ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ, ДЕМОГРАФИЯ И РЫНОК ТРУДА:

реальность и вызовы

ЕФСР
ЕВРАЗИЙСКИЙ ФОНД СТАБИЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ



2026 флагманский доклад

Доклад подготовлен коллективом авторов: В. Гимпельсон (научный руководитель исследования), М. Гричик (ЕФСР), И. Денисова (РЭШ), В. Козлов (Университет Назарбаева), В. Скопин (НИУ ВШЭ), С. Улатов (руководитель исследования, ЕФСР), Т. Цукарев (ЕФСР)

Документ публикуется в электронной версии на официальном сайте Евразийского фонда стабилизации и развития: https://efsd.org/

Для цитирования: Евразийский фонд стабилизации и развития (ЕФСР). 2026. Экономический рост, демография и рынок труда: реальность и вызовы. Флагманский доклад. Астана.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, неформальная занятость, трудовая миграция, демография, производительность труда, человеческий капитал, структурная трансформация, трудовая мобильность.

JEL: F22, F24, J11, J21, J23, J24, J31, J46, J61, J62, J64, O15, O17, O47, R23.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Выводы и интерпретация фактов в публикации не обязательно отражают официальную позицию Совета директоров ЕФСР, Совета управляющих ЕФСР или государств — участников ЕФСР.

Перепечатка текста в некоммерческих целях целиком или по частям, включая крупные фрагменты, и размещение текста на внешних электронных ресурсах разрешены при обязательной ссылке на оригинальный текст.

Комментарии, предложения и замечания к настоящему документу вы можете направить по адресу info@efsd.org.

Благодарности

Авторы искренне признательны Р. Капелюшникову и М. Локшину за ценные замечания и предложения, направленные в ходе подготовки доклада. Особую признательность авторы выражают коллегам из ЕФСР — Н. Писаревой, Т. Костаняну, Д. Кудряшову и Г. Айтказину — за содержательные комментарии.

Авторы также благодарят участников круглых столов, состоявшихся в Бишкеке, Ереване и Астане, чьи замечания и экспертные оценки внесли существенный вклад в подготовку окончательной версии доклада. Отдельную благодарность авторы выражают К. Мурзаеву (ЕФСР) и Л. Арутюнян (ЕФСР) за значительную помощь в организации круглых столов.

Авторы также признательны О. Захаровой (ЕФСР) за содействие в редактировании доклада.

Содержание

Благодарности 3

Список сокращений и аббревиатур 8

Предисловие 10

1. Введение. Логика и структура доклада 12

2. Макроэкономическая среда, экономический рост и следствия для рынка труда 20

2.1. Динамика и структура экономического роста 22

2.2. Распределительные результаты экономического роста 28

2.3. Бюджет и бюджетные расходы 31

3. Демографические условия экономического роста и развития 36

3.1. Динамика численности и структура населения 38

3.2. В поисках демографического дивиденда 43

3.3. Рынки труда перед лицом демографических вызовов 47

3.4. Миграционные потоки и миграционные вызовы 49

3.4.1. Внешняя миграция: динамика населения и предложения труда 50

3.4.2. Временная трудовая миграция: общая картина 53

3.4.3. Демографический портрет трудовых мигрантов 55

3.4.4. Экономические эффекты внешней трудовой миграции 57

3.4.5. Внутренняя миграция: масштабы и эффекты 59

3.4.6. Вызовы миграционной политики 62

4. Население на рынке труда: динамика, структура, прогнозы 64

4.1. Основные пропорции 66

4.2. Занятость: динамика, структура и профиль 69

4.3. Структурные сдвиги в занятости и производительность труда 79

4.4. Нормально ли быть неформальным? Качество рабочих мест, неформальная занятость и самозанятость 84

4.5. Вызовы бюджетного сектора: производство общественных благ или институт социальной защиты? 91

4.6. Реаллокация, мобильность рабочей силы и рабочих мест 97

4.7. Что скрывается за низкой безработицей в Центральной Азии и высокой в Армении 107

4.8. Моделирование выбора на рынке труда 118

4.9. Заглядывая в будущее: прогноз занятости до 2040 года 123

5. Институты и политика на рынке труда в законодательстве и программах 130

5.1. Роль институтов рынка труда 132

5.2. Отражение проблем рынка труда в государственных стратегиях и программах 144

6. Основные выводы и рекомендации 154

7. Статистика и мониторинг 164

Список литературы 168

Список рисунков и таблиц

Список рисунков

Рисунок 2.1. (a, b). Динамика экономического роста 23

Рисунок 2.2. ВВП на душу населения по ППС (тыс. долл.) 24

Рисунок 2.3. ВВП на душу населения по ППС, в % от России 24

Рисунок 2.4. Декомпозиция прироста ВВП по методу конечного использования, вклады в рост, в среднем за период, п. п. 25

Рисунок 2.5. Денежные переводы в Кыргызстан и Таджикистан 25

Рисунок 2.6. (a, b). Структура ВВП по видам экономической деятельности и ее изменение 27

Рисунок 2.7. Структура ВВП по доходам, % 29

Рисунок 2.8. Уровень бедности (по национальной методике) 30

Рисунок 2.9. Индекс Джини 30

Рисунок 2.10. Расходы государственного бюджета, %, среднее за период 31

Рисунок 3.1. Половозрастные пирамиды Армении, Казахстана, Кыргызстана и Таджикистана 38

Рисунок 3.2. Коэффициент демографической нагрузки на 1000 человек, прогноз до 2040 года 46

Рисунок 3.3. Сальдо постоянной миграции, чел., 2010–2024 годы 50

Рисунок 3.4. Объем трансграничных частных трансфертов, % от ВВП, среднее за 2021–2024 годы 58

Рисунок 3.5. Доля городского населения 60

Рисунок 4.1. Структура населения (15–74) по статусу на рынке труда: Армения, Кыргызстан, Казахстан, 2015, 2020 и 2024 годы; Таджикистан, 2025 год, % 68

Рисунок 4.2. (a, b, c, d). Динамика занятости, ВВП и реальной заработной платы, 2010 = 100% 70

Рисунок 4.3. Эластичность занятости к ВВП в 2010–2024 годах 71

Рисунок 4.4. Уровень занятости, %, 2010–2024 годы 72

Рисунок 4.5. Уровни занятости по 5-летним возрастным группам, %, 2024 год, мужчины и женщины 73

Рисунок 4.6. Уровни занятости в зависимости от образования, %, 2024 год 74

Рисунок 4.7. Абсолютные изменения в численности занятых по типам занятости, тыс. чел., 2010–2024 годы 76

Рисунок 4.8. Относительные изменения в численности занятых по типам занятости, 2010–2024 годы 77

Рисунок 4.9–4.11. Распределение занятых по размеру предприятий, %, 2024 год 78

Рисунок 4.12. Изменения в структуре занятости, п. п., 2010–2024 годы 81

Рисунок 4.13. (a, b). Декомпозиция роста агрегированной производительности на вклады внутрисекторного роста и межсекторной реаллокации 83

Рисунок 4.14. Оценки неформальности, разные определения, % от численности всех занятых, 2024 год 86

Рисунок 4.15. Изменения в доле неформально занятых, % и п. п. 87

Рисунок 4.16. Структура неформальной занятости, % 89

Рисунок 4.17. Структура занятости в отраслях бюджетного сектора, % 92

Рисунок 4.18. Относительная заработная плата в бюджетных отраслях (соотношение с обрабатывающими производствами), % разрыва, 2024 год 94

Рисунок 4.19. (a, b). Армения и Кыргызстан: относительная зарплата вдоль распределения, % 95

Рисунок 4.20. Изменения в структуре занятых в сельском хозяйстве и рыночных услугах по возрастным группам, п. п. 97

Рисунок 4.21. (a, b). Показатели создания и ликвидации рабочих мест, % 102

Рисунок 4.22. Регрессионные оценки связи возраста предприятия и темпов создания рабочих мест, референтная категория — 0–1 года 105

Рисунок 4.23. Регрессионные оценки связи вида деятельности предприятия и темпов создания рабочих мест, референтная категория — обрабатывающие производства 106

Рисунок 4.24. Динамика безработицы: Армения, Казахстан, Кыргызстан, 2010–2024 годы; Таджикистан, 2009, 2016 и 2025 годы, % 110

Рисунок 4.25. (a, b, c, d). Уровни безработицы, 2010–2024 годы, всего и по подгруппам 111

Рисунок 4.26. Структура безработицы по длительности поиска: Армения, Кыргызстан, Казахстан, %, 2024 год 114

Рисунок 4.27. Распределение длительности поиска работы безработными, город и село: Армения, Кыргызстан, Казахстан, %, 2024 год 115

Рисунок 4.28. (a, b, c). Предсказанные условные вероятности выбора статуса на рынке труда (на основе мультиномиальной регрессии), 2024 год 120

Рисунок 4.29. (a, b, c, d). Предсказанные условные вероятности выбора состояния на рынке труда (на основе мультиномиальной регрессии), Армения: мужчины, женщины, город, село 122

Рисунок 4.30. (a, b, c, d). Возрастная структура занятых в 2026 и 2040 годах, мужчины и женщины, % 129

Рисунок 5.1. Индекс Кейтца: отношение минимальной заработной платы к средней заработной плате, % 138

Список таблиц

Таблица 3.1. Численность населения: ретроспектива (2010–2024) и прогноз (2025–2040) 40

Таблица 3.2. Декомпозиция роста душевого ВВП, 2010–2024 годы (с выделением периода 2020–2024 годов) 44

Таблица 3.3. Структура населения и трудовых мигрантов, Кыргызстан, 2024 56

Таблица 4.1. Динамика численности населения по статусу на рынке труда, 2010–2024 годы, тыс. человек 67

Таблица 4.2. Структура занятости по укрупненным видам деятельности, 2010–2024, % 80

Таблица 4.3. Оборот рабочей силы в организациях, 2010–2024 годы, % от списочной численности 99

Таблица 4.4. Прогнозы занятости по различным сценариям, тыс. чел., возрастные группы 15–74 года 125

Таблица 5.1. Условия заключения и расторжения договоров в трудовом законодательстве 136

Список сокращений и аббревиатур

ВБ	Всемирный банк
ВВП	валовой внутренний продукт
ВДС	валовая добавленная стоимость
ВНД	валовой национальный доход
ВС	Вооруженные силы
ВШЭ	Высшая школа экономики
ГСЗ	государственная служба занятости
ГФСС	Государственный фонд социального страхования
ГЭС	гидроэлектростанция
ЕАЭС	Евразийский экономический союз
ЕФСР (Фонд)	Евразийский фонд стабилизации и развития
ЗП	заработная плата
ИКТ	информационно-коммуникационные технологии
КГД	Комитет государственных доходов
КР	Кыргызская Республика
ЛПХ	личное подсобное хозяйство
МВД	Министерство внутренних дел
МВФ	Международный валютный фонд
МЗП	минимальная заработная плата
МИД	Министерство иностранных дел
МКСТ	Международная конференция статистиков труда
МОМ	Международная организация по миграции
МОТ	Международная организация труда
НДФЛ	налог на доходы физических лиц
НИУ	национальный исследовательский университет
НСК	Национальный статистический комитет
ООН	Организация Объединенных Наций

ОРС	Обследование рабочей силы
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПБ	пособие по безработице
ППС	паритет покупательной способности
РА	Республика Армения
РЭШ	Российская экономическая школа
СМИ	средства массовой информации
СНГ	Содружество Независимых Государств
СНС	система национальных счетов
США	Соединенные Штаты Америки
ТК	Трудовой кодекс
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация (ООН)
ФОТ	фонд оплаты труда
ЦВЕ	Центральная и Восточная Европа
COVID-19	Coronavirus Disease 2019 (коронавирусная болезнь 2019 года)
EPL	Employment Protection Legislation (законодательство о защите занятости)
ICLS	International Conference of Labour Statisticians (= МКСТ)
ILO	International Labour Organization (= МОТ)
IMF	International Monetary Fund (= МВФ)
JEL	Journal of Economic Literature (классификация экономических исследований)
NEET	Not in Employment, Education or Training (молодежь вне занятости, образования и обучения)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (= ОЭСР)
UN	United Nations (Организация Объединенных Наций)
WB	World Bank (Всемирный банк)
WBES	World Bank Enterprise Surveys (обследования предприятий Всемирного банка)
WDI	World Development Indicators (показатели мирового развития, Всемирный банк)
WDR	World Development Report (Доклад о мировом развитии, Всемирный банк)

Предисловие

Экономики всех стран Евразийского региона находятся в процессе структурной трансформации, в ходе которой меняются источники роста, ключевые институты, роль отдельных секторов, структура занятости. Меняется и политика, направленная на обеспечение устойчивости экономического роста и макроэкономической стабильности. Эти изменения имеют многочисленные последствия как кратко-, средне-, так и долгосрочного характера.

Евразийский фонд стабилизации и развития (ЕФСР, Фонд) одной из своих функций видит мониторинг этой трансформации. Будучи стабилизационным институтом, ЕФСР призван оказывать содействие членам Фонда в поддержании макроэкономической стабильности и долгосрочной устойчивости экономического роста. В рамках мандата Фонд в постоянном режиме проводит комплексную диагностику макроэкономических рисков и в целом хорошо представляет основные угрозы и вызовы, связанные с формированием макроэкономических дисбалансов.

Риски для долгосрочного роста и стабильности связаны не только с чистой макроэкономикой в ее узком понимании. Они могут быть вызваны демографическими шоками, структурными и институциональными ограничениями, а также дисбалансами на отдельных отраслевых рынках.

В связи с этим рынок труда представляет особый интерес. Здесь формируются такие ключевые агрегированные показатели предложения труда, как уровни занятости и безработицы, доля труда в добавленной стоимости и динамика и дифференциация реальных зарплат. Поверхностный взгляд на агрегированные цифры, представленные в стандартных статистических отчетах, создает впечатление безусловного прогресса и отсутствия серьезных проблем в этой сфере. Однако под гладкой поверхностью может скрываться намного более сложная и не столь безоблачная реальная ситуация, которая несет значительные средне- и долгосрочные риски.

Как ответственный институт, ЕФСР считает необходимым расширить свою независимую экспертизу того, какие вызовы и проблемы могут создавать рынки труда, учитывая их специфику, демографический контекст и связь с экономическим ростом. Это мотивирует работу Фонда над данным докладом.

Данный доклад предлагает обобщенный анализ состояния рынков труда в четырех странах: Армении, Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане в период с 2010 по 2025 год. Несмотря на многочисленные различия, связанные с историей, культурой и текущей политикой, у этих стран есть общее — как независимые государства они образовались в результате распада Советского Союза и унаследовали от него определенные структурные и институциональные характеристики, а также экономические связи. С одной стороны, это переходные постсоциалистические экономики; с другой — они обладают многими институциональными и структурными характеристиками, типичными для развивающихся стран. Для указанных стран характерна недостаточная диверсификация экономики, источников доходов и логистической инфраструктуры для мировой торговли. Ни одна из них не имеет выхода к морским портам, что важно для участия в мировой торговле. Естественно,

это сказывается на особенностях текущего функционирования национальных рынков труда.

Сквозной линией в докладе проходит мысль, что рынок труда является своего рода медиатором между демографическими процессами, во многом определяющими динамику предложения труда, и экономическим ростом, формирующим спрос на труд. Однако рынок труда не является пассивным элементом в этом треугольнике — он оказывает влияние на предложение труда и адаптируется под динамику экономического роста.

Надо констатировать, что рынки труда рассматриваемых стран по-прежнему исследованы недостаточно. Общее число аналитических и научных публикаций применительно к региону невелико. В то же время рынки этих стран имеют собственную специфику, не позволяющую прямо переносить на них выводы, сделанные для других стран — развитых или развивающихся. Опыт России — их важнейшего торгового партнера — также лишь ограниченно применим для экстраполяции.

Авторы не претендуют на охват всех проблем — их слишком много для одного доклада. Кроме того, как это часто бывает с подобными документами, многие вопросы лишь обозначены и заслуживают более глубокого исследования. Целый ряд важных аспектов остался вне обсуждения — либо из-за отсутствия статистики, либо из-за отсутствия места. Выводы и рекомендации направлены на формулирование ключевых приоритетов экономической политики и выявление потенциальных рисков на рынках труда рассматриваемых стран.

