секторах с уровнем риска ниже среднего являются неформальными, и почти все из них (72%) подвержены значительным негативным последствиям. Наконец, в секторах с низким уровнем риска 57% всех работников являются неформальными, и только 6% из них подвергаются значительному воздействию.

Существуют гендерные различия в том, как кризис влияет на неформальных работников. Мужчины и женщины почти одинаково подвержены влиянию кризиса в секторах с высоким уровнем риска. Однако ситуация радикально меняется, когда речь заходит о секторах с уровнем риска выше среднего, где затронуты 28% женщин, в то время как среди мужчин эта доля составляет лишь 14%. Таким образом, примерно одна пятая часть мужчин, являющихся неформальными работниками, подвергается значительному риску, если они находятся в секторах со средним уровнем риска. Среди женщин в секторах со средним уровнем риска эта доля незначительна. Между тем, в секторах с низким и ниже среднего уровнем риска последствия кризиса затрагивают 37% мужчин и аналогичную долю женщин, за исключением того, что женщины в большей степени представлены в

секторах с низким уровнем риска.

Индия

Меры фискальной поддержки Индии можно разделить на две широкие категории: (i) меры ординарного характера, которые включают государственные расходы (около 3,2% ВВП, из которых около 2,2% ВВП ожидается в текущем финансовом году), недополученные или отложенные доходы (около 0,3% ВВП, подлежащие погашению в текущем году) и ускоренные расходы (около 0,3% ВВП, подлежащие погашению в текущем году); и (ii) меры чрезвычайного характера, направленные на поддержку бизнеса и укрепление кредитования нескольких секторов (около 5,2% ВВП) (МВФ, 2020).

На ранних этапах реагирования на пандемию меры по финансированию срочных чрезвычайных расходов были направлены в основном на социальную защиту и здравоохранение. К ним относятся натуральные (продукты питания, газ для приготовления пищи) и денежные трансферты домохозяйствам с низким уровнем дохода (1% ВВП); поддержка заработной платы и обеспечение занятости низкооплачиваемых работников (0,5% ВВП); страхование работников сектора здравоохранения; инфраструктура здравоохранения (0,1% ВВП).

Более поздние меры, объявленные в октябре и ноябре, включают дополнительные государственные инвестиции (увеличение капитальных расходов центрального правительства и беспроцентные кредиты штатам в размере около 0,2% ВВП) и схемы поддержки определенных секторов. Последние включают в себя Схему стимулирования производства, ориентированную на 13 приоритетных секторов, стоимость которой, как ожидается, составит около 0,8% ВВП в течение пяти лет, увеличение субсидий на удобрения для сельскохозяйственного сектора (0,3% ВВП) и поддержку городского жилищного строительства (0,1% ВВП). С другой стороны, налоговые меры сводятся лишь к переносу сроков подачи некоторых налоговых деклараций и других документов, а также к снижению штрафной процентной ставки за просроченные декларации по единому налогу.

Меры, не имеющие непосредственного прямого влияния на дефицит государственного бюджета, направлены на кредитную поддержку бизнеса (1,9% ВВП), домохозяйств с низким доходом, особенно мигрантов и фермеров (1,6% ВВП), находящихся в кризисе компаний по распределению электроэнергии (0,4% ВВП), целевую поддержку сельскохозяйственного сектора (0,7% ВВП), а также другие меры поддержки (около 0,3% ВВП). Ключевыми элементами пакета поддержки бизнеса являются различные меры в финансовом секторе для микро-, малых и средних предприятий и небанковских финансовых компаний. В отличие от этого, дополнительная поддержка фермеров будет заключаться главным образом в предоставлении льготных кредитов фермерам и кредитной линии для уличных торговцев. Поддержка сельскохозяйственного сектора в основном направлена на развитие инфраструктуры.

Последствия пандемии для неформальных работников. Из всей занятости в Индии 88% приходится на неформальную занятость. Поэтому неудивительно, что пандемия оказывает значительное воздействие на 86% всех неформальных работников. В секторах высокого, средне-высокого и среднего риска доля неформальных работников, на которых значительно повлиял кризис, связанный с пандемией, чрезвычайно высока - от 84 до 86%. В секторах с уровнем риска ниже среднего значительные последствия зафиксированы для 97% неформальной рабочей силы. Только сектора с низким уровнем риска, где значительное воздействие оказывается только

на 31% неформальных работников, могут считаться относительно благополучными.

Мужчины представлены среди неформальных работников, существенно пострадавших от кризиса, в большей степени, чем женщины, особенно в секторах с высоким и средне-высоким риском, где заняты 38% всех неформальных работников. Для сравнения, женщины в этих секторах составляют 28% от всех неформально занятых женщин. С другой стороны, из всех женщин-неформальных работников 60% работают в секторах средне-низкого риска, в то время как доля мужчин в тех же секторах составляет всего 43%, что говорит о том, что мужчины подвержены рискам в большей степени.