Введение.
Логика и структура доклада





Об успехах экономического развития стран принято судить на основе данных об уровне и динамике валового внутреннего продукта (ВВП). Показатель ВВП в расчете на душу населения является наиболее общей мерой благосостояния в стране. Но от чего он зависит? В частности, от того, сколько людей в стране вовлечено в экономическую деятельность по производству товаров и услуг, каков их человеческий капитал и насколько продуктивно они трудятся. Доходы подавляющего большинства людей формируются в результате трудовой активности. Как отмечают авторы Доклада о развитии 2013 года: «Рабочие места (jobs) являются краеугольным камнем экономического и социального развития» (WDR, 2013, с. 2). Они важны не только для экономики, но и для благополучия людей. То, насколько наши таланты раскрываются в работе, в том, чем мы заняты и в какие технологические процессы вовлечены, во многом определяет нашу жизнь. Содержательный и справедливо вознаграждаемый труд — непреложная ценность и важная составляющая смысла жизни. Мы полностью разделяем эти тезисы.

Однако не все, кто может и хочет трудиться, участвуют в занятости. Кто-то хотел бы, но не может найти подходящую работу, а кто-то — по разным причинам — предпочитает оставаться незанятым. Да и сама занятость качественно неоднородна: наряду с высокопроизводительными и высокооплачиваемыми позициями есть значительные ареалы маргинальных рабочих мест с низкой оплатой и неблагоприятными условиями. От чего зависит место на рынке труда? На это влияет множество факторов как на макро-, так и на микроуровнях. Среди них:

- *индивидуальные характеристики*. Это предпочтения самих людей, их демографические данные, человеческий капитал, здоровье и т. п.;
- *спрос на труд*. Наличие и структура вакансий в тех регионах и сферах, где люди готовы трудиться;
- *механизмы рынка труда*. Которые напрямую влияют на поиск и подбор персонала; формирование оплаты труда, процессы найма; социальную защиту занятых и безработных; налогообложение работодателей и работников и т. п.

Результаты функционирования рынка труда можно рассматривать как своего рода центр в треугольнике, углами которого являются демографические факторы, экономический рост и институты. Взаимоотношения между углами и центром являются сложными динамическими и нелинейными, постоянно испытывают влияние третьих факторов.

Данный доклад предлагает сравнительный анализ основных тенденций и текущего состояния рынков труда в четырех странах Евразийского региона: Армении, Казахстана, Кыргызстана и Таджикистана. Рынки труда рассматриваются в контексте ведущих демографических и макроэкономических трендов. Такой анализ является основой и условием для формирования обоснованной политики и рекомендаций на рынке труда.

Несмотря на многочисленные различия, связанные с историей, культурой и текущей политикой, у этих стран есть неустранимое общее — они входили в состав Советского Союза. Как независимые государства они образовались в результате его развала, унаследовав определенные структурные и институциональные характеристики, а также многочисленные и разнообразные экономические связи. С одной стороны, это переходные постсоциалистические экономики с незавершенными рыночными реформами. С другой — они обладают многими институциональными и структурными характеристиками, типичными для развивающихся стран. Это высокая доля сельского хозяйства и неформальной занятости, недостаточная диверсификация экономики и источников доходов, ограниченность логистической инфраструктуры для более активного участия в мировой торговле, что сказывается на особенностях функционирования национальных рынков труда.

Текущий макроэкономический контекст для всех стран весьма позитивный. В последние 5 лет реальный ВВП рос со среднегодовыми темпами около 5% в Казахстане и от 8 до 9% в трех других экономиках. Во всех странах население стало богаче, что выражается в увеличении подушевого ВВП и уровня реальных доходов. Инфляция оставалась под контролем. Такая динамика должна сопровождаться увеличением спроса на труд, в частности, поддерживаемого ростом внутреннего потребления. Однако слабая диверсифицированность экономической структуры, высокая волатильность основных источников роста, зависимость от сырьевого экспорта и миграционных доходов создают значительные риски и ограничивают внутренний спрос на труд.

Трудовая миграция

Важный механизм адаптации рынков труда к демографическому давлению.



Демографический контекст для трех стран Центральной Азии был в целом благоприятным. Их трудоспособное население быстро росло, особенно за счет молодых и более образованных когорт, создавая потенциальные предпосылки для демографического дивиденда. Демографические тенденции в Армении складывались более сложно, естественный прирост населения практически прекратился, а процесс старения уже начался. Во всех странах миграционные процессы выступают важной составляющей экономической и социальной ситуации. При этом масштабы, структура и направление миграции везде различаются: это могут быть потоки между сельской местностью и городами, перемещения между регионами, выезд за заработками в другие страны или, напротив, прием иностранных работников.

А как рынки труда ведут себя в условиях быстрого роста предложения и спроса? Трансформируются ли макроэкономические и демографические возможности в структуру рабочих мест, способную обеспечить устойчивый экономический рост и повышение благосостояния населения? Создаются ли для этого высокопроизводительные рабочие места или ключевую роль в адаптации рынков труда играют альтернативные каналы абсорбции растущего населения, такие как уход с рынка труда, безработица, неформальная занятость или эмиграция? Какова роль этих каналов? Эти вопросы обсуждаются в докладе.

Является ли постановка таких вопросов новой? По-видимому, нет. Все страны в программных документах ставят задачи интенсификации создания качественных рабочих мест, удовлетворяющих требованиям экономического роста и ожиданиям граждан. К сожалению, реальная жизнь не всегда следует принятым государственным программам, и цели по созданию таких рабочих мест остаются недостижимыми. Отчасти из-за недостаточного знания конъюнктуры рынка. Это подчеркивает необходимость углубленного и беспристрастного научного анализа всего комплекса проблем, связанных с рынками труда и условиями их эффективного функционирования.

В **разделе 2** представлен макроэкономический контекст развития рассматриваемых стран. Он включает данные о динамике ВВП на душу, анализ основных источников и распределительных последствий экономического роста в странах за период с 2010 по 2024 год.

Раздел 3 посвящен демографическим условиям экономического развития, влияющим на объем и структуру предложения труда. Здесь приводится ретроспективная динамика численности и структуры трудоспособного населения и ее вклад в виде «демографического дивиденда» в экономический рост в 2010–2024 годах. Прогнозы населения до 2040 года показывают не только потенциальные возможности для экономик, но и социально-экономические риски, с которыми придется считаться. В частности, последствия быстрого роста населения в странах Центральной Азии, старения и сокращения населения в Армении. Вклад в динамику населения и предложения труда вносит и постоянная миграция, связанная с перемещением внутри страны и за ее пределы.

Международная трудовая миграция не меняет численность и структуру постоянного населения, но влияет на предложение труда, доходы и потребление домохозяйств. Это также является темой раздела 3. Природа и направление миграционных потоков различаются между странами. Например, для Кыргызстана и Таджикистана это прежде всего сложившаяся зависимость от миграционных потоков в Россию. Трудовые мигранты стран не только снижают давление со стороны предложения на национальных рынках труда, позволяя безработице оставаться низкой, но и обеспечивают значительную часть внутреннего спроса со стороны домохозяйств. В Казахстане растет давление на крупнейшие города и их инфраструктуру в результате сельско-городской и межрегиональной миграции. Армения является и страной-донором трудовых мигрантов, и страной-реципиентом постоянных мигрантов, в том числе высококвалифицированных.

Раздел 4 рассматривает функционирование рынков труда в странах региона через призму распределения населения между занятостью, безработицей и неучастием в экономической активности. Среди вопросов — динамика, уровень и структура занятости, социально-демографический портрет занятых и распределение по видам деятельности.

Экономический рост зависит от производительности труда и структуры экономики, в которой секторы различаются уровнем и темпом роста производительности, а также долей в общей занятости. Реаллокация труда из секторов с низкой производительностью в секторы с высокой, то есть структурные сдвиги, может давать значительную прибавку к экономическому росту. В докладе приводятся эмпирические оценки вклада внутрисекторального роста и вклада структурных сдвигов в рост агрегированной производительности в каждой из стран. Реаллокация труда происходит на рынке труда и посредством рынка труда: через наем и увольнения на предприятиях и в организациях, через мобильность работников и рабочих мест. В докладе обсуждаются эти вопросы применительно к каждой из стран и приводятся статистические оценки, позволяющие сравнивать страны между собой и со странами-компараторами.

Все рассматриваемые страны имеют общую структурную проблему — высокий уровень неформальной занятости. Какова ее роль на рынке труда и как она менялась во времени? Является ли она своего рода субститутом безработицы или же служит «полезным» дополнением к формальному сектору, который не справляется с давлением со стороны предложения? Мы показываем, что в странах Центральной Азии неформальная занятость абсорбирует значительную часть предложения труда и тем самым способствует поддержанию низкого уровня безработицы.

Важным компонентом отраслевой структуры занятости являются отрасли, связанные с функционированием государства и производством общественных благ. К ним относятся финансируемые преимущественно из бюджета государственное управление, образование и здравоохранение. Уровень зарплат в этих секторах, устанавливаемый государством, влияет на качество отбора кадров и тем самым на качество производимых общественных благ. В силу своего масштаба данный сектор формирует значительные внешние эффекты для рыночных секторов и рынка труда в целом.

Страны различаются также по уровням и динамике безработицы и неактивности. Статистически невысокая безработица в Кыргызстане и Таджикистане поддерживается экспансией низкопроизводительной неформальной занятости и массовым оттоком с национального рынка труда (в том числе миграционным). Ограниченность формальных рабочих мест и отсутствие социальной защиты от безработицы делают неформальную занятость вынужденным выбором, особенно на сельских рынках труда, консервируя низкую производительность. В Армении острой проблемой остается высокий уровень безработицы, включая молодежную и долгосрочную, сочетающийся с низким уровнем участия в рабочей силе. Во всех странах темпы создания рабочих мест в частном формальном секторе недостаточны для сокращения незанятости и более полного использования трудового потенциала.

Сложившееся равновесие в этих условиях имеет различные последствия для экономического развития: низкая безработица не означает наличия рабочих мест, она дефакто консервирует низкопроизводительную и маргинальную занятость. Во всех рассматриваемых странах есть риски сегментации рынков труда на «хороший» (формальный) и «плохой» (неформальный), что чревато негативными эффектами для благосостояния тех, кто «заперт» в состояниях неактивности и неформальности.

Раздел завершается прогнозными оценками численности занятых до 2040 года. Они строятся на основе демографических прогнозов и альтернативных сценариев динамики коэффициентов занятости в разрезе 5-летних половозрастных групп. Согласно им, страны Центральной Азии ожидают значительного усиления давления на рабочие места со стороны растущего предложения труда. В Армении ожидаемые демографические тренды будут сопровождаться сокращением предложения труда, но тем более важной станет задача повышения качества занятости.

Раздел 5 рассматривает два вопроса, связанные с институтами и государственными программами развития рынка труда. Регулирование рынка труда через институты решает двуединую задачу: обеспечение продуктивной занятости и предоставление социальной защиты работникам. Эти задачи трудносовместимы, но поиск баланса необходим. Основные институты рынка труда — это набор норм и правил, регулирующих его функционирование. Среди них— минимальная заработная плата и правила формирования оплаты труда, условия доступа к пособиям по безработице, а также нормы, регулирующие защиту занятости (Employment Protection Legislation, EPL). Их воздействие на рынок труда дополняется эффектами от регулирования товарных рынков (антимонопольная политика, условия входа на рынки, доступ к инфраструктуре и т. п.).

В Кыргызстане и Таджикистане жесткие законодательные нормы защиты занятости дестимулируют создание формальных рабочих мест, поддерживая неформальность на рынке труда. В Армении умеренно либеральные правила прекращения бессрочных трудовых отношений сочетаются со значительными ограничениями в использовании срочных договоров. В Казахстане либеральные правила прекращения трудовых отношений сочетаются с механизмом страховых компенсационных выплат.

Раздел 6 содержит выводы и рекомендации, вытекающие из анализа, представленного в докладе. Они касаются вопросов миграционной политики, трудового законодательства, оплаты труда в бюджетном секторе, совершенствования информационного и статистического обеспечения политики на рынке труда. Главный вывод — создание условий для продуктивной занятости остается ключевой задачей на рынке труда.

Макроэкономическая среда, экономический рост и следствия для рынка труда





Экономический рост и качество макроэкономической среды во многом определяют функционирование рынков труда. Последние, в свою очередь, не нейтральны по отношению к макроэкономическим результатам; динамика производительности как составляющая роста зависит от того, что и как делают люди на рабочих местах. Поэтому нам представляется естественным начать доклад о рынке труда с описания макроэкономического контекста.

За последние два десятилетия экономика стран Евразийского региона, включая страны, которым посвящен данный доклад, существенно выросла. Этот рост сопровождался сложной структурной и институциональной трансформацией, которая реагировала на разнообразные шоки, включая пандемию, изменения в геополитике и условиях торговли. В данном контексте особый интерес для нас представляют экономический рост, его структура, источники и распределительные последствия.

Далее мы предлагаем краткий сравнительный анализ для Армении, Казахстана, Кыргызстана и Таджикистана за период с 2010 по 2024 год.

2.1. Динамика и структура экономического роста

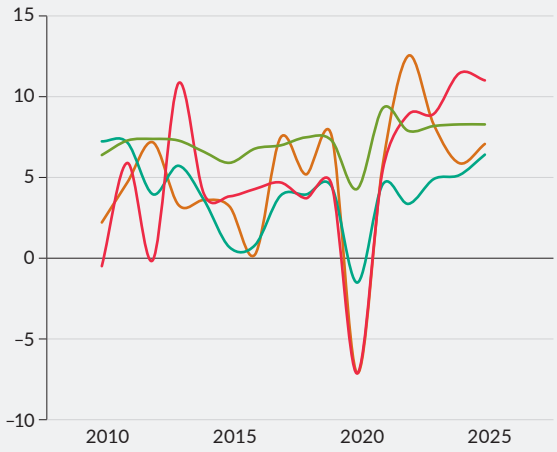
За период 2010–2024 годов экономики всех четырех стран существенно выросли. ВВП Таджикистана увеличился в 3,1 раза, Кыргызстана — в 2,2 раза, Армении — в 2,1 раза, Казахстана — в 1,8 раза (Рисунок 2.1 a, b).

Наиболее впечатляющей и устойчивой оставалась динамика ВВП Таджикистана: средний темп экономического роста превысил 7%, хотя начальная база была очень низкой. Замедление, вызванное пандемией COVID-19, было не столь значительным, как в других странах, и не опустило темпы роста в область отрицательных значений. В Армении, Кыргызстане и Казахстане средние темпы за рассматриваемый период превышали 4% при более волатильном росте. В отдельные периоды он был нулевым, а в год пандемии — отрицательным.

В постпандемический период (2022–2025) экономики четырех рассматриваемых стран вышли на более высокую траекторию роста. Так, экономика Кыргызстана росла со среднегодовым темпом 10,2%, Армении — 8,5%. Наименьшие темпы — 5% — зафиксированы в Казахстане, но при более высоких значениях подушевого ВВП. Это ускорение контрастировало с замедлением темпов роста мировой экономики: по сравнению с докризисным периодом средние темпы прироста мировой экономики в 2023–2025 годах замедлились до 2,9% против 3,1% в 2016–2019 годах.

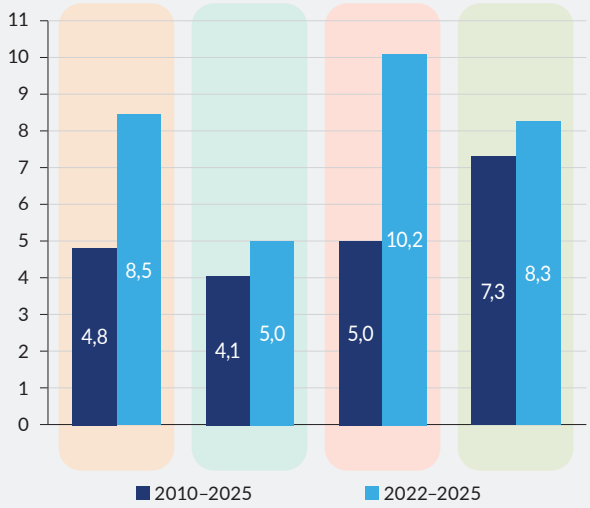
Рисунок 2.1 (a, b). Динамика экономического роста

a. Темпы прироста ВВП, %



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

b. Средние темпы прироста ВВП за период, %



Источник: расчеты авторов.

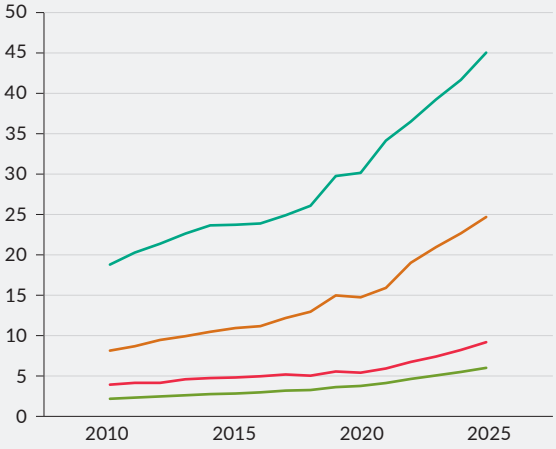
За 2009–2025 годы ВВП на душу населения (по паритету покупательной способности, ППС) существенно вырос во всех рассматриваемых странах. Наиболее быстрым рост был в Армении и Таджикистане (в 3,1 раза). В результате Армения перешла в группу стран с доходом выше среднего. Кыргызстан при росте душевого ВВП (по ППС) в 2,5 раза также перешел из группы стран с низким доходом в группу с доходом ниже среднего. Казахстан показал рост в 2,4 раза, но с гораздо более высокой базы, что обеспечило ему статус страны с доходом выше среднего (Рисунки 2.2 и 2.3). В 2009–2025 годах Казахстан среди рассматриваемых стран сохранял существенно более высокий уровень душевого дохода по отношению к России: его показатель увеличился с 86 до 90% российского уровня, а в отдельные годы достигал 95%. Армения продемонстрировала наиболее существенное сближение с российским уровнем — с 38 до 49%. В Кыргызстане и Таджикистане эти показатели в 2025 году составляли лишь 19 и 12% соответственно, свидетельствуя о сохраняющемся значительном разрыве (Рисунок 2.3).

Малые предприятия Казахстана

Примерно ¾ работников заняты на предприятиях с численностью до 100 сотрудников.



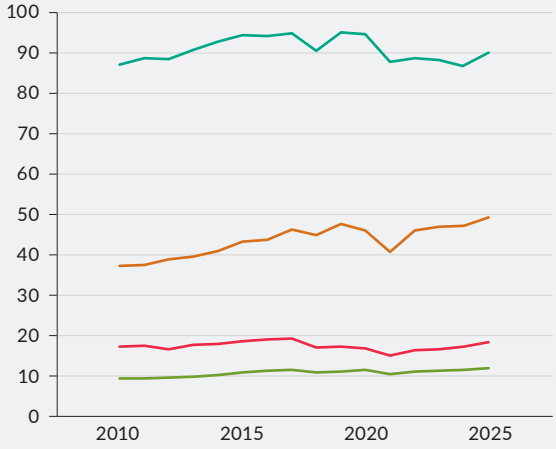
Рисунок 2.2.
ВВП на душу населения по ППС (тыс. долл.)



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

Источник: МВФ.

Рисунок 2.3.
ВВП на душу населения по ППС, в % от России

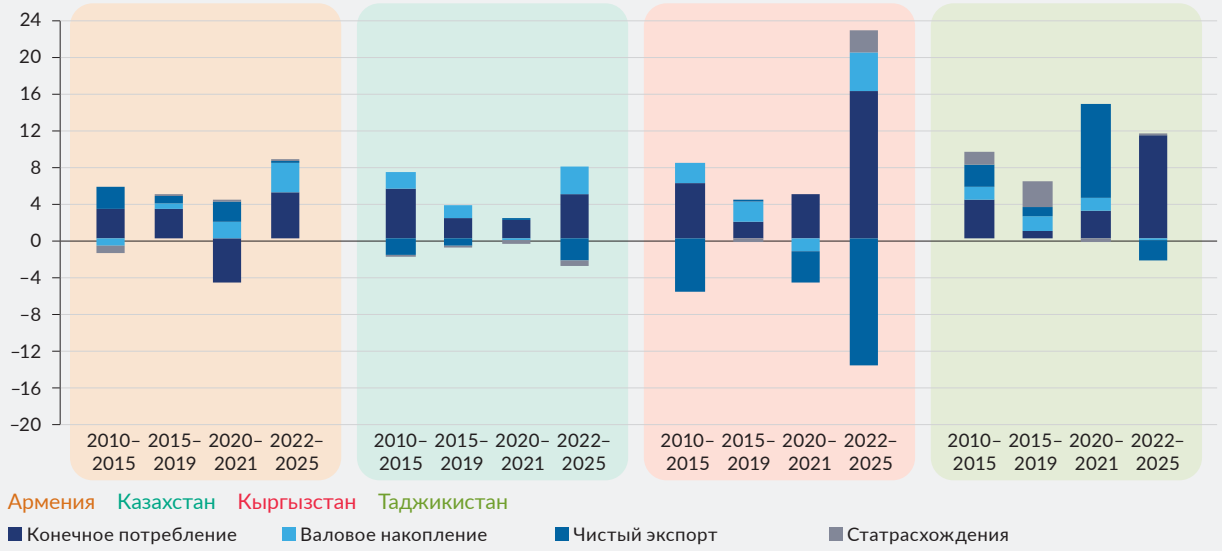


Источник: Всемирный банк.

Темпы и волатильность экономического роста во многом определялись внешними условиями и структурой его источников. Для всех стран значительную роль играла ситуация в российской экономике как ключевом экономическом партнере. Для Казахстана и в значительной степени для Кыргызстана существенное значение имели изменения в объемах сырьевого экспорта и мировых ценах на сырьевые товары. На динамику в Армении, Кыргызстане и Таджикистане сильно влияли трансграничные потоки капитала, товаров и услуг. В двух последних странах большую роль играла трудовая миграция как источник трансграничных денежных переводов, обеспечивавших внутреннее потребление.

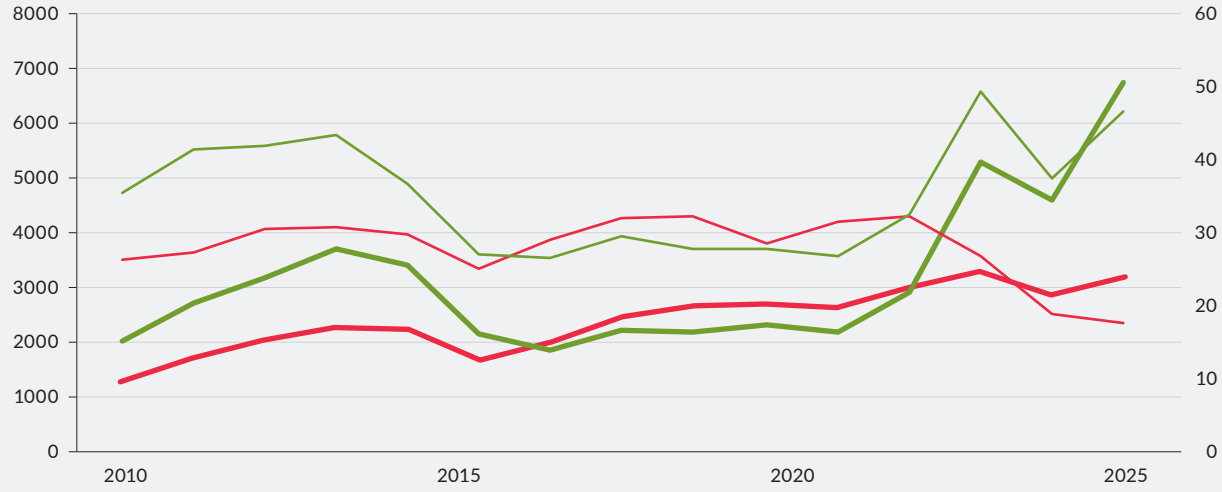
Рисунок 2.4 декомпозирует прирост ВВП по основным источникам. Роль внутреннего спроса и прежде всего конечного потребления была ключевой. Его вклад в прирост ВВП в последние годы значительно увеличился. В Армении он возрос с 3,4 п. п. в доковидный период до 5,2 п. п. в постковидный, в Казахстане — с 3,9 до 4,8 п. п., в Кыргызстане с 4,0 п. п. до 16,2 п. п., в Таджикистане — с 2,6 до 11,4 п. п. В двух последних странах значительный рост вклада потребления отражал увеличение денежных потоков, связанных с трудовой миграцией: после 2021 года денежные переводы работников существенно выросли. В Таджикистане за четыре года их номинальный объем увеличился в 3,5 раза и в 2025 году превысил уровень 40% ВВП (доходы от миграции статистически не входят в ВВП, поскольку получены вне страны, но являются частью ВНД), а в Кыргызстане — в 1,4 раза, хотя вследствие более быстрого роста экономики их доля в ВВП снизилась (Рисунок 2.5). Эти финансовые средства, составляя значительную долю доходов домохозяйств, во многом определяли их текущее потребление.

Рисунок 2.4.
Декомпозиция прироста ВВП по методу конечного использования, вклады в рост, в среднем за период, п. п.



Источник: расчеты авторов на основе статданных национальных статистических ведомств.
Примечание: COVID-кризис вынесен в отдельный период ввиду высокой волатильности показателей.

Рисунок 2.5.
Денежные переводы в Кыргызстан и Таджикистан



Источник: данные платежных балансов стран.

В Казахстане и Кыргызстане в 2022–2025 годах по сравнению с доковидным периодом вклад валового накопления увеличился более чем вдвое. В Армении валовое накопление также стало устойчивым источником роста. В Таджикистане инвестиционная активность традиционно опиралась как на значительное участие государства, так и на международное финансирование — международные гранты на капитальные расходы достигли 3,1% ВВП к концу периода против 1,6% ВВП в среднем за 2010–2019 годы.

Вклад чистого экспорта был волатильным во времени, ограниченным или отрицательным по величине. Его сильная волатильность связана с узкой и слабо дифференцированной сырьевой структурой и географией экспорта, а также с высокой зависимостью от конъюнктуры мировых цен. Для Казахстана и Кыргызстана динамика экспорта во многом определялась сырьевыми товарами — нефтью и золотом соответственно; в Таджикистане существенные колебания были связаны с экспортом золота и хлопка. При этом расширение внутреннего спроса за счет доходов от сырьевого экспорта и трансграничных переводов мигрантов сопровождалось увеличением импорта, что, в свою очередь, ограничивало вклад чистого экспорта.

Потребление домохозяйств и инвестиционная активность по-прежнему сильно связаны с импортом и производством неторгуемых товаров и услуг, что делает основанный на них экономический рост в перспективе неустойчивым.

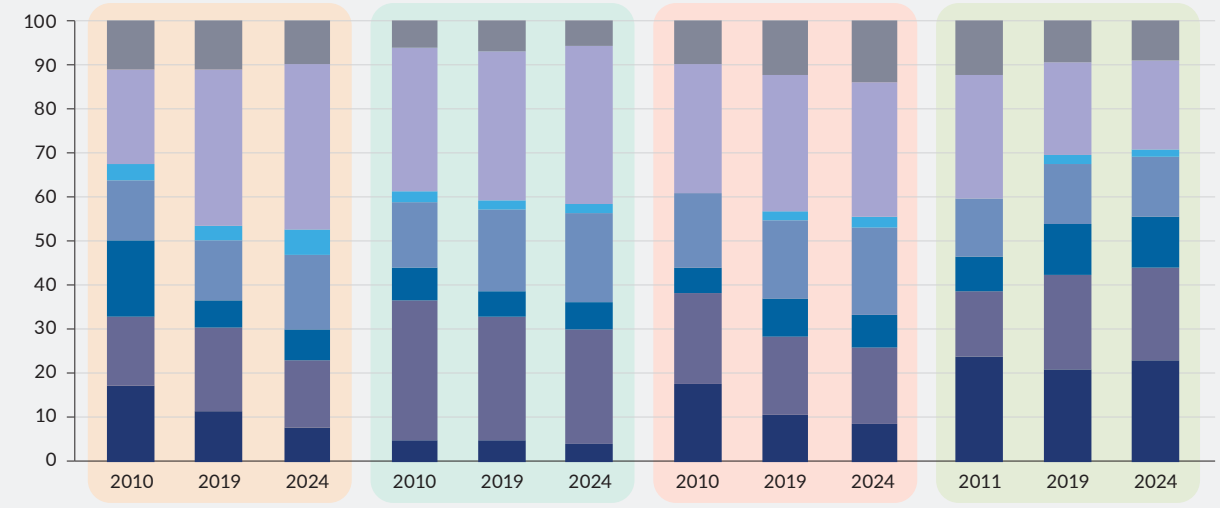
Отраслевая структура роста

Изменения в отраслевой структуре ВВП отражают постепенную трансформацию моделей роста, но существенно варьируются между странами (Рисунок 2.6 a, b). Для всех стран, кроме Таджикистана, было характерно значительное увеличение вклада услуг. В Армении и Кыргызстане наиболее заметным сдвигом стало сокращение роли сельского хозяйства и рост сферы услуг. В Армении доля сельского хозяйства в ВВП за рассматриваемый период снизилась примерно с 17 до 8%, а доля услуг выросла с 39 до 60%. В Кыргызстане доля сельского хозяйства сократилась с 17 до 9% при увеличении удельного веса услуг с 46 до 52%. Роль промышленности и строительства при этом также возросла.

В Казахстане структурные изменения были менее масштабными: сокращение доли промышленности с 32 до 26% сопровождалось увеличением доли торговли (с 15 до 20%) и прочих услуг (с 32 до 36%). В Таджикистане, напротив, при стабильной высокой доле сельского хозяйства (более 20%) структурные изменения были связаны со значительным расширением промышленно-инвестиционной базы. Доля промышленности выросла с 15% в 2011 году до 21% в 2024 году, строительства — с 8 до 12%, а совокупная доля всех услуг снизилась с 41 до 35%.

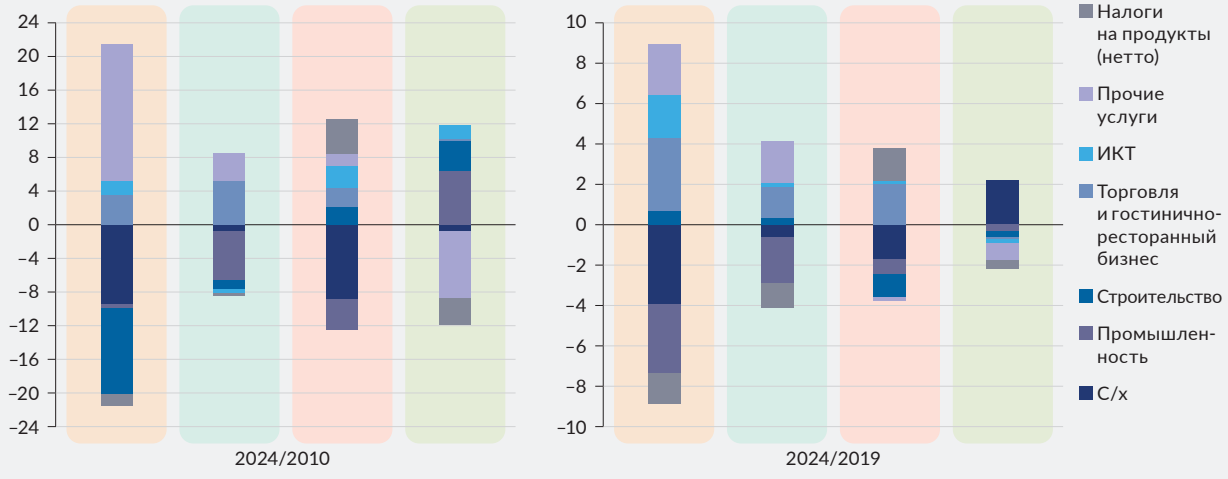
Рисунок 2.6 (a, b).
Структура ВВП по видам экономической деятельности и ее изменение

a. Структура ВВП по видам экономической деятельности, %



Источники: расчеты авторов.

b. Изменение структуры ВВП по видам экономической деятельности, п. п.



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

Источники: расчеты авторов.

Хотя структурная трансформация, связанная с увеличением роли несельскохозяйственных видов экономической деятельности, является в целом положительным явлением, она не всегда вела к радикальному улучшению качества экономической структуры с точки зрения производительности. Труд и капитал перераспределялись преимущественно в низкопроизводительные виды услуг, не требующие высококвалифицированного труда и ориентированные на внутренний спрос. Более производительные и экспортоориентированные виды услуг — ИКТ, финансовые и профессиональные услуги — пока занимают относительно небольшую долю и в структуре валовой добавленной стоимости, и в структуре занятости.