Вставка 1. Влияние пандемии COVID-19 на неформальных работников Индии

В Индии безработица среди мужчин, к которой привела пандемия COVID-19, имела негативные последствия не только непосредственно для мужчин, но и для женщин. Возвращение миллионов работников-мигрантов из других регионов обратно в свои поселения привело к росту заболеваемости, при этом женщины, обеспечивая домашний уход за больными, подвергаются наибольшему риску заражения.

Во-вторых, внезапная потеря работы такими мигрантами привела к сокращению объема денежных переводов. Более 30% ежегодных потребительских расходов домохозяйств финансировались за счет внутренних денежных переводов, а такие домохозяйства составляли почти 10% в сельских районах Индии. Бремя необходимости экономить, как правило, ложится в основном на плечи женщин.

В-третьих, поскольку многие вернувшиеся мужчины-мигранты ищут работу в своих деревнях, женщины оказываются в некоторой степени вытесненными из наиболее важной государственной программы, гарантирующей занятость - Национальной программы гарантии занятости в сельской местности имени Махатмы Ганди (MGNREGS).

В-четвертых, возвращение мужчин-мигрантов привело к большему объему домашнего труда, который выполняется женщинами, в том числе приготовление пищи, уборка и другие важные задачи. Бесплатная доставка газовых баллонов во время кризиса, которую обещало осуществлять правительство, поможет только некоторым домохозяйствам.

В-пятых, опросы свидетельствуют об отсутствии достаточного продовольствия у многих сельских домохозяйств. Например, в упомянутом опросе ОГО (2020) 62% домохозяйств с вернувшимися работниками-мигрантами сократили объем потребляемых продуктов, а половина - количество приемов пищи.

В-шестых, в связи с закрытием учебных заведений и ростом безработицы во время локдауна, размер домохозяйств увеличился. Это привело к росту объема стандартной домашней работы, а также добавило новые задачи, как, например, дезинфекция продуктов. Стандартно большая часть домашней работы выполняется женщинами. Согласно данным индийского обследования использования времени, проведенного в 2019 году до пандемии, женщины тратят в среднем 5 часов в день на неоплачиваемую работу по дому, а мужчины - 1,6 часа (средние показатели в сельских и городских районах примерно одинаковы).

В-седьмых, в связи с длительным пребыванием мужчин дома, в Индии, как и во всем мире,

выросла опасность домашнего и эмоционального насилия. Даже при стандартных условиях уровень домашнего насилия в Индии значительно выше, если мужчина безработный, а женщина не имеет собственного имущества или доходов. Пандемия COVID-19 усугубила эту проблему.

Источник: Agarwal (2021)

Китай

Хотя пандемия COVID-19 началась в Китае, правительству удалось контролировать влияние пандемии на экономику благодаря решительным и эффективным мерам. В итоге, в то время как в остальном мире в 2020 году наблюдался спад, экономика Китая оставалась относительно незатронутой. Кроме того, с нормализацией экономической активности реальный ВВП Китая восстановился на 3,2% (г/г) во втором квартале 2020 года и продолжил восстановление на 4,9% и 6,5% в третьем и четвертом кварталах соответственно. Таким образом, реальный ВВП в 2020 году вырос на 2,3%. В этом отношении Китай является уникальным примером среди крупнейших экономик мира, в том числе среди стран БРИКС.

Согласно МВФ (2021), ответные меры Китая по сдерживанию воздействия на экономику были эффективными. Было объявлено о выделении около 4,8 триллиона юаней (или 4,7% ВВП) в качестве пакета дискреционных фискальных мер. Ключевые меры включали: (i) увеличение расходов на профилактику и борьбу с эпидемией, (ii) производство медицинского оборудования. Кроме того, другие важные с точки зрения трудовых ресурсов меры включали: (iii) ускоренную выплату страховки по безработице и охват рабочих-мигрантов, (iv) налоговые льготы. Дополнительно были отменены взносы на социальное обеспечение и (v) выделены дополнительные государственные инвестиции. При этом ожидается, что общая поддержка государства будет еще шире. Например, внебюджетная поддержка включает дополнительные гарантии для МСП в размере 400 млрд юаней (0,4% ВВП) и снижение пошлин и тарифов на сумму более 900 млрд юаней (0,9% ВВП) на такие статьи расходов, как дороги, порты и электроэнергия.

Влияние на неформальных работников. В 2020 году Китай стал единственной из стран группы БРИКС, где наблюдалась положительная динамика. Однако нельзя утверждать, что неформальные работники в Китае остались незатронутыми влиянием пандемии. Напротив, 37% неформальных работников могут существенно пострадать от последствий. Пострадает большое количество людей, так как неформальная занятость составляет 54% в отраслях с высоким уровнем риска. Для сравнения, работники отраслей с уровнем риска выше среднего составляют 43% от общего числа занятых и, следовательно, также будут значительно затронуты пандемией. На сектора со средним уровнем риска приходится 68% от общей неформальной занятости, при этом 63% неформальных работников подвергнутся значительному воздействию. Однако в прочих отраслях, где риск является низким или ниже среднего, влияние пандемии будет меньше, так как там неформальная занятость не настолько распространена.

Женщины составляют три четверти работников в секторах с высоким уровнем риска и подвергаются значительному воздействию пандемии, при этом только 48% всех мужчин заняты в секторах с высоким уровнем риска.

Резюме и рекомендации для БРИКС: потенциал обучения и обмена опытом среди

стран-членов группы.

Учитывая, что 61% занятости в мире является неформальной (МОТ, 2018), крайне важно, чтобы страны БРИКС, которые не только играют роль лидеров в мире, но и лидерские роли в своих регионах, рассмотрели возможность сотрудничества между собой для содействия переходу к формальной занятости как экономических единиц, так и работников. Поэтому мы представляем здесь уроки БРИКС и других стран, которые могут быть рассмотрены на саммите БРИКС в 2021 году.

Рекомендация 1. Достижение консенсуса относительно того, что неформальность - это серьезная проблема, заслуживающая большего внимания. Первый шаг к достижению цели перехода от неформальной к формальной экономике - это взаимное согласие (на предстоящем саммите БРИКС в 2021) относительно того факта, что неформальность наносит значительный ущерб экономике и населению. Правительства стран БРИКС могут выдвинуть и согласовать несколько отдельных вопросов. Полезным инструментом, который может быть рассмотрен странами БРИКС, является теория изменений (разработанная МОТ) по переходу к формальному сектору²⁴. Решение проблемы начинается с признания того, как эта проблема влияет на граждан. Неформальная занятость является источником и симптомом бедности, низкой производительности и экономической неэффективности, а также серьезных проблем в сфере государственных финансов. Рассмотрим каждую из этих тем.

Во-первых, мы должны учитывать соображения экономического равенства и сокращения бедности:

- Неформальные рабочие места часто уязвимы, имеют низкую производительность и общее качество.
- Большинство неформально занятых подвергаются различным рискам - в сфере безопасности и гигиены труда на рабочем месте, риску потери заработка и отсутствия надлежащей защиты. Это касается большинства самозанятых, работников семейных предприятий и наемных работников в неформальном секторе.
- Не имея возможности позволить себе остаться без работы, многие люди в странах БРИКС используют неформальную занятость в качестве стратегии выживания.
- Более того, некоторые группы, такие как молодежь и женщины, наиболее многочисленны в данной категории рабочих мест (как мы уже убедились в настоящей работе).
- Помимо уровня заработка, неформальная занятость также связана с уязвимостью в основных правах и ограниченной способностью защищать эти права. Как таковая, она может быть одной из основных причин бедности. Вероятность того, что работники неформальной экономики окажутся бедными, в два раза выше, чем для работников формальной экономики. Кроме того, неформальность является сдерживающим фактором не только в областях, связанных только с получением дохода. Работникам неформальной экономики и экономическим единицам трудно выражать свое мнение и отстаивать свои

²⁴ http://search.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_768807/lang-en/index.htm

права в официальных процессах социального диалога²⁵. После принятия в 2000 году Целей развития тысячелетия (ЦРТ) и Целей устойчивого развития до 2030 года более чем 190 главами государств и руководителями правительств (приверженность выразили правительства стран БРИКС), сокращение бедности стало ключевым вопросом для политиков как развивающихся, так и развитых стран. Дебаты о том, как лучше достичь ЦУР, также вызвали интерес к повторному рассмотрению роли занятости в сокращении бедности (Islam, 2006; Cook et al., 2008; Lundström и Ronnas, 2006) и изучению путей создания не только большего количества рабочих мест, но более высокого их качества (Paci и Serneels, 2007).