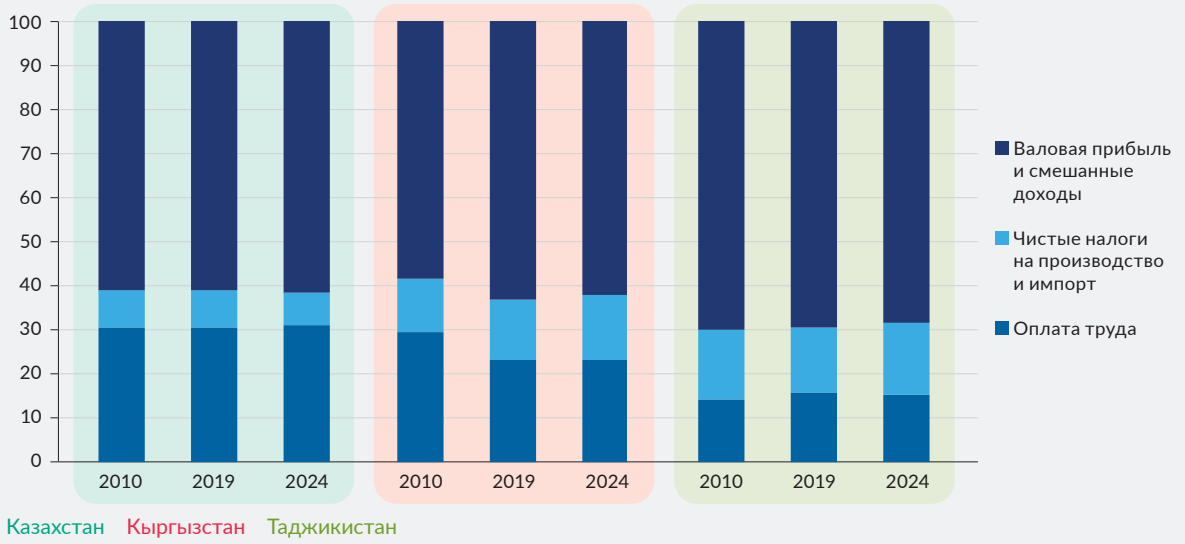
2.2. Распределительные результаты экономического роста

Экономический рост в исследуемых странах в целом способствовал повышению реальных доходов и сокращению бедности, но не везде сопровождался увеличением доли оплаты труда в ВВП. В Кыргызстане доля оплаты труда снизилась с 30 до 23% ВВП, в Казахстане она оставалась относительно стабильной — около 30–32% ВВП — на протяжении всего периода. Исключением стал Таджикистан, где доля оплаты труда увеличилась на 0,9 п. п., до 15,2% (Рисунок 2.7). Однако во всех странах эта доля остается низкой по международным меркам: в России в среднем за рассматриваемый период доля оплаты труда составила 45%, а в развитых странах еще выше, в странах ОЭСР, например, около 49%. Включение в доходы от труда половины смешанных доходов самозанятых повышает эту долю, но не меняет общую тенденцию и выводы. Денежные переводы мигрантов не входят в ВВП, но составляют значимый источник средств для потребления. В Казахстане сложившееся распределение отражает структурные особенности экономики, зависимой от экспорта углеводородов.

Экономический рост везде сопровождался сопоставимым по величине увеличением реальных доходов и заработных плат. Вариация в темпах их роста между странами и отраслями была существенной. В отдельных современных секторах услуг, прежде всего в ИКТ и финансовых услугах, рост заработных плат был намного выше, чем в традиционных отраслях промышленности и услуг.

В Армении реальная зарплата в целом выросла на 60%. Наиболее высокие темпы были характерны для ИКТ и финансовых услуг (рост в 2,7 и 2,5 раза соответственно), в то время как в обрабатывающих производствах и строительстве этот рост был заметно слабее (на 42 и 15% соответственно). В Казахстане реальная заработная плата увеличилась примерно на 65% при значительном лидерстве в ИКТ, обрабатывающей и горнодобывающей промышленности, но при отставании в строительстве и профессиональных услугах. В Кыргызстане за 15 лет реальная заработная плата увеличилась примерно в 2,2 раза. По темпам роста зарплат лидировала

Рисунок 2.7.
Структура ВВП по доходам, %



Источник: расчеты авторов на основе данных национальных статистических ведомств.

горнодобывающая промышленность, где они увеличились в 3,1 раза, тогда как в финансовом секторе — лишь в 1,7 раза. В Таджикистане реальная заработная плата выросла примерно в 2,9 раза при увеличении ВВП в 3,1 раза. Рост зарплат в секторе добычи полезных ископаемых значительно превзошел рост выпуска.

Составной частью доходов населения являются доходы от предпринимательства и самозанятости. В странах с большой долей внешних трудовых мигрантов велика роль трансграничных денежных переводов (подраздел 3.3). Эти доходы, заработанные на внешних (для стран — доноров миграции) рынках труда, влияют на функционирование национальных рынков, повышая благосостояние домохозяйств, но сдвигая вверх резервную зарплату и дестимулируя экономическую активность населения.

Рост доходов снижает долю бедных в населении[1]. В Кыргызстане уровень бедности снизился с 34 до 24%. В Таджикистане бедность сократилась еще более существенно — с 37 до 17%. В Армении доля населения ниже национальной черты бедности снизилась с 36% в 2010 году до 21,7% в 2024 году. В то же время уровни бедности остаются высокими, отражая преобладание низкооплачиваемой занятости в низкопроизводительных отраслях и нестабильность основных источников доходов. В Казахстане в 2010–2016 годах показатель бедности снизился более чем вдвое — с 6,5 до 2,5%. С 2018 года показатель держится на уровне 4–5% и не снижался даже в период ускоренного роста 2021–2025 годов. Скачок показателя в 2018 году связан с изменением национальной методики расчета прожиточного минимума (Рисунок 2.8).

[1] Приводимые ниже оценки основаны на национальных критериях определения черты бедности.

Экономический рост по-разному влияет на уровень благосостояния разных групп населения, меняя разрыв между ними. В Таджикистане значение коэффициента Джини как меры неравенства выросло с 31 в 2009 году до 36 в 2022 году. В Армении после роста с 30 в 2010 году до 34,4 в 2018 году он снизился до 27,4 в 2024 году. В Кыргызстане, напротив, несмотря на снижение бедности, коэффициент Джини увеличился с 38 до 43. В Казахстане неравенство оставалось относительно низким и стабильным (Рисунок 2.9).

Рисунок 2.8.
Уровень бедности
(по национальной методике)

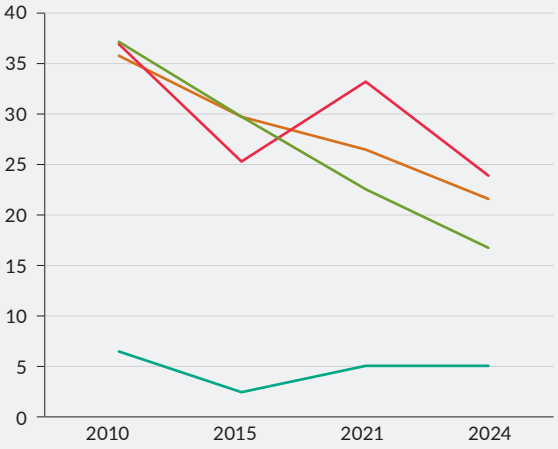
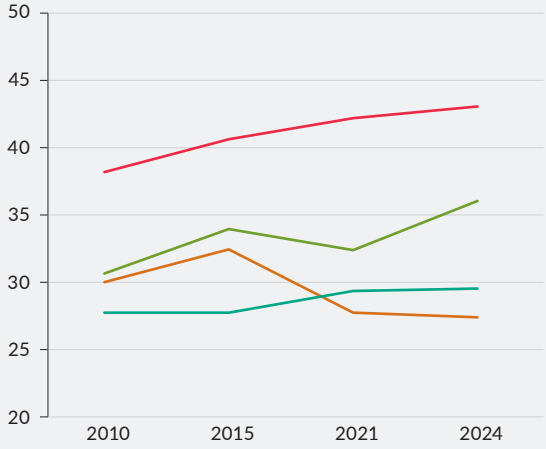


Рисунок 2.9.
Индекс Джини



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

Примечание: Таджикистан — данные за 2009 год.

Источник: расчеты авторов на основе статданных национальных статистических ведомств.



Демографический дивиденд

Растет доля трудоспособного населения.

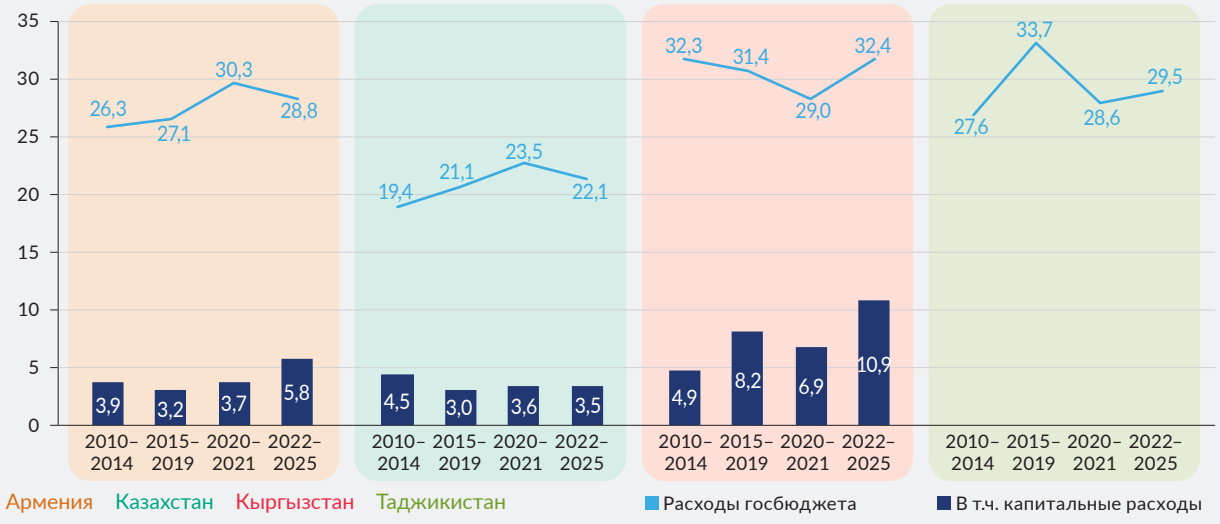
2.3.
Бюджет и бюджетные расходы

Роль бюджетных расходов в стимулировании экономического роста в последние годы в целом усиливалась, преимущественно через инвестиционный канал. Во всех четырех странах активно развивались государственные инвестиционные проекты, в частности по совершенствованию инфраструктуры. В Кыргызстане — это Камбар-Атинская ГЭС-1, железная дорога Китай — Кыргызстан — Узбекистан, в Казахстане — система легкорельсового электрического транспорта в Астане, дорожно-транспортная инфраструктура в целом, модернизация школ и медицинских учреждений, в Таджикистане — Рогунская ГЭС, в Армении — транспортный коридор «Север — Юг».

В Армении после снижения роли бюджетного сектора в капитальных вложениях, произошедшего в 2010-е, в конце периода произошел разворот. Общие расходы консолидированного бюджета к 2025 году достигли около 30% ВВП, а капитальные расходы выросли примерно с 3% ВВП в конце 2010-х. Государственные инвестиции стали значимым источником финансирования строительства.

Казахстан отличается более стабильной ролью государственных расходов, однако они также демонстрировали увеличение: с 19,4% в 2010 году до 21,5% в 2025 году. Капитальные расходы бюджета в 2022–2025 годах складывались выше периода 2015–2019 годов, но фактическое присутствие государства в инвестиционной активности было еще выше с учетом квазигосударственного сектора.

Рисунок 2.10.
Расходы государственного бюджета, %, среднее за период



Источник: расчеты авторов на основе данных министерств финансов. Данные о капитальных расходах для Таджикистана отсутствуют.

В Кыргызстане совокупные государственные расходы увеличились с 32,4% ВВП в 2010 году до 35,4% в 2025 году, при этом капитальные расходы выросли более чем втрое — с 4 до 13% ВВП. Фискальный импульс в значительной степени реализовывался через строительство, а также через усиление присутствия государства в банковском и энергетическом секторах.

В Таджикистане расходы бюджета выросли с 27% ВВП в 2010 году до 31% в 2025 году. Основным фактором их роста стали капитальные расходы, связанные с крупными инфраструктурными проектами, включая энергетические.

Основные выводы

В рамках продолжающейся трансформации страны смогли добиться значительных успехов с точки зрения абсолютных значений экономического роста, реальных доходов населения и занятости. Внутренний спрос, поддерживаемый ростом доходов населения и государственными инвестициями, стал главным драйвером экономик. Структура экономической активности находится в процессе трансформации. За исключением Таджикистана, вклад сельского хозяйства в валовую добавленную стоимость снижается при росте вклада неторгуемых секторов строительства и услуг. Вклад отраслей, производящих торгуемые товары и услуги, при этом сокращается.

Существенная трансформация моделей роста имела ограниченное влияние на его распределительную функцию. Это представляется логичным, учитывая, где создавалась добавленная стоимость и как формировался спрос на труд. Уровень бедности хоть и заметно снизился в Армении, Кыргызстане и Таджикистане, но сохраняется высоким, а темпы его снижения отстают от темпов роста ВВП. Доля оплаты труда в ВВП остается низкой, а уровень неравенства практически не снижается.

Все эти изменения имеют непосредственное значение для рынков труда рассматриваемых стран. Структура экономического роста определяет изменения в объеме и характере спроса на рабочую силу, влияет на создание новых рабочих мест в секторах и регионах, а также на привлекательность занятости с точки зрения уровня доходов и других стимулов. Отметим, что несмотря на схожие тенденции в трансформации экономик, модели экономического роста всех стран имеют значимые отличия, которые обусловливают будущую динамику и долгосрочную устойчивость экономического роста, а значит, и спрос на труд.

Армения. За последние 15 лет экономика Армении продемонстрировала устойчивую структурную трансформацию и в 2017 году перешла из группы стран с уровнем дохода ниже среднего в группу стран с уровнем дохода выше среднего. Рост выпуска опережал динамику оплаты труда: за 15 лет реальный ВВП увеличился в 2,1 раза, тогда как средняя реальная заработная плата — лишь на 60%. Наиболее быстрый рост наблюдался в постковидный период — средние темпы роста в 2022–2025 годах достигли 8,5%. Основными источниками роста являлись преимущественно неторгуемые секторы экономики — услуги и строительство. Первоначально импульс для роста был во многом связан с временными внешними факторами — притоком в Армению российского капитала, квалифицированных специалистов и денежных средств, расширением туристической активности и реэкспортом. Эти потоки одновременно способствовали увеличению производственного потенциала, особенно в сфере услуг, ИКТ, финансов и строительства.

В целом Армении удалось сформировать более диверсифицированную и устойчивую экономическую базу, однако дальнейшее качество и устойчивость роста будет зависеть от способности заменить временные внешние стимулы ростом производительности и расширением торгуемого сектора экономики, включая экспортоориентированные отрасли.

За последние 15 лет экономика Армении продемонстрировала устойчивую структурную трансформацию и в 2017 году перешла из группы стран с уровнем дохода ниже среднего в группу стран с уровнем дохода выше среднего.

Казахстан. За последние 15 лет экономика Казахстана сохранила позицию крупнейшей и наиболее развитой в регионе Центральной Азии, оставаясь в группе стран с уровнем дохода выше среднего на протяжении всего периода. С 2022 года основным источником роста выступает внутренний спрос — потребление и инвестиции. В структуре экономики растут доли торговли, гостинично-ресторанного бизнеса и прочих услуг, что указывает на постепенное смещение экономической активности в секторы, ориентированные на внутренний спрос. Определяющей для экономики остается не столько высокая доля промышленности в добавленной стоимости, сколько концентрация экспорта и бюджетных доходов в добывающем секторе, металлургии и энергетике.

Ключевым ориентиром для текущей экономической политики выступает стратегическая задача удвоения ВВП до 450 млрд долларов к 2029 году, поставленная в Послании Главы государства в 2023 году и закрепленная в Национальном плане развития до 2029 года. Предполагается инвестиционно-ориентированное движение и создание условий для поддержания темпов роста на уровне 5–6% ежегодно.

Дальнейшая траектория экономики Казахстана будет зависеть от способности конвертировать накопленные резервы и институциональный потенциал в повышение производительности, развитие несырьевого экспорта и создание качественных рабочих мест за пределами сырьевого сектора.

Кыргызстан. Средний рост экономики с 2010 по 2025 год составил 5,0%, при совокупном росте за весь период — в 2,2 раза. При этом в 2013 году Кыргызстан перешел из категории стран с низким уровнем дохода в группу стран с уровнем дохода ниже среднего и с тех пор закрепился в ней. Разрыв в уровне жизни с Россией остается высоким (ВВП на душу населения по ППС составлял около одной пятой от российского уровня в 2025 году), что стимулирует внешнюю трудовую миграцию. Хотя доля переводов внешних мигрантов в ВВП постепенно снижается, абсолютные объемы продолжают расти, а зависимость домохозяйств от внешних доходов сохраняется.