- Переход к формальности способствует достижению прежде всего ЦУР 8 по содействию поступательному, всеобъемлющему и устойчивому экономическому росту, полной и продуктивной занятости и достойной работе для всех. Это, в частности, является условием выполнения задачи 8.3 и мониторинга прогресса на основе показателя ("доля неформальной занятости среди всех работающих по полу и секторам"). Поскольку неформальная экономика обычно характеризуется высокой распространенностью бедности, неравенства и дефицита достойной работы, переход к формальной занятости также окажет значительное влияние на достижение ряда других ЦУР и связанных с ними задач в рамках Цели 1 (все задачи) через повышение трудовых доходов и расширение охвата социальным обеспечением; Цели 5 (Задачи 5а, 5.4 и 5.5) посредством политики формализации с учетом гендерных аспектов, которая поддерживает расширение экономических возможностей женщин; Цели 10 о неравенстве (задачи 10.2 и 10.4) посредством экономической и социальной интеграции тех, кто занят в неформальной экономике, и Цели 16 (задача 16.3) посредством большего уважения к верховенству закона.

Вторая группа проблем возникает в связи с потерями производительности из-за повсеместной неформальности.

- Неформальность снижает конкурентоспособность экономики, поскольку неформальные фирмы предпочитают оставаться мелкими или вынуждены делать это под угрозой проверок, имеют меньший доступ к факторам производства (кредиты, обучение), не могут вступать в официальные отношения и, соответственно, демонстрируют более низкую производительность (OECD, 2004; Levy, 2008; La Porta и Shleifer, 2008).
- С другой стороны, в странах с развивающейся экономикой, таких как Китай, неформальная занятость иногда рассматривается как положительное явление (пусть и временного характера) и двигатель роста. Автор Ну (2004) утверждает, что рост неформальной занятости с начала 1990-х годов стал основной движущей силой создания рабочих мест в Китае и рассматривается как чрезвычайно гибкое, динамичное и инновационное явление. Хотя эта дискуссия еще не закончена, связь между производительностью и неформальной занятостью является важной и заслуживает пристального внимания. В Индии также широко распространено мнение, что неформальная занятость продолжит существовать, это естественное положение вещей на рынке труда, и лучшее, что можно сделать, это думать об обеспечении роста ВВП, и "проблема" исчезнет сама собой. В данной работе мы

²⁵ Эконометрический анализ выявил отрицательную связь между неформальной занятостью и валовым внутренним продуктом (ВВП), индексом человеческого развития и производительностью труда, а также прямую корреляцию с бедностью. Некоторые из этих связей исчезают со временем внутри стран. См: https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_711804/lang-en/index.htm

попытались показать, что существует мало доказательств того, что исчезновение неформальности станет естественным и неизбежным следствием постепенного роста. Однако этой теме необходимо уделять больше внимания, поскольку структурные преобразования, занявшие 200 лет в ныне промышленно развитых странах, должны быть завершены странами с развивающейся рыночной экономикой менее чем за половину этого срока. Для большинства стран БРИКС время, безусловно, истекает (см. раздел 1 данной работы о демографических траекториях в странах БРИКС).

Третья группа идей, на которых должны сосредоточиться лидеры стран БРИКС, связана с последствиями неформальности для государственных финансов.

- В результате сохраняющегося высокого уровня неформальности снижаются налоговые поступления и возможность развивать системы социального обеспечения, основанные на взносах.
- Более того, работники, исключенные из официальной занятости или лишенные возможности ее иметь и зависящие от неформальной занятости - как микро предприниматели или как неформальные наемные работники для получения дохода - представляют собой огромную проблему для государственных расходов (ОЭСР, 2004).
- В конечном итоге, распространенность неформальной занятости - это не только фискальная проблема: ее можно интерпретировать как признак неработающего социального контракта между государством и его гражданами. Государство не предоставляет общественные блага в количестве и качестве, желаемом гражданами. Параллельно с этим граждане уклоняются от уплаты налогов, взносов на социальное обеспечение и т.п., что подрывает способность государства предоставлять эти блага.

Рекомендация 2: На саммите в Дели в 2021 году правительства стран БРИКС могли бы принять на себя обязательства провести обзор тех мероприятий, которые каждое из них может осуществить для поддержки ускоренной формализации неформальных экономических единиц, особенно учитывая то, насколько острым стал вопрос неформальной занятости во время пандемии COVID-19.

Рекомендация 3: Страны БРИКС могут согласиться провести оценку и диагностику неформальности в своих странах, а также сформировать техническую группу для обмена опытом и поддержки. На саммите лидеры стран БРИКС могли бы рассмотреть вопрос о "проведении надлежащей оценки и диагностики факторов, характеристик, причин и обстоятельств неформальности в национальном контексте с целью получения данных для разработки и реализации законов/норм/направлений политики" в целях содействия переходу к формальной экономики. Эта информация может быть подготовлена к следующему саммиту БРИКС, а тема - вынесена на повестку дня для обсуждения.

Для проведения оценки и диагностики неформальности в каждой из стран лидеры группы БРИКС могли бы договориться о а) сотрудничестве с другими странам БРИКС; б) сотрудничестве с МОТ и другими многосторонними организациями для подготовки плана действий по стимулированию формализации неформальных предприятий.

Рекомендация 4: Лидеры стран БРИКС могут рассмотреть возможность обязательств провести

“обзор и обеспечить соблюдение законов и норм, или иных мер для обеспечения надлежащего охвата и защиты всех категорий работников и экономических единиц”. Такое решение задаст тон как на национальном, так и на международном уровне, а также продемонстрирует серьезность намерений правительств совместно находить решения для этой чрезвычайно важной проблемы, от чего зависит достижение нескольких ЦУР, а также вопрос сокращения бедности - цель, которой уже привержены все правительства стран БРИКС. МОТ может оказать поддержку правительствам стран БРИКС в отношении проведения анализа национального законодательства в каждой стране. МОТ может подготовить проект или программу, посвященную данному вопросу, результаты которой могли бы стать частью повестки дня саммита БРИКС через два года.

Рекомендация 5: Лидеры стран БРИКС также могут рассмотреть возможность принятия “комплексных рамок политики” для содействия процессу перехода к формальной экономике; это может стать частью стратегий или планов национального развития в целях (а) поддержки стратегий искоренения бедности и инклюзивного роста с одновременным созданием достойных рабочих мест в рамках формальной экономики; (б) установления надлежащих законодательных и нормативных рамок для поддержки перехода к формальности работников и экономических единиц.

Рекомендация 6: Странам БРИКС следует взять на себя обязательство разработать и принять национальную политику занятости в соответствии с Конвенцией МОТ 1964 года о политике в области занятости (если такой НПЗ еще не принято). Следует отметить, что три страны группы БРИКС - Китай, ЮАР, Бразилия, уже имеющие национальную политику в области занятости (в соответствии с Конвенцией МОТ 1964 года), могут рассмотреть возможность обмена информацией на саммите 2021 года о проблемах и успехах в реализации такой политики. Страны, которые в настоящее время не имеют НПЗ, могут взять на себя обязательство подготовить ее проект к следующему саммиту БРИКС, где она будет обсуждаться и рассматриваться в целях поддержания диалога по вопросам занятости и, в частности, неформальной занятости. Это будет особенно актуально для будущего планирования, поскольку ожидается, что темпы роста мировой экономики не приблизятся к темпам, отмечавшимся до пандемии COVID-19.

В 2020 году ожидается рост безработицы и, следовательно, бедности (из-за падения экономических показателей), и может потребоваться несколько лет, прежде чем экономика вернется на докризисную траекторию. Для сокращения бедности в целях достижения ЦУР 2030 года необходимо восстановление роста, наблюдавшегося до глобального экономического кризиса 2008 года. Хотя переход к формальной занятости рассматривается как цель или направление политики в 24 странах, только 6 из них включают задачи по формализации в национальную политику в области занятости (МОТ, 2020).

Политика занятости должна рассматриваться как часть более широкой системы, способствующей созданию формальных рабочих мест, что включает в себя различные направления политики, такие как макроэкономическая или торговая политика. Необходимо подчеркнуть важность создания благоприятной среды, позволяющей развивать и обеспечивать устойчивость предприятий, которые являются основным двигателем создания рабочих мест²⁶.

Опираясь на результаты этого и других исследований, на Саммите в Дели в 2021 году может быть

²⁶ Ознакомиться с теорией изменений можно по ссылке http://search.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_768807/lang--en/index.htm

принята программа/проект МОТ по данной тематике. Страны БРИКС могут прийти к соглашению, по которому те страны группы, которые в настоящее время не имеют национальной политики в сфере занятости, разработают такую политику, включая цели формализации профсоюзов и работников. Те страны БРИКС, которые имеют НПЗ, могут рассмотреть возможность включения в нее целей формализации.

Рекомендация 7: Извлечение уроков из анализа неформальности в странах БРИКС. Из теоретического обзора и эмпирического анализа, проведенного в данной работе, следует несколько уроков. Для удобства они обобщены здесь. Во-первых, рост может привести к формализации, однако может и не привести²⁷. Развивающиеся рыночные экономики Восточной и Юго-Восточной Азии и даже Южной Азии единственные из регионов мира пережили устойчивый рост в течение достаточно длительных периодов (в отличие от Латинской Америки и стран Африки к югу от Сахары) при снижении темпов роста населения. Они также придерживались системы планирования, и почти в каждой стране до сих пор сохранились институты планирования²⁸. Они приняли политику развития промышленности и согласованную с ней стратегию образования/навыков. При этом их экономики были открытыми с высокой долей экспорта (и импорта) в ВВП, которая поглощает излишки сельскохозяйственной рабочей силы при быстром росте ВВП. Эти страны Восточной/Юго-Восточной Азии также имеют один из самых низких коэффициентов бедности среди большинства развивающихся стран. Это показывает, что при отсутствии роста экономики другие движущие силы формализации теряют импульс.