За последние несколько лет Кыргызстан сформировал модель роста, основанную на активном внутреннем спросе, строительном буме и расширении сектора услуг.

За последние несколько лет Кыргызстан сформировал модель роста, основанную на активном внутреннем спросе, строительном буме и расширении сектора услуг. Доля сельского хозяйства, напротив, за 15 лет сократилась вдвое. При этом экономический подъем последних лет значительно расширил возможности бюджетного стимулирования экономики.

Таджикистан. За последние 15 лет экономика Таджикистана увеличилась более чем втрое, что позволило стране перейти из категории государств с низким уровнем дохода в группу стран с уровнем дохода ниже среднего. Несмотря на это, в Таджикистане сохраняется наибольший разрыв в уровне благосостояния со странами — лидерами региона. Рост в значительной степени опирается на внешние финансовые потоки: денежные переводы мигрантов выросли с 1,4 млрд долларов в 2010 году до 7,2 млрд долларов в 2025 году, достигнув рекордных соотношений с ВВП. Структурная трансформация экономики носит ограниченный характер и отличается от других рассматриваемых стран. При сохранении высокой доли сельского хозяйства в структуре экономики выросла доля промышленности за счет развития горнодобывающего и энергетического секторов.

Как в Кыргызстане, так и в Таджикистане дальнейшая устойчивость развития будет зависеть от способности сформировать более сбалансированную основу для экономического роста между неторгуемыми (торговля и строительство) и торгуемыми (горнодобывающая отрасль и обрабатывающая промышленность) секторами. В обозримой перспективе трудовая миграция будет продолжать играть значимую роль в экономике. Кроме того, ограничением выступает инфраструктура — дефицит электроэнергии в зимнее время ограничивает развитие энергоемких секторов; а также нерешенные структурные проблемы: развитие частного сектора и повышение качества государственных услуг и повышение эффективности государственных предприятий.

Массовая неформальность

Массовая неформальность на рынке труда остается серьезной структурной проблемой.



Демографические условия экономического роста и развития



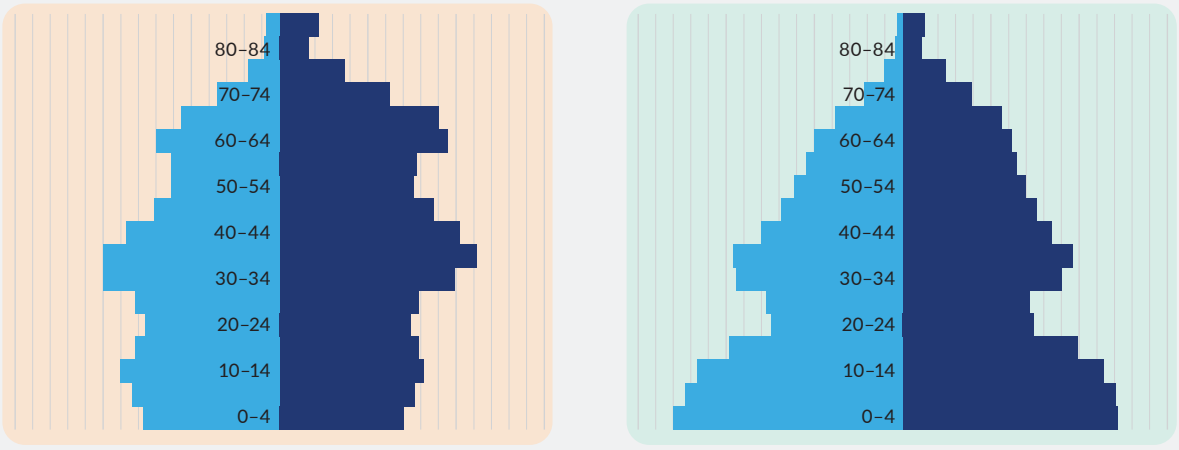


3.1.
Динамика численности и структура населения

Динамика и структура населения, в том числе структурные изменения внутри трудоспособного населения, играют ключевую роль в формировании предложения труда. Специфика и механизмы такого влияния зависят от многих обстоятельств, включая институциональный контекст и проводимую в странах экономическую политику.

В интересующих нас странах Центральной Азии население достаточно молодое и продолжает увеличиваться за счет высокой рождаемости. В Армении при низкой рождаемости началось старение населения. Различия между странами хорошо иллюстрируются половозрастными пирамидами (Рисунок 3.1)[2]. Их треугольная форма с расширяющимися основаниями в странах Центральной Азии контрастирует с приближением к ромбовидной форме в Армении.

Рисунок 3.1.
Половозрастные пирамиды Армении, Казахстана, Кыргызстана и Таджикистана

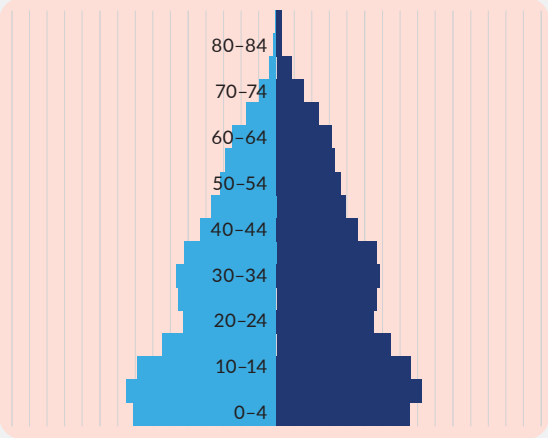


Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

Источник: UN Department of Economic and Social Affairs. Population Division. World Population Prospects 2024.

[2] Для сопоставимости использовались данные World Population Prospects 2024 (UN Department of Economic and Social Affairs. Population Division).

В Кыргызстане и Таджикистане население продолжает быстро расти за счет существенного превышения рождаемости над смертностью. В Кыргызстане в 2010 году численность постоянного населения оценивалась в 5,5 млн человек (Таблица 3.1), но в 2025 году она составляла уже 7,3 млн, увеличившись за 15 лет на треть и добавив примерно 1,8 млн граждан. Население в трудоспособном возрасте 15–64 года увеличилось за этот период почти на 1 млн человек или на четверть (на 26%). В Таджикистане все население за период выросло с 7,7 до 10,6 млн (на 38%), рост численности в возрасте 15–64 года составил те же 38% (с 4,6 до 6,3 млн, то есть более чем на 1,7 млн человек). Население Казахстана добавило 25% (примерно 4 млн человек), но население в трудоспособном возрасте увеличилось скромнее — на 12%, или примерно на 1,4 млн человек. Как можно видеть на Рисунке 3.1, Казахстан отличается более взрослой возрастной структурой. И в Армении, и в Казахстане на возрастных пирамидах видны выраженные демографические волны. В Армении (без учета миграции из Карабаха в самом конце наблюдаемого периода) население сократилось примерно на 3%, в том числе в трудоспособном возрасте — на 4%, но в обоих случаях сокращение составило менее 100 тыс. человек.



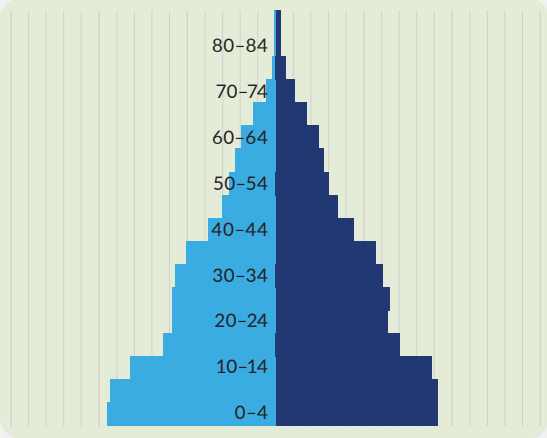


Табл. 3.1
Численность населения: ретроспектива (2010-2024) и прогноз (2025-2040)



	2010	2025	2040
	3,05	2,95	2,67
	2,05	1,97	1,73

Изменение 2025 → 2040

−0,29 млн (– 9%)	−0,23 млн (– 12%)



	2010	2025	2040
	5,5	7,30	8,76
	3,60	4,50	5,72

Изменение 2025 → 2040

+1,46 млн (+20,0%)	+1,19 млн (+ 27%)

Армения:
сокращение численности и населения в трудо-способном возрасте

Казахстан:
устойчивый прирост населения и значительный рост населения в трудо-способном возрасте

Источник: национальные статистические службы, UN Department of Economic and Social Affairs. Population Division. World Population Prospects 2024. Прогнозы населения и рабочей силы основаны на устойчивых демографических трендах без учета краткосрочных миграционных шоков.

Все население
15–64 лет

	2010	2025	2040
Все население	16,2	20,28	24,25
15–64 лет	11,17	12,55	15,30

Изменение 2025 → 2040

+3,97 млн (+19,6%)

+2,75 млн (+21,9%)



	2010	2025	2040
Все население	7,7	10,6	13,7
15–64 лет	4,59	6,34	8,80

Изменение 2025 → 2040

+3,12 млн (+29,4%)

+2,46 млн (+38,8%)



Кыргызстан:
быстрый рост трудоспособного населения

Таджикистан:
самый высокий прирост населения в трудо-способном возрасте

Дети в возрасте до 15 лет составляют более трети всего населения в Кыргызстане и Таджикистане и около 30% населения в Казахстане. Почти правильная треугольная форма возрастной пирамиды в этих странах типична для ранних стадий демографического перехода. Казахстанский треугольник в середине шкалы возраста нарушен сокращением численности тех, кто родился в конце 1990-х — начале 2000-х. В любом случае для стран Центральной Азии логично ожидать быстрого роста численности всего и трудоспособного населения. В Армении население уже не настолько молодое, а рождаемость не настолько высокая, чтобы небольшой естественный прирост мог компенсировать миграционную убыль. Прогнозы по этой стране показывают сокращение населения.

Для стран Центральной Азии логично ожидать быстрого роста численности всего и трудоспособного населения. В Армении население уже не настолько молодое, а рождаемость не настолько высокая, чтобы небольшой естественный прирост мог компенсировать миграционную убыль. Прогнозы по этой стране показывают сокращение населения.

Демографические прогнозы всегда многовариантны. Сценарии строятся на основе разных альтернативных сценариев рождаемости, смертности и миграции, что дает веер возможных значений. В докладе мы ориентируемся на средний вариант динамики численности из серии прогнозов ООН на период с 2025 по 2040 год[4]. В этом периоде в Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане многочисленная когорта родившихся в предыдущие 15 лет (составляющая широкое основание половозрастных пирамид) пополнит пул трудоспособного населения, усилив нагрузку на рынок труда.

Согласно принятому нами варианту прогноза (Таблица 3.1), за следующие 15 лет население Казахстана вырастет на 20% (примерно на 4 млн), а трудоспособное — на 22% (2,75 млн). Численность населения Кыргызстана может возрасти еще на 20%, или на 1,5 млн человек. Население в трудоспособном возрасте, составляющее основной пул предложения труда, при этом увеличится на 26%, добавив 1,2 млн человек к значениям 2024 года. Рост населения Таджикистана будет еще более впечатляющим. Все население, согласно прогнозу, прирастет примерно на 30%, или на 3,1 млн человек, а трудоспособное — на 39%, или почти 2,5 млн. Иная перспективная динамика ожидается в Армении: ее население сократится на 10%, а трудоспособное — на 12% (примерно на 290 тыс. и 230 тыс. соответственно)[5].

[4] Методология прогнозов ООН в подробностях описана в World Population Prospects 2024: Methodology of the United Nations population estimates and projections. UN DESA/POP/2024/DC/NO. 10, July 2024 https://population.un.org/wpp/methodology.

[5] Если мигранты из Карабаха останутся на территории Армении, численность населения страны, в том числе трудоспособного, может сократиться в меньшей степени.

3.2.
В поисках демографического дивиденда

Наличие и направление связи между динамикой численности трудоспособного населения и темпами экономического роста являются темой активных обсуждений среди экономистов и демографов. Все больше исследователей склоняются к точке зрения, что такая связь может отсутствовать, если при этом меняется численность нетрудоспособного населения[6]. Увеличение доли трудоспособного населения может положительно влиять на темпы экономического роста, поскольку при этом снижается демографическая нагрузка[7]. В этом случае речь может идти о своего рода *демографическом дивиденде* как компоненте экономического роста[8]. Растущий удельный вес трудоспособного населения сопровождается ростом сбережений, повышением уровня образования и инновационной активностью. Увеличение нагрузки, наоборот, может вести к вычету из темпов экономического роста[9] (Kotschy, Bloom, 2023). Однако дополнительная рабочая сила требует соответствующего увеличения рабочих мест, а в противном случае может превратиться в источник значительных макроэкономических и социально-политических рисков.

Отметим, что с 2010 по 2025 год демографическая нагрузка во всех рассматриваемых странах увеличивалась. В Армении показатель нагрузки возрос (за счет роста доли пожилых) примерно с 430 (на 1000 населения) до более чем 490, в Казахстане (за счет одновременного увеличения долей детей и пожилых) — с 470 до более чем 610, в Кыргызстане (рост нагрузки детьми) — с 530 до 610. В Таджикистане он держится на уровне примерно 660–670. Таким образом, рост численности населения не всегда сопровождается снижением демографической нагрузки.

Связь между демографическими изменениями и экономическим ростом в обсуждаемых странах можно статистически оценить с помощью простой декомпозиции. Подушевой ВВП (или ВДС) можно представить следующим тождеством, в правой части которого дано произведение факторов ВВП:

$$\frac{Y}{N} = \frac{Y}{E} \cdot \frac{E}{L} \cdot \frac{L}{A} \cdot \frac{A}{N},$$

где Y — ВВП или ВДС, N — население, E — численность занятых, L — рабочая сила и A — население в трудоспособном возрасте (15–64). Это тождество можно переписать как $y = w \cdot e \cdot p \cdot a$, где y — ВВП (ВДС) в расчете на душу населения, w — производительность труда (ВВП (ВДС) на 1 занятого), e — уровень занятости, p — уровень участия в рабочей силе, a — доля населения в трудоспособном возрасте

[6] Обсуждение дискуссии см.: Bloom, D., Canning, D., Sevilla, J. (2003). The demographic dividend: a new perspective on the economic consequences of population change. RAND, 2003.

[7] Коэффициент демографической нагрузки — доля населения старше и младше трудоспособного возраста, деленная на численность населения в трудоспособном возрасте (15–64 года), в расчете на 1000 человек населения.

[8] Bloom et al., 2003.

[9] Kotschy, R., Bloom, D. (2023) Population Aging and Economic Growth: From Demographic Dividend to Demographic Drag? IZA DP No. 16377.

во всем населении. Другими словами, уровень душевого ВВП зависит от уровня производительности труда, от экономической активности населения и возрастной структуры.

Вклад в рост душевого ВВП может быть представлен как сумма средних за рассматриваемый период предельных вкладов каждого из этих компонентов:

$$\Delta y = \Delta y^w + \Delta y^e + \Delta y^p + \Delta y^a.$$

Реализовать такую декомпозицию можно с помощью метода декомпозиции, предложенного Шепли[10], и стандартизированных данных для всех стран из базы WDI Всемирного банка. Вклад увеличения доли трудоспособного населения в рост душевого ВВП — Δy^a — является своего рода оценкой демографического дивиденда. Результаты для всего периода (2010–2024) и для подпериода 2020–2024 годов представлены в Таблице 3.2[11]. Здесь следует напомнить, что декомпозиция является лишь статистическим разложением темпов роста душевого ВВП на сумму его компонентов и ничего не говорит о причинно-следственных связях.

Таблица 3.2.
Декомпозиция роста душевого ВВП, 2010–2024 годы (с выделением периода 2020–2024 годов)

Страна	Производительность труда		Уровень занятости		Участие в рабочей силе		Население трудоспособного возраста	
Период	2010–2024	2020–2024	2010–2024	2020–2024	2010–2024	2020–2024	2010–2024	2020–2024
Армения	1,05	0,82	-0,05	0,20	0,07	0,01	-0,07	-0,02
Казахстан	1,29	1,17	-0,06	0,01	0,09	0,02	-0,31	-0,19
Кыргызстан	1,34	0,89	0,05	0,02	-0,22	0,09	-0,17	0,00
Таджикистан	1,23	1,09	-0,17	-0,14	-0,06	0,09	0,00	-0,04

Примечание: сопоставимость результатов по четырем странам требует нивелирования особенностей национальной статистики. В разделе 3 мы используем данные WDI, включающие модельные оценки занятости и участия в рабочей силе МОТ. В разделе 4 мы используем данные национальных статистических комитетов и, где возможно, микроданные национальных обследований рабочей силы. Модельные данные МОТ и национальные данные на основе ОРС имеют некоторые расхождения, которые мы комментируем по мере доступности информации об источниках таких расхождений.