Несмотря на успехи в достижении экономического роста, развитии человеческого потенциала и сокращении бедности с точки зрения доходов, уровень неформальной занятости в Восточной Азии (включая Китай) и Юго-Восточной Азии по-прежнему является высоким. Даже без учета сельского хозяйства, 51% мужчин и 46% женщин работают неформально. Если исключить Китай, то в Восточной Азии эта доля снижается до менее, чем половины (но так происходит потому, что все остальные страны - это страны с высоким уровнем дохода). В Юго-Восточной Азии процент неформальной занятости (за исключением сельского хозяйства) среди мужчин еще выше - 65% (среди женщин - 63%). В Южной Азии наблюдается очень быстрый рост ВВП, но доля мужчин, работающих неформально, достигает 77,6% (женщин - 77%). Таким образом, рост в Азии, безусловно, связан с ростом формальной занятости, при этом неформальная занятость не только сохранилась, но и укоренилась. Таким образом, экономический рост не ведет к безусловному снижению неформальной занятости - факт, который должны признать лидеры стран БРИКС.

Во-вторых, мы утверждали, что управление моделью роста очень важно для снижения неформальности. Институты, закрепленные прошлой политикой, порождают определенную предопределенность траектории роста. Несмотря на быстрый рост и растущую открытость экономики (например, отношение экспорта к ВВП Индии выросло с 11% до 25% в период между экономическими реформами 1991 и 2018 годов), доля формальных работников в Индии практически не снизилась. Большая часть стран Южной Азии имеет схожие проблемы. Если они

²⁷ Во многих странах долгосрочный рост ВВП не обязательно приводил к снижению неформальности, что заставило некоторые страны разработать стратегии формализации. Например, Южная Африка, помимо экономического роста, реализовала несколько стратегий формализации, включая Национальную стратегию подъема неформального бизнеса, усиление правоприменительных мер, признание предыдущего обучения и расширение доступа к социальному обеспечению. Такие меры способствовали общему снижению неформальности наряду с влиянием других факторов, таких как урбанизация, безработица, налоги, затраты на соблюдение требований, связанных с формализацией, сила принуждения к исполнению правительственных постановлений, коррупция, уровень образования и гибкий график работы.

²⁸ Из стран группы БРИКС Бразилия, Китай, ЮАР имеют министерства планирования или комиссиями, отвечающие за планирование. С 1991 года в России была прекращена практика использования пятилетних планов развития, хотя роль государства в экономике остается значительной, а в последние годы даже возросла (Cooper, 2013).

хотят снизить формальность, их политикам придется гораздо лучше, чем раньше, управлять структурой роста, особенно эластичностью формальной занятости в период роста, если они хотят повторить опыт Восточной и Юго-Восточной Азии по снижению бедности и неформальности (хотя последняя сейчас достигла плато). Несмотря на то, что в остальных странах БРИКС уровень неформальности ниже, ни в одной из них доля неформальных работников не превышает трети занятости. Дополнительным новым вызовом в 21 веке является то, что многие новые формы занятости, например, связанные с цифровыми платформами, являются преимущественно неформальными.

В-третьих, можно добиться формализации работников через социальное страхование. Большинство стран с развивающейся экономикой, особенно в категории стран с низким средним уровнем дохода и, конечно, страны БРИКС и страны с уровнем дохода выше среднего, имеют бюджетные ресурсы для полного финансирования социального страхования для бедных работников неформального сектора и частичного финансирования страховых взносов для небедных работников неформального сектора. Уровень доходов последних позволяет им делать индивидуальные взносы. Если бы работодатели были зарегистрированы, то даже их можно было бы стимулировать делать взносы в фонд социального страхования неформальных (особенно постоянных) работников. В случае самозанятых бедных и случайных наемных работников государство должно будет взять расходы на себя. Индия обеспечила всеобщее пособие по уходу за ребенком для бедных женщин, при этом растет охват пенсиями по старости и в случае смерти/инвалидности бедных работников неорганизованного сектора. Всем странам БРИКС необходимо подготовить оценку стоимости затрат на достижение всеобщего охвата социального страхования для всех работников неформального сектора²⁹. Такая оценка затрат может быть частью мероприятий, предложенных в пунктах 2-5, изложенных выше.

Если правительства стран БРИКС согласятся провести диагностическую работу и покрыть упомянутые выше расходы, это могло бы лечь в основу конкретного проекта или программы БРИКС при технической поддержке МОТ. Такой проект позволил бы продемонстрировать достижения/передовой опыт в расширении охвата социальной защиты в странах БРИКС. Ключевым результатом стало бы внедрение успешного опыта сотрудничества между странами Юга.