Источники: данные WDI, расчеты авторов.

[10] World Bank Group. Jobs Diagnostics Job Structure Tool. Version 10 June 2023 (https://datatopics.worldbank.org/jobsdiagnostics/); Chen, M., Kwok, C. L., Shan, H. Y., & Yip, P. (2018). Decomposing and predicting China's GDP growth: past, present, and future. Population and Development Review, 44(1), 143–157. https://doi.org/10.1111/padr.12129; Shorrocks, A. F. 2013. «Decomposition procedures for distributional analysis: A unified framework based on the Shapley value», Journal of Economic Inequality 11(1): 99–126.

[11] Данные для Таджикистана доступны до 2023 года.

Основной вывод из Таблицы 3.2 заключается в том, что динамика душевого ВВП на всем временном интервале определялась исключительно ростом производительности труда. Что касается изменений в уровнях занятости, участия в рабочей силе и демографической нагрузке, то их вклады были либо ничтожными, либо действовали в обратном направлении, частично нейтрализуя положительные эффекты роста производительности. Такой вывод верен для всех четырех стран, но межстрановая вариация имеет место. Результаты для подпериода 2020–2024 годов качественно такие же, как и для всего периода, хотя количественные вклады производительности оказываются несколько ниже.

В Армении снижение уровня занятости и рост демографической нагрузки замедлили рост душевого ВВП за 15-летний период на 12%, но рост участия на 7% скомпенсировал эти потери. Период 2020–2024 годов был несколько иным: вклад роста производительности снизился до 4/5 от роста ВВП на душу за этот период, а разница была скомпенсирована за счет увеличения уровня занятости (снижения безработицы).

В Казахстане росту производительности «противостояло» увеличение демографической нагрузки, которое фактически нейтрализовало четверть ее роста на всем периоде и одну шестую за последний подпериод.

Результаты для Кыргызстана характеризуются сильным положительным вкладом со стороны роста производительности на всем периоде. Динамика участия в рабочей силе влияла отрицательно, как и рост демографической нагрузки. Если бы участие не снижалось, а нагрузка не увеличилась, прирост душевого ВВП мог бы быть на 40% больше. В последние годы вклад производительности сократился, но вклад участия практически компенсировал это сокращение. Демографический дивиденд, однако, при этом не образовался. В Таджикистане снижение уровней занятости и участия тянули душевой ВВП вниз, а изменение в возрастной структуре было нейтральным. В последнем подпериоде выросло участие в рабочей силе, что дало положительный вклад.

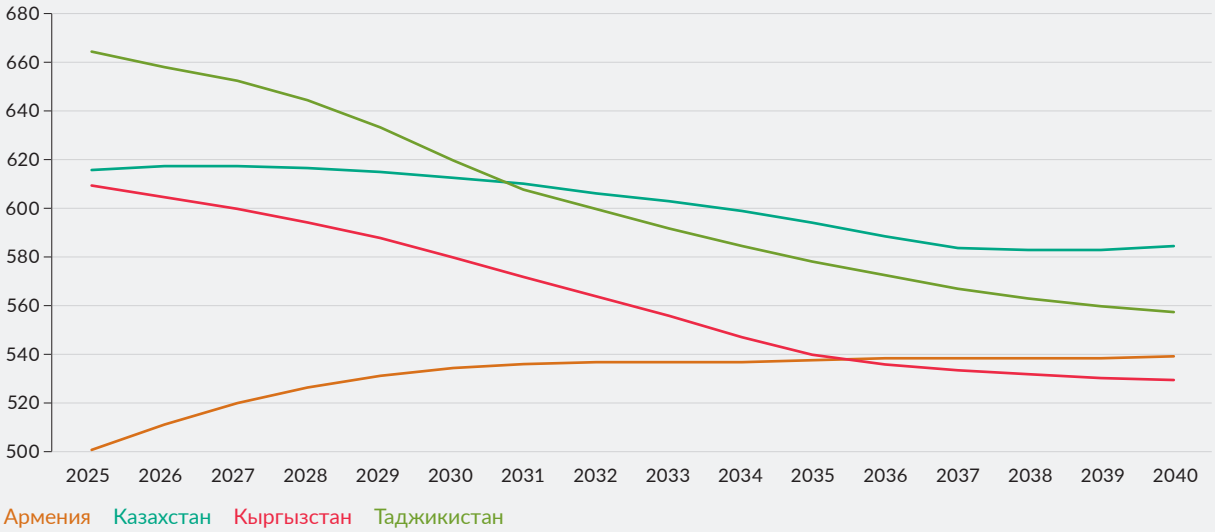
Основным источником роста душевого ВВП во всех рассматриваемых странах оставалось повышение производительности труда.

Подытоживая, можно сделать два главных вывода. Во-первых, основным источником роста душевого ВВП во всех рассматриваемых странах оставалось повышение производительности труда. Во-вторых, демографические изменения не принесли значимых дивидендов: изменение возрастной структуры населения либо не оказывало заметного положительного влияния на экономический рост, либо снижало его.

Как мы отмечали выше, демографический дивиденд определяется не абсолютной численностью трудоспособного населения, а его удельным весом во всей популяции. Высокая рождаемость, увеличивая численность всего населения, увеличивает и долю детей, то есть демографическую нагрузку. Однако увеличение нагрузки детьми в текущем периоде сменится ее сокращением в следующем периоде, когда эта когорта вступит в трудоспособный

возраст. В ближайшее время (Рисунок 3.2) коэффициент демографической нагрузки в Кыргызстане и Таджикистане начнет снижаться, открывая окно для получения демографического дивиденда. В Казахстане из-за роста численности пожилых сокращение нагрузки будет происходить медленнее и, по прогнозам, с 2030-х нагрузка будет наиболее высокой. В Армении коэффициент будет плавно возрастать (что означает, что период снижения демографической нагрузки — возможность для получения демографического дивиденда — страной пройден), но до середины 2030-х он будет самым низким среди рассматриваемых государств.

Рисунок 3.2.
Коэффициент демографической нагрузки на 1000 человек, прогноз до 2040 года



Источники: UN Department of Economic and Social Affairs. Population Division. World Population Prospects 2024. Расчеты авторов.

Для реализации потенциальных выгод от изменения возрастной структуры нужны дополнительные производительные рабочие места и эффективное вовлечение в экономику растущей рабочей силы. Именно поэтому прогнозируемое увеличение численности населения в трудоспособном возрасте в Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане следует рассматривать одновременно как возможность для ускорения роста и как серьезный вызов экономической политике, а сокращение населения в возрасте 15–64 года в Армении не является приговором. Для того чтобы вход многочисленной молодежной когорты на рынок труда стал дивидендом — прибавкой к темпам экономического роста, а не вычетом, новые работники должны иметь образование и квалификацию. В условиях же старения населения важное значение приобретает поддержание и продление функциональных возможностей старших возрастных групп, что является комплексной задачей для национальных систем здравоохранения[12].

[12] Kotschy, R., Bloom, D. (2023) Population Aging and Economic Growth: From Demographic Dividend to Demographic Drag? IZA DP No. 16 377.

Демографические процессы формируют лишь потенциальный объем предложения труда, а реальный определяется тем, какая часть взрослого населения участвует в экономической деятельности и насколько их занятость продуктивна. Для понимания такой перспективы полезны прогнозы занятости как проекция параметров экономической активности населения на демографические прогнозы.

3.3. Рынки труда перед лицом демографических вызовов

Демография создает и возможности, и ограничения для экономического роста. Вызовы демографии — это объективная реальность, которую политики должны учитывать. Если для Армении главный вызов связан с сокращением предложения труда и старением населения, то для стран Центральной Азии таким вызовом является быстрый рост предложения. Потенциальные ответы на эти вызовы известны, но автоматически они не реализуются, а предполагают применение определенных мер в сфере экономической политики.

Армения: старение населения и миграция

Армения завершила демографический переход, что означает сочетание низкой рождаемости и низкой смертности. Продолжительный период относительно низкой рождаемости привел к сокращению молодых когорт населения и постепенному старению возрастной структуры. Рост демографической нагрузки происходит главным образом за счет увеличения доли пожилого населения, тогда как доля детей остается относительно стабильной. Дополнительным фактором, влияющим на возрастную структуру предложения труда, остается миграция. Несмотря на временный миграционный приток в 2022–2024 годах, связанный с переездом населения из России и Карабаха, долгосрочная тенденция характеризуется эмиграцией трудоспособного населения. В результате страна сталкивается с рисками роста демографической нагрузки и сокращения предложения труда, которое лишь частично может быть компенсировано более высокой экономической активностью населения и снижением безработицы.

В этих условиях преодоление демографических ограничений для экономического роста связано с более полным использованием имеющегося трудового потенциала. Это включает повышение производительности труда, вовлечение в экономическую деятельность неработающих граждан (неактивных и безработных), продление функциональных возможностей старших возрастных групп. Повышение уровня и качества образования и здравоохранения является необходимым элементом ответа на демографические вызовы.

Казахстан: демографические волны и рост предложения труда

Спецификой Казахстана является выраженная неравномерность возрастной структуры, обусловленная историческими демографическими волнами. Продолжается быстрый рост населения, поддерживаемый высокой рождаемостью, но одновременно набирает ускорение процесс старения. Уже в ближайшие годы численность населения в трудоспособном возрасте будет расти одновременно с увеличением доли населения старших возрастов. Выход на рынок труда поколения, появившегося на свет в результате подъема рождаемости с конца 2000-х, может увеличить потенциальный объем предложения труда.

Уровни экономической активности и мужчин, и женщин в основных рабочих возрастах в Казахстане (в отличие от его соседей) находятся на высоком уровне с незначительным пространством для дальнейшего роста.

Уровни экономической активности и мужчин, и женщин в основных рабочих возрастах в Казахстане (в отличие от его соседей) находятся на высоком уровне с незначительным пространством для дальнейшего роста. Дополнительным фактором, влияющим на предложение, становится миграция населения. С одной стороны, Казахстан — это единственная страна в нашем исследовании с положительным миграционным приростом. Он все чаще выступает страной притяжения трудовых мигрантов из соседних государств Центральной Азии. Это требует развития эффективной миграционной политики и механизмов интеграции иностранной рабочей силы. С другой стороны, быстрая урбанизация, связанная с миграцией населения в города-миллионники, создает дополнительную нагрузку не только на жилищную и социальную инфраструктуру, но и на местные рынки труда.

Кыргызстан и Таджикистан: незавершенный демографический переход

Эти страны находятся на ранних стадиях демографического перехода, когда высокая рождаемость ведет к быстрому росту численности населения. В ближайшие годы многочисленные молодые поколения достигнут возраста выхода на рынок труда. Это усилит давление на него, но создаст дополнительные предпосылки для демографического дивиденда. Возможности трудоустройства (и соответственно, перспективы извлечения дивиденда с точки зрения экономического роста) на рынках труда своих стран положительно связаны с уровнем и качеством образования. Но если в Кыргызстане уровень образования в младших возрастных когортах достаточно высок и продолжает расти, то в Таджикистане он заморожен на более низком уровне.

Отличаются низкими показателями участия женщин в экономической деятельности.

Обе страны отличаются низкими показателями участия женщин в экономической деятельности. Высокая рождаемость, особенно в сельской местности, необходимость ухода за детьми, сохранение традиционных социальных норм и крайне ограниченные возможности работы по найму — все это удерживает женщин вне рынка труда.

Еще одна важная черта экономик Кыргызстана и Таджикистана — высокая степень зависимости их экономик от внешней трудовой миграции. Она снижает давление на рабочие места и тормозит структурные сдвиги. В то же время денежные переводы мигрантов служат опорой для внутреннего спроса и ключевым источником доходов домохозяйств. Такая зависимость делает экономику крайне чувствительной к любым изменениям в миграционной политике принимающих стран и не стимулирует создание производительных рабочих мест внутри страны. Поддержание миграционных потоков на уровнях, близких к текущим, в будущем будет все более проблематичным.

Несмотря на значительные различия демографических тенденций, основные потенциальные резервы экономического роста во всех странах связаны с повышением производительности труда, развитием человеческого капитала и созданием рабочих мест, соответствующих меняющейся возрастной структуре населения, сокращением неформальности.

3.4. Миграционные потоки и миграционные вызовы

В докладе мы рассматриваем три основных вида миграции. Во-первых, это постоянная внешняя миграция, сопровождающаяся сменой места постоянного жительства. Сальдо межстрановой миграции составляет значимый компонент изменения численности постоянного населения. Во-вторых, это временная трудовая миграция — краткосрочный переезд в другую страну с целью трудоустройства с последующим возвращением в место постоянного проживания. Такая трудовая миграция не меняет численность постоянного населения, но влияет на эффективное предложение труда в странах-донорах и принимающих странах. Она генерирует трансграничные денежные потоки, влияющие на платежный баланс страны, на доходы и потребление домохозяйств, в которых есть трудовые мигранты. Экономические эффекты постоянной и временной трудовой миграции не обязательно совпадают, и эти два типа миграции целесообразно рассматривать по отдельности. Наконец, в-третьих, это миграция внутри стран, между регионами и между сельской местностью и городами. Она почти не влияет на совокупное предложение труда в стране[13], но меняет его пространственное распределение.

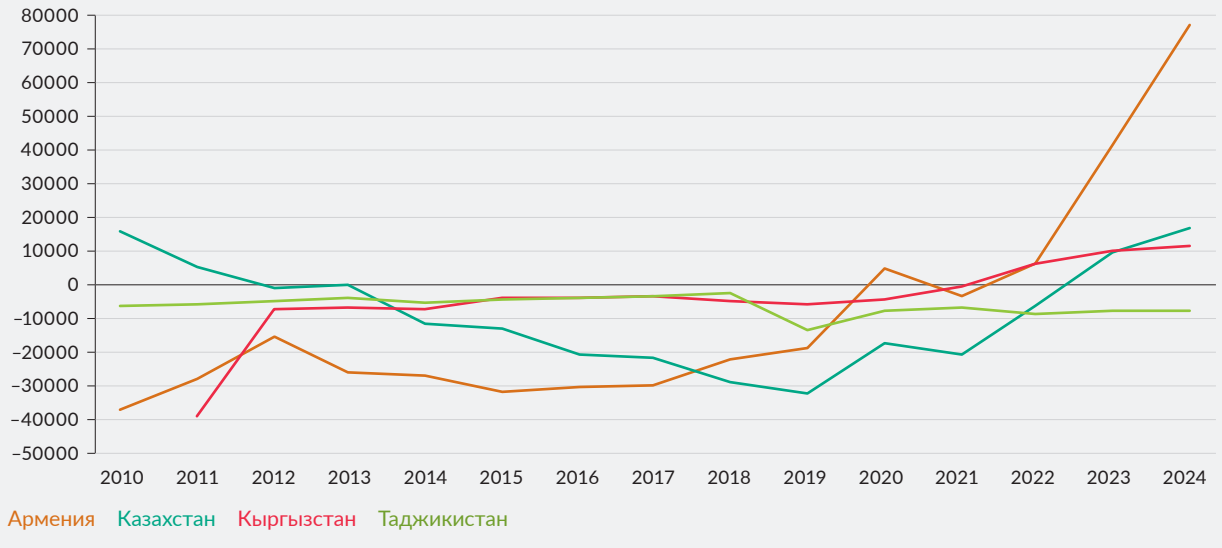
[13] Предложение труда может меняться, если в процессе такой миграции изменяется статус на рынке труда или для занятых — продолжительность их рабочего времени.

3.4.1.
Внешняя миграция: динамика населения и предложения труда

Постоянная миграция

В последние 15 лет общее миграционное сальдо (как разность между числом прибывших и числом выбывших на постоянное жительство) в обсуждаемых странах складывалось по-разному, несмотря на схожесть общих трендов (Рисунок 3.3)[14]. Отрицательное сальдо, которое было характерно для 2010-х, в 2020-е сменилось положительным. Исключение представляет Таджикистан, в котором сальдо оставалось слабо отрицательным на всем временном отрезке. Долгосрочные прогнозы динамики населения (по состоянию на 2024 год) предполагают миграционную убыль во всех странах до 2040 года[15]. Сальдо постоянной миграции показано на Рисунке 3.3.

Рисунок 3.3.
Сальдо постоянной миграции, чел., 2010–2024 годы



Источник: данные национальных статистических органов

[14] Для оценки внешней постоянной миграции часто используются данные о лицах, проживающих за пределами страны рождения. См.: UN Population Division https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock. В них не учитывается возраст мигранта и время осуществления миграции, что с учетом перемещений между республиками во времена СССР дает смещенное представление о масштабе миграции. Например, рассчитанная таким образом численность мигрантов в 2024 году составит 637 тыс. человек в Армении, 2,8 млн в Казахстане, 540 тыс. в Кыргызстане и 515 тыс. в Таджикистане.

[15] См.: https://population.un.org/wpp/.

Армения.

До 2020 года Армения была страной с высокой эмиграцией как на постоянное место жительства, так и временной трудовой и образовательной. В соотношении с численностью населения, миграционные потери, видимые статистике, были максимальными среди всех четырех стран. Чистый отток за весь период 2010–2024 годов оценивался примерно в 145 тыс. человек. При этом до 2018 года страна теряла примерно по 30 тыс. человек ежегодно, но затем отток снизился и сменился притоком иммигрантов, преимущественно из России. В 2024 году чистый миграционный прирост увеличился также за счет мигрантов из Карабаха. Сохранение положительного сальдо в будущем представляется маловероятным, и во всех прогнозах Армения остается страной, плавно теряющей население за счет миграции. Отток в основном идет в Россию, а также во Францию и США. Кроме волны притока из России и Карабаха, в последние годы отмечается иммиграция из Ливана, Ирана и Сирии.

Казахстан.

Вклад миграции в динамику численности населения оставался отрицательным, но ограниченным по величине. За 15-летний период накопленное отрицательное сальдо составило немногим более 130 тыс. человек, что практически неощутимо на фоне общей численности населения страны. В начале 2010-х годов в течение нескольких лет фиксировался миграционный прирост; затем положительное сальдо восстановилось уже после коронакризиса и сохраняется до сих пор. Прежний миграционный отток во многом определялся выездом этнических русских (преимущественно из северных регионов), однако интенсивная фаза этого процесса завершилась еще в 1990-х годах. В настоящее время, в отличие от других государств региона, Казахстан не выступает ни активным донором, ни крупным реципиентом долгосрочных мигрантов.

Иммиграционные перспективы зависят от резервов миграции среди этнических казахов, проживающих за рубежом, которые уже ограничены. В то же время необходимость диверсификации направлений миграции для других стран Центральной Азии повышает роль Казахстана как страны приема (но временной трудовой миграции, а не постоянной).

Количественная оценка масштаба иммиграции в Казахстан по странам происхождения затруднена из-за неполноты данных. Согласно официальной статистике[16], чистое положительное сальдо миграции Казахстана с Узбекистаном в 2022–2023 годах составляло примерно 6,3 тыс. человек в год, в 2024-м — около 2 тыс. человек[17], с Таджикистаном — не более 1 тыс. человек.

[16] Данные Бюро национальной статистики Казахстана доступны в Демографических ежегодниках. См.: https://stat.gov.kz/upload/iblock/ba9/sb7y28tuj2cfxl7qhnsb1uc8gzfx1nna/%D0%95-06-%D0%93%20%D1%80%D1%83%D1%81.pdf

[17] Там же.

Кыргызстан.

С 2022 года в стране фиксируется положительное миграционное сальдо. Положительное сальдо связано с возвращением мигрантов, которые длительное время проживали в России и попали в статистику постоянной миграции. Однако накопленные миграционные потери за предыдущие 15 лет составили около 65 тыс. человек, что относительно численности всего населения существенно меньше, чем в Армении, но больше, чем в Казахстане.

Таджикистан.

Согласно данным национальной статистики, миграционная убыль населения за рассматриваемый период приближается к 100 тыс. человек.[18] Вариация сальдо во времени незначительна.

К доступным данным о миграции из Таджикистана и Кыргызстана следует относиться с осторожностью, так как качество миграционного учета далеко не идеально, а разброс доступных статистических оценок значителен. Многие мигранты, воспринимаемые национальными статистическими органами как временные трудовые, достаточно давно живут вне этих стран и на родине появляются (если вообще появляются) лишь на короткое время. В таком случае их следует учитывать как выбывших из постоянного населения, что в Кыргызстане и Таджикистане происходит редко. Возможна и обратная ситуация, когда страны-реципиенты принимают трудовых мигрантов за постоянных жителей.

Еще один серьезный пробел миграционной статистики — отсутствие сведений о том, как долго мигранты остаются в странах-реципиентах. Мы не знаем реальной продолжительности пребывания вне своей страны (период между въездом и выездом) и часто не можем провести различия в данных между потоком миграции в расчете за период (данные о регистрации и въездах) и контингентом — численностью мигрантов на данный момент.



Оплата труда в бюджетном секторе

Уровень заработных плат в нем существенно занижен.

[18] Аналитические таблицы Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан https://www.stat.tj/ru/analiticheskie-tabliczy.

3.4.2.
Временная трудовая миграция: общая картина

Вовлеченность населения *Армении* в международную трудовую миграцию постепенно снижается. Численность временных трудовых мигрантов из Армении составила 28 тыс. в 2024 году, или 2,4% от занятых и менее 1% от населения[19]. Масштаб трудовой иммиграции (работающих в Армении) оценивается в 0,1% от всех занятых и слабо влияет на общее сальдо (международной) трудовой миграции, которое остается отрицательным. Отрицательно оно и для миграции с образовательными целями.

Казахстан не является активным донором трудовой миграции для других стран, но растет его роль как реципиента трудовых мигрантов из других стран Центральной Азии. Количественные оценки также крайне противоречивы. Например, данные Министерства труда и социальной защиты в последние годы (2024–2025) сообщают о примерно 13,5–14 тыс. временных трудовых мигрантах, постоянно находящихся на территории Казахстана. Согласно данным Международной организации по миграции (МОМ)[20], в 2024–2025 годах на территории Казахстана находилось около полумиллиона трудовых мигрантов[21]. Такая численность составляет примерно 5,5% от численности занятых.

Противоречия в миграционных оценках еще более очевидны на примере данных из стран — доноров миграции в Казахстан. Например, в 2024 году официально (в рамках так называемого организованного набора) в Казахстане работали 10,7 тыс. граждан Узбекистана, но Агентство по миграции Узбекистана[22] сообщало о 322,7 тыс. трудовых мигрантов (в Казахстане) на начало 2025 года. По данным Ranking.kz[23] (со ссылкой на данные Министерства труда и социальной защиты), в III квартале 2025 года число трудовых мигрантов из Узбекистана составляло около 171 тыс. человек. По данным того же Ranking.kz, число трудовых мигрантов из Таджикистана составляло около 10,1 тыс. человек. Трудовые мигранты из Кыргызстана имеют практически свободный вход на рынок труда Казахстана, и данные по числу разрешений на временное проживание для мигрантов из стран ЕАЭС в открытом доступе отсутствуют[24]. Оценки МОМ говорят, что примерно 78% (386 тыс.) временных

[19] Оценки основаны на Migration Snapshot of the Republic of Armenia for 2024. Yerevan. 2026 (https://armstat.am/ru/?nid=82&id=2807) и Демографический ежегодник Армении, 2026 (demog_2025_7.pdf, с. 133–134). Временным трудовым мигрантом считается индивид, который в течение трехлетнего периода уезжает за пределы страны и возвращается на постоянное место жительства или находится в отъезде менее 12 месяцев, и причина отъезда обозначена как работа или поиск работы. Данные основаны на Обследовании условий жизни.

[20] МОМ использует методологию оценки количества мигрантов опросным методом. Подробнее см.: https://dtm.iom.int/reports/kazakhstan-ocenka-bazovoy-mobilnosti-v-kazakhstane-raund-8?close=true.

[21] См.: https://dtm.iom.int/node/64766 и https://dtm.iom.int/reports/kazakhstan-ocenka-bazovoy-mobilnosti-v-kazakhstane-raund-8?close=true.

[22] Впервые эти данные были приведены в https://www.gazeta.uz/ru/2025/01/21/migrant/ Представители Агентства ссылались на свои источники, которые подсчитывают мигрантов следующим образом: «через три месяца после выезда гражданина Узбекистана из страны информация о нем поступает непосредственно в Министерство внутренних дел».

[23] См.: https://ranking.kz/reviews/socium/skolko-realno-zarabatyvayut-kazahstantsy-za-pyat-let-razmer-oplaty-truda-v-strane-uvelichilsya-bolee-chem-vdvoe.html.

[24] Это относится к учету миграции между всеми странами ЕАЭС.

трудовых мигрантов прибыли из Узбекистана, 7% — из России, 6% — из Таджикистана и 5% — из Кыргызстана. В сообщениях Министерства труда и соцзащиты доминирует Китай, который дает около 1/3 трудовых мигрантов, далее — Узбекистан с долей менее 10%. Таким образом, расхождение оценок по Казахстану, скорее всего, указывает на большое количество нелегальных и полулегальных трудовых мигрантов из соседних республик, которых «не видит» Министерство труда. Переориентация миграционных потоков в регионе могла затронуть Казахстан, не получив адекватного отражения в статистике.

Кыргызстан. Имеющиеся оценки ежегодного числа трудовых мигрантов из страны варьируются от 300 тыс. до 1 млн. Расчеты по данным ОРС 2024 года дают 331 тыс. занятых, работающих в других странах. При дооценке на данных ОРС с помощью синтетической панели, это число увеличивается примерно вдвое. По данным переписи населения и жилищного фонда 2022 года, численность отсутствующих по причине трудовой деятельности составляла около 850 тыс. человек.[25] Статистика текущего учета дает разницу между постоянным и наличным населением в 675 тыс. человек (что составляет около 10% всего постоянного населения), из которых 638 тыс. относятся к сельскому населению. Согласно данным МВД России, в России в 2024 году на миграционный учет было поставлено чуть более миллиона граждан Кыргызстана, из которых 834 тыс. человек въехали с целью работы. Эксперты Всемирного банка в докладе еще до пандемии использовали консервативную оценку 500 тыс., что близко к 20% всех занятых граждан страны[26]. По-видимому, это далеко не все возможные оценки, но даже минимальные из них свидетельствуют о высокой вовлеченности населения Кыргызстана в трудовую миграцию.

Таджикистан. Данные о трудовой миграции из страны из местных источников имеют спорную достоверность. МВД России в отчете указывало, что в 2023 году на миграционный учет были поставлены 2,43 млн граждан Таджикистана, из них 1,74 млн с целью трудовой деятельности. В 2024 году эти цифры составили 2,03 млн и 1,43 млн соответственно. С учетом численности населения и более низких доходов в Таджикистане по сравнению с Кыргызстаном масштаб трудовой миграции может быть как минимум вдвое большим (по сравнению с Кыргызстаном).

Доминирующим направлением трудовой миграции из Кыргызстана и Таджикистана является Российская Федерация, абсорбционный потенциал которой постепенно сжимается. В рамках баланса труда Российской Федерации, рассчитываемого Росстатом, среднегодовое число трудовых мигрантов оценивалось в 3,5 млн человек в 2022 году и в 3,3 млн в 2024 году. Другие доступные источники оперируют показателями потоков. В первом полугодии 2026 года, по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года, количество въездов в Россию граждан Узбекистана, Таджикистана и Кыргызстана с целью работы сократилось на 15%. По числу въездов с рабочими целями лидирует Узбекистан (более 1,1 млн). Таджикистан располагается на 2-м месте с почти полумиллионом рабочих въездов (сокращение на 18%), а Кыргызстан занимает третье

[25] Перепись населения и жилищного фонда Кыргызской Республики. Книга 2. Часть 3. Миграция населения Кыргызской Республики. Национальный статистический комитет, Бишкек, 2024.

[26] Jobs in the Kyrgyz Republic. World Bank, 2018.

место — 290 тыс. въездов (-16,7%)[27]. В СМИ Кыргызстана (со ссылкой на МИД Кыргызстана) отмечалось сокращение вдвое числа мигрантов из Кыргызстана в Россию в 2024 году по сравнению с 2023 годом — с 650 тыс. до 350 тыс.[28]

Сокращение трудовой миграции в Россию из стран региона, по-видимому, становится устойчивой и долгосрочной тенденцией. Ужесточение миграционного регулирования в России увеличивает издержки трудовой миграции и снижает ожидаемые мигрантами выгоды, что ограничивает и спрос на труд мигрантов из Центральной Азии, и предложение труда из этих стран. Расчет на то, что масштабы трудовой миграции из этих стран в будущем смогут расти синхронно с ростом численности взрослого населения, был бы чрезмерно оптимистичным.

3.4.3. Демографический портрет трудовых мигрантов

ОРС Кыргызстана позволяет воспроизвести довольно подробный портрет трудовых мигрантов из этой страны. В 2024 году трудовые мигранты составляли 12% от всех занятых и около 7% всего населения в возрасте 15 лет и старше (расчеты авторов). Эти значения примерно удваиваются при дооценке трудовой миграции на основе синтетической панели за 2010–2024 годы, но структура мигрантов при этом изменилась бы несущественно. В Таблице 3.3 приводятся некоторые социально-демографические характеристики, в сравнении со всем, в том числе с занятым, населением.

Данные таблицы говорят о том, что типичный трудовой мигрант — это молодой мужчина (до 29 лет) без формального профессионального образования, постоянно проживающий в сельской местности[29]. Доля этой группы составляет около 5% среди всех занятых, но доходит до четверти среди мигрантов.

К сожалению, кросс-секционная природа ОРС не позволяет проследить траекторию мигрантов на рынке труда, включая до- и постмиграционный периоды. Тем не менее, поскольку миграция является массовым молодежным феноменом, характер постмиграционной адаптации может иметь разнообразные экономические и социальные последствия. Если трудовые мигранты, происходящие из депрессивной сельской местности, поддерживают остающиеся там семьи, а затем сами туда возвращаются, то это может блокировать сельско-городскую миграцию и связанные с этим структурные изменения в экономике. Как мы покажем в подразделе 4.3, структурная реаллокация труда выступает одним из механизмов роста агрегированной производительности и, соответственно, экономического роста.

[27] См.: https://www.vedomosti.ru/society/articles/2026/08/06/1219138-chislo-rabochih-vezdov-v-rf-grazhdan-tsentralnoi-azii-sokratilos?utm_campaign=newspaper_6_8_2026&utm_medium=email&utm_source=vedomosti.

[28] См.: https://old.asiaplustj.info/ru/news/centralasia/20250131/v-kirgizstane-zayavili-chto-migrantov-kirgizstantsev-v-rossii-stalo-napolovinu-menshe.

[29] Похожая картина наблюдается в Армении, где среди трудовых мигрантов преобладают городские мужчины в молодом трудоспособном возрасте, см.: Migration Snapshot of the Republic of Armenia for 2024. Yerevan. 2026. (https://armstat.am/ru/?nid=82&id=2807).

Таблица 3.3. Структура населения и трудовых мигрантов, Кыргызстан, 2024

Показатели, %	Население в возрасте 15+, %	Занятые, без трудовых мигрантов, %	Трудовые мигранты, %
Мужчины	48,5	58,4	78,8
Средний возраст, лет	38,9	40,6	32,1
15–29 лет	34,5	21,8	49,0
30–49 лет	38,7	52,5	42,8
50+	26,9	25,7	8,3
Работники с третичным образованием	32,3	40,5	18,4
Работники с общим образованием (средняя школа и ниже)	61,6	50,6	76,0
Проживают в городах	38,2	42,3	18,8
Состоят в браке	59,8	68,6	50,1
Всего, тыс. человек	4825	2424	332

Источник: расчеты авторов по данным ОРС (2024).

Основным триггером трудовой миграции являются различия в заработной плате в странах исхода и назначения. Номинальная зарплата (переведенная в рубли по среднегодовому обменному курсу) в странах-донорах в 2024 году была ниже, чем в России — в Таджикистане в 5 раз, в Кыргызстане — в 2,5 раза, в Армении она была ниже на 20%. Однако соотношение средних зарплат в корпоративном секторе (а именно эти зарплаты фиксируются национальными статистическими службами) не отражает реальное соотношение зарплат в регионах стран оттока и регионах притока. Принимая во внимание контраст между регионами исхода (сельское хозяйство и самые экономически отсталые регионы) и регионами притока мигрантов (города-миллионники) в принимающей стране, фактические различия оказываются намного больше, и они работают как мощный насос по межстрановой перекачке неквалифицированной рабочей силы. В Казахстане различия с Россией составляли лишь 10%, что практически не создает заинтересованности в эмиграции с трудовыми целями. В данном направлении движется и Армения.