В четвертых, страны БРИКС предприняли смелые действия как реакцию на экономические последствия пандемии COVID-19. Тем не менее, фрагментарный характер системы социального страхования каждой страны привел к тому, что многие неформальные работники, и без того уязвимые до кризиса, оказались в еще более уязвимом положении, поскольку потеряли доходы и работу. Вероятность того, что неформальные работники без социального страхования окажутся в нищете, стала особенно высокой. Таким образом, каждая страна БРИКС имеет основания для участия в совместной работе по расширению систем социального страхования по мере восстановления экономик группы.

Наконец, данная работа определила, что, несмотря на принятие Рекомендации №204 всеми странами БРИКС, необходимо более системным образом изучить информацию по каждой из шести

²⁹ Мехротра (2020) указывает, что расходы на социальное страхование по крайней мере 22% бедного населения Индии вполне доступны. Общая стоимость (которая включает затраты центрального правительства и правительств штатов на различные фонды и пособия по материнству, перечисленные выше) составляет <\$2 млрд (или 1,37,737 крор в год). Эта сумма составляет 0,69% ВВП в 2019-20 годах (т.е. в ценах 2019-20 годов); поскольку мы предполагаем, что эта сумма будет разделена поровну между центральным правительством и правительствами штатов (по принципу 50 на 50), расходы всех правительств штатов вместе взятых составят лишь 0,35% ВВП в год; таким образом, для правительства они составят 0,35% ВВП.

ключевых рекомендаций, представленных ниже, и эффективность всех типов мер, поощряющих переход к формальности как в странах БРИКС, так и в других странах, исключая вопрос социального обеспечения для неформальных работников. Ключевые рекомендации:

1. Снижение регистрационных издержек и сокращение процедур.
2. Упрощение режимов начисления и уплаты налогов и взносов.
3. Доступ к государственным закупкам.
4. Доступ к инклюзивным финансовым услугам.
5. Доступ к обучению предпринимательству, развитию навыков и индивидуальным услугам по развитию бизнеса.
6. Доступ к социальному обеспечению.

Эти пункты признаны в качестве потенциальных триггеров для перехода к формальности неформальных единиц.

Рекомендация 8: Странам БРИКС следует проводить систематический обзор на предмет соблюдения мер в соответствии с Рекомендацией МОТ №204 (которые предполагают институциональные изменения, влияющие на объем неформальности), а МОТ следует систематически поддерживать такую деятельность во всем мире. Набор примеров надлежащей практики в отношении Рекомендации 204 был представлен для каждой из стран БРИКС. Такие и иные примеры могут рассматриваться в качестве мер для принятия и другими странами БРИКС.

Согласно рекомендациям BRICS SKILLS Policy (по итогам саммита БРИКС 2020 года), "для решения проблемы несоответствия между предлагаемым образованием и требованиями работодателей в странах БРИКС политика должна быть направлена на разрешение конкретных форм несоответствия и улучшение уровня соответствия. Это означает улучшение практической составляющей последипломного обучения во всех областях, а также изучение и внедрение способов, позволяющих компаниям гибко использовать навыки работников". Кроме того, расширение охвата социальной защиты через программы занятости позволит усовершенствовать меры для устранения несоответствий навыков и достичь согласования спроса и предложения для людей активного трудового возраста (см. ФСЗ и тематику жизненного цикла). Это в свою очередь может стимулировать рост числа занятых, сокращение расходов на страхование по безработице и облегчить процесс формализации, что в итоге приведет к вероятному увеличению налоговой базы.

Очевидно, МОТ следует подготовить проект или программу (возможно, при совместном финансировании стран БРИКС) для поддержки такой деятельности в каждой из стран группы. Тесное сотрудничество между Индией, Бразилией, ЮАР (ИБЮА) и МОТ в продвижении Повестки дня по обеспечению достойного труда показало положительные результаты, которые могут быть усилены за счет расширения сотрудничества в более широких рамках БРИКС. Последнее может включать согласование совместных позиций по различным вопросам в ходе заседаний Административного совета МОТ.

Библиография

- Agarwal, B. (2021), "Livelihoods in COVID times: Gendered perils and new pathways in India", *World Development*, Volume 139, March 2021
- Ahmed Ahmed, S.A., Cruz, M., Quillin, B. and Schellekens, P. 2016. Demographic Change and Development: Looking at Challenges and Opportunities Through a New Typology. *Policy Research Working Paper 7893*. Development Prospects Group, Development Economics, World Bank.
- Carr, M. and M. Chen (2001), "Globalization and the Informal Economy: How Global Trade and Investment Impact on the Working Poor", *WIEGO Working Paper*, WIEGO, Cambridge, MA.
- Chacaltana, Juan, Vicky Leung, M. Lee (2018), *New Technologies and the Transition to Formality: The Trend towards e-formality*, Employment Working Paper no 247, ILO, Geneva.