В экономической литературе для анализа миграции часто используется стандартная модель, предложенная экономистами Харрисом и Тодаро (Harris and Todaro, 1970). Согласно ей, решение мигрировать зависит от разницы в зарплатах, вероятности нахождения работы в стране приема и издержек миграции. При наблюдаемых разрывах в величинах зарплат (между российскими городами и сельской местностью Кыргызстана и Таджикистана) и высокой вероятности нахождения работы (учитывая трудодефицитный характер российского

рынка труда) даже увеличение экономических и психологических издержек миграции, связанных с административным регулированием и разного рода ограничениями, не обнуляет стимулы к поиску работы в России. Такие реализуемые меры, как организованный набор мигрантов и их специальная профессиональная подготовка в странах-донорах, еще больше снижают издержки для тех, кто поставил себе цель получить работу в России, и облегчают адаптацию в стране приема. Естественно, при условии, что спрос на их труд в России будет сохраняться и доступ на российский рынок труда останется открытым.

3.4.4. Экономические эффекты внешней трудовой миграции

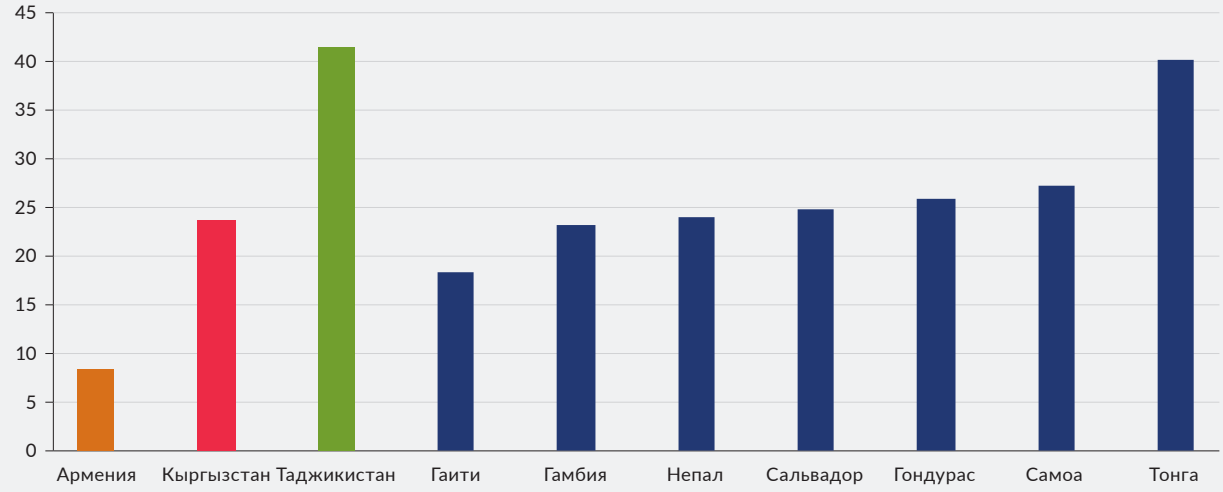
Интегральным макроэкономическим индикатором эффектов эмиграции для стран-доноров является соотношение величины частных трансграничных денежных переводов с величиной ВВП[30]. Для Казахстана это соотношение не является существенным, а в Армении доля частных трансфертов снижалась с 20% ВВП в начале периода до 10% в 2022 году и далее до 5% в 2024 году. Для двух других стран оно более чем значимо (Рисунок 2.5 в подразделе 2.1).

В Кыргызстане до начала 2020-х этот показатель колебался в районе трети ВВП и затем снизился до 18% в 2025 году. Хотя зависимость от трансфертов снижается, текущий показатель Кыргызстана остается среди самых высоких в мире. Доля трансфертов в Таджикистане на протяжении всего периода еще выше — она колебалась между третью и половиной ВВП и достигла более 40% в 2025 году. Это примерно вдвое превышает долю доходов бюджета в ВВП страны. В этом смысле Таджикистан является уникальной страной по степени зависимости от миграционных доходов, которая усиливается отсутствием реальной диверсификации миграционных направлений. Сильная зависимость от частных внешних поступлений оказывает значительное влияние на все стороны экономической и социальной ситуации в Таджикистане и Кыргызстане.

Для иллюстрации аномальной зависимости стран от миграционных трансфертов сравним их с другими странами, в которых масштаб трансфертов значителен. На Рисунке 3.4 представлены усредненные за 2021–2024 годы соотношения величины трансфертов и ВВП. Таджикистан оказывается мировым «лидером» по этому соотношению, а Кыргызстан находится в одной группе с несколькими небольшими государствами Африки и Центральной Америки, малыми островными государствами и Непалом.

[30] Доходы, полученные гражданами страны за границей, не являются частью ВВП страны, но являются частью валового внутреннего дохода. В нашем случае мы соотносим их с величиной ВВП для удобства сравнения и оценки ВВП для стран Центральной Азии более надежны, чем оценки ВНД.

Рисунок 3.4.
Объем трансграничных частных трансфертов, % от ВВП, среднее за 2021–2024 годы



Источник: World Bank, World Development Indicators.

Выигрыш в доходах, приносимых мигрантами, намного превышает эффект любых национальных программ борьбы с бедностью (The Journey Ahead. World Bank 2024). Поскольку среди мигрантов преобладают выходцы из бедных семей, без таких поступлений уровень бедности был бы значительно выше (Danzer and Ivaschenko, 2010; Gang et al., 2017 a, b). Эти средства могут частично идти в инвестиции домохозяйств (например, в строительство жилья), финансирование образования детей, расходы на свадьбы, а также поддерживать малое предпринимательство или просто потребление (Gatskova and Kozlov, 2020; Fanyan et al., 2024).

Сильная зависимость экономики от переводов мигрантов имеет обратную сторону. Генерируемые таким образом денежные потоки нестабильны во времени и сильно зависят от миграционной политики в странах приема, а также от колебаний валютных курсов.

Сильная зависимость экономики от переводов мигрантов имеет обратную сторону. Генерируемые таким образом денежные потоки нестабильны во времени и сильно зависят от миграционной политики в странах приема, а также от колебаний валютных курсов. Эти факторы находятся вне контроля национальных монетарных властей и чреваты неконтролируемой макроэкономической волатильностью. Кроме того, они питают неформальную экономику, поскольку получателями трансфертов часто являются домохозяйства, связанные с неформальным производством и потреблением (Huber, Rahimov, 2017; Ivlevs, 2016; Bettin et al., 2017; Tokhirov, 2018).

Зависимость от трансграничных частных трансфертов является специфической версией «голландской болезни» в экономике с монопродуктовым экспортом — в данном случае «экспортом» неквалифицированной рабочей силы. Она проявляется в переукреплении национальной валюты, что дестимулирует национальное производство торгуемых благ, ведет к дальнейшей деградации институциональной среды

и подрывает стимулы к инвестициям в человеческий капитал (Chami et al., 2008, Abdulloev et al., 2020; Thomas et al., 2019). Следствием также является поддержание избыточной сельской занятости (поскольку мигранты происходят из сельской местности, они поддерживают ее своими переводами), которое блокирует необходимые структурные изменения. Этот эффект мы наблюдаем в Таджикистане.

Внешняя миграция позволяет откачивать избыточную рабочую силу из сельских районов, снижая предложение труда внутри страны и сдерживая безработицу. Однако тем самым снижается и реаллокация в секторы с более высокой производительностью, например в промышленность или услуги. Это тормозит рост производительности труда за счет снижения компонента, связанного с реаллокацией рабочей силы (подраздел 4.2). Еще одно попутное следствие — это ограничение спроса на человеческий капитал внутри страны, поскольку низкоквалифицированная миграция не требует образования, а спрос и отдача на образование ограничены внутри узкого круга видов деятельности. Все это мы видим в Таджикистане и (в меньшей степени) в Кыргызстане.

«Специализация» на миграции имеет и фискальные последствия, поскольку связанные с ней частные доходы не облагаются налогами. Сжатие потенциальной налоговой базы ведет к недофинансированию общественных благ и человеческого капитала[31]. Это подрывает условия для будущего развития, создает дополнительные стимулы к миграции и поддерживает миграционные намерения (Grigoryan and Khachatryan, 2022).

Таким образом, круг замыкается, формируя устойчивое равновесие: быстрый рост численности населения — аграрное перенаселение — низкая производительность труда в сельском хозяйстве — низкие темпы создания рабочих мест в несельскохозяйственных секторах — отсутствие структурных сдвигов в пользу несельскохозяйственных секторов — интенсивная трудовая эмиграция из сельских районов с перечислением денежных средств в пользу своих домохозяйств — высокий уровень неформальности и низкий уровень безработицы. В этом равновесии трудовая эмиграция является важным параметром, обеспечивающим его воспроизводство.

3.4.5. Внутренняя миграция: масштабы и эффекты

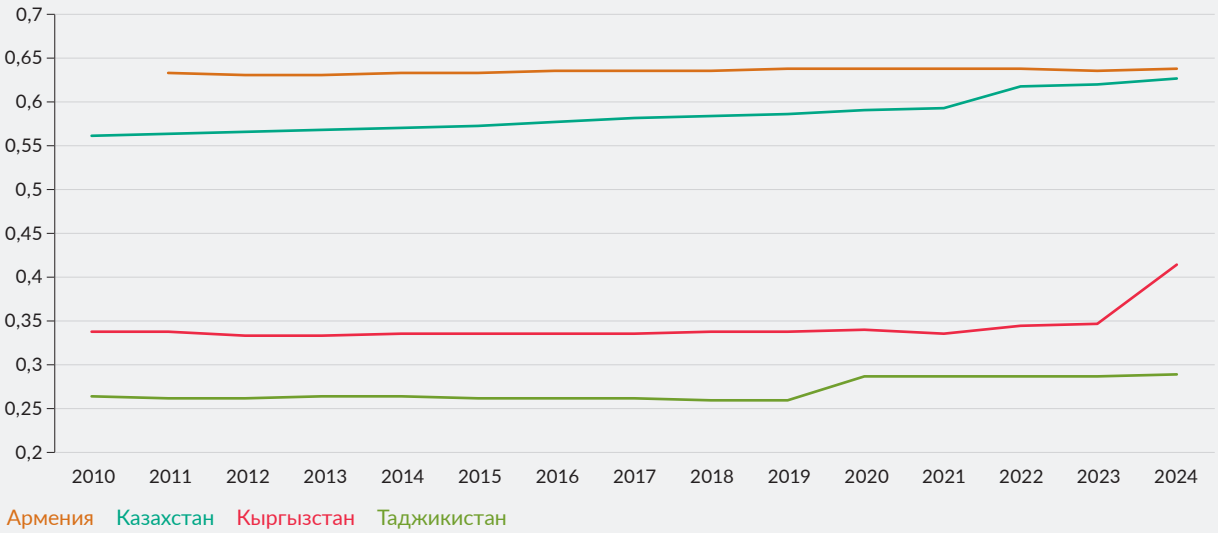
Урбанизация и внутренняя миграция

Городские и сельские рынки труда радикально различны. Урбанизация, как структурный сдвиг в расселении, меняет распределение населения между этими рынками, влияя на структуру занятости и, соответственно, на агрегированную производительность. Рисунок 3.5 показывает, как на протяжении последних 15 лет менялась доля городского населения. В Армении и Казахстане двое из трех

[31] При этом сборы косвенных налогов (НДС и акцизы) могут и увеличиться, если растет потребление формально производимых и налогооблагаемых товаров и услуг.

граждан живут в городах, а Кыргызстан и Таджикистан пока остаются преимущественно сельскими. Неизбежное продолжение урбанизации влечет масштабные демографические и социально-экономические сдвиги, которые впрямую касаются рынка труда, так как меняют структуру предложения и структуру спроса на труд.

Рисунок 3.5.
Доля городского населения



Источник: данные национальных статистических органов.

В *Армении* доля городского населения практически не менялась, а в *Казахстане* она быстро увеличивалась, и этот процесс еще не завершен. В *Кыргызстане* городское население длительное время составляло менее трети от общей численности. Перепись населения 2022 года выявила существенный недоучет городского населения (по-видимому, и внутренней миграции в целом) и позволила скорректировать его долю на уровне выше 40%.

Хотя урбанизация в Кыргызстане идет быстрее, чем это получает отражение в статистике, страна остается преимущественно сельской. В *Таджикистане* доля сельского населения превышает 70%, но недоучет вновь прибывающих горожан вполне вероятен. Значительная разница в уровнях рождаемости между городом и селом замедляет процесс урбанизации в этих странах, тем самым поддерживая основной пул потенциальной межстрановой трудовой миграции. При этом доходы, генерируемые мигрантами, обеспечивают потребление сельских домохозяйств, ослабляя стимулы к переезду в города. Другими словами, внешняя трудовая миграция отчасти дестимулирует внутреннюю сельско-городскую.

Как мы отмечали выше, Казахстан не является активным донором трансграничной трудовой миграции. Миграционный потенциал сельского Казахстана реализуется внутри страны через переток населения в города, особенно в три крупнейших. Этот переток поддерживается потенциальной разностью доходов между сельской местностью и быстро развивающимися городскими агломерациями[32].

Внутренняя миграция за период 2010–2024 годов во всех макрорегионах и областях Казахстана, взятых по отдельности, кроме трех крупнейших городов, имеет отрицательное сальдо[33]. За рассматриваемый период население крупнейших городов-миллионников увеличилось на 2 млн человек. Активное движение населения в столичные агломерации увеличивает нагрузку на их инфраструктуру, рынок труда и жилья. Эта тенденция, скорее всего, в ближайшие годы продолжится.

Характер и направление миграционных потоков меняют не только структуру и расселение населения, но и структуру экономики. В Казахстане и Армении сельско-городская миграция является компонентом структурной трансформации, а в Кыргызстане и особенно в Таджикистане трудовые мигранты из села, которые едут на заработки за рубеж, фактически способствуют консервации сельской занятости и связанному с этим экономическому отставанию.

Казахстан не является активным донором трансграничной трудовой миграции. Миграционный потенциал сельского Казахстана реализуется внутри страны через переток населения в города, особенно в три крупнейших.

Являются ли внутренняя сельско-городская миграция и внешняя трудовая миграция своего рода субститутами? Другими словами, может ли ограничение внешней миграции в Кыргызстане и Таджикистане стимулировать внутреннюю? Для ответа на этот вопрос нужны специальные исследования. Однако мы можем предположить, что выбор между видами миграции зависит от соотношения ожидаемых выгод и издержек. Пока разность заработных плат между странами-донорами и странами-реципиентами намного превышает их разность между городом и селом внутри Кыргызстана и Таджикистана, внешняя миграция будет казаться предпочтительной. Но интенсификация создания рабочих мест в крупных городах Кыргызстана и Таджикистана, сопровождающаяся ростом заработных плат, может изменить ситуацию, особенно в сочетании с ростом производительности в сельском хозяйстве и снижением доступности привычных мест работы за рубежом, переключив миграционные предпочтения.

[32] Здесь и далее данные Бюро национальной статистики Казахстана.

[33] Нефтедобывающая Мангистауская область до пандемии также имела общее положительное миграционное сальдо, но в последние годы оно сменилось на отрицательное.

3.4.6.
Вызовы миграционной политики

Вероятное изменение характера внешних миграционных потоков с учетом их значимости для Кыргызстана и Таджикистана должно найти отражение в соответствующих коррективах миграционной политики и политики на рынке труда. Если в течение длительного времени миграционная политика этих стран исходила из предположения о сохранении высокого спроса на собственную рабочую силу за рубежом и заключалась в подготовке населения к трудовой миграции и защите прав мигрантов за рубежом, то постепенное сокращение возможностей трудоустройства в России и ужесточение административных требований повышают риски для стран с высокой зависимостью от внешней трудовой миграции.

Одной из реакций на регулируемое ограничение спроса на труд мигрантов в России является диверсификация стран назначения. Не отрицая ее целесообразности, выразим сомнения в том, что она может полностью решить проблему растущего предложения труда на фоне быстрого роста населения в Кыргызстане и Таджикистане. Преимущества российского рынка в виде масштаба, безвизового въезда, знания языка и сложившихся связей трудно заменить. Освоение новых направлений массовой трудовой миграции потребует дополнительных и сложных международных соглашений, а возможно, и изменения процедур подготовки населения к миграции. С изменением привычных направлений меняются структура спроса на профессиональные навыки, процедуры профессионального обучения, признание квалификаций, информирование о требованиях рынков труда стран назначения и механизмы организованного трудоустройства. При этом чрезмерная ориентация на внешний рынок труда создает риск структурного несоответствия между квалификациями работников и потребностями национальной экономики. Поскольку работа за рубежом является временной, возвращение мигрантов может одновременно обеспечить приток дополнительного человеческого капитала и усилить структурное давление на внутренний