- Coolidge, J and D. Ilic (2009), "Tax Compliance Perceptions and Formalization of Small Businesses in South Africa", Policy Research Working Paper 4992, World Bank.
- Cooper, Julian (2013), "The Russian Economy twenty years after the end of the socialist economic system", *Journal of Eurasian Studies*, 4/1, pp55-64
- Drummond, P., Thakoor, V. and Yu, S. 2014. Africa Rising: Harnessing the Demographic Dividend. *IMF Working Paper WP/14/143*. International Monetary Fund.
- Fields, G.S. (2005), "A Guide to Multi-Sector Labour Market Models", *Social Protection Discussion Paper Series no 0505*, World Bank, Washington, DC
- Harris, J. and M. Todaro (1970), "Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis, *American Economic Review*, vol60, no 1, 126-142
- Hermanus, May, Sizwe Phakathi, Nancy Coulson and Paul Stewart, *The Achievements and Limitations of Statutory and Non-Statutory Tripartism in South African Mining*, p. 59-81
<https://doi.org/10.4000/poldev.3008>
- ILO (2015), *The Practice of Skills Recognition to Promote Labor Transfer and Employment in P.R.China*, International Labour Organization, Geneva, unpublished paper.
- ILO (2015), *Skills mismatch & recognition in BRICS: Case of Russia*, International Labour Organization, Geneva, unpublished paper.
- ILO (2015), *A Case study of good practices in addressing the skills mismatch challenge through the occupational skills recognition system: South Africa*, International Labour Organization, Geneva
- ILO (2018), *Men and Women in the Informal Economy*, Geneva.
- ILO (2020), *Global Employment Policy Report*, Geneva.
- ILO (2021), *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, International Labour Conference 109th Session, 2020, Geneva.
- Jasper, Fernando (2017), "What now, Brazil? The demographic bonus is over – five years earlier", <https://www.gazetadopovo.com.br/wisepup-news/what-now-brazil-the-demographic-bonus-is-over-five-years-earlier>
- Jessen, J. and J. Kluge (2018), *The Effectiveness of Formalization Interventions in Developing Countries and Emerging Economies*, mimeo, Free University and Humboldt University, Berlin.
- Jutting, JP and JR de la Iglesia eds. (2009), *Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*, OECD, Paris.
- Kiaga, Annamaria, K, *Background Paper No. 2, Employment Policy Department, ILO, Geneva*
<https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications>,

- Kucera, David, and T. Xenogiani (2009), "Persisting Informal Employment: What Explains it?", in Jutting and de laiglesia eds.
- Lewis, Arthur (1954), "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *The Manchester School*,
- Majid, Nomaan (2015), *The Great Employment Transformation in China*, Employment Policy Department Working Paper no 195, ILO, Geneva.
- Mehrotra, Santosh ed (2014), *India's Skills Challenge*, New Delhi: Oxford University Press.
- Mehrotra, Santosh (2016), *Seizing the Demographic Dividend. Policies to Achieve Inclusive Growth in India*, New Delhi: Cambridge University Press.
- Mehrotra, Santosh (2019), "Informal Employment Trends in the Indian Economy: Persistent informality, but growing positive development", *ILO Employment Working Paper 254*, Geneva.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_734503.pdf
- Mehrotra, Santosh and S. Guichard eds (2020), *Planning in the 20th Century and Beyond. India's Planning Commission and the NITI Aayog*, Cambridge University Press, New Delhi
- Ministry of Finance (2018), *Economic Survey*, New Delhi: Government of India.
- NPC (National Planning Commission) (South Africa). 2012. National Development Plan 2030: Our future – make it work, Government of South Africa, Pretoria.
- Perry, GE, W. Maloney, S. Omar, P. Fazuzylban, AD Mason, J. Saavedra (2007), *Informality: Exit and Exclusion*, Latin American and Caribbean Studies, World Bank, Washington DC
- Pieters, D. and P. Schoukens, Social Security in the BRIC Countries, IBM Centre for the Business of Government,
- Ranis, G. and F. Stewart (1999), "V-Goods and the role of the Urban Informal Sector in Development", *Economic Development and Cultural Change*, vol 47, no 2, 259-288.
- Lee, Sangeon, Dorothea Schmidt-Klau & Sher Verick (2020), The Labour Market Impacts of the COVID-19: A Global Perspective, *The Indian Journal of Labour Economics* volume 63, pages 11–15
- Stats South Africa (2017), *Whither a Demographic Dividend for South Africa: Overton Window and Political Possibilities*, Government of South Africa, Pretoria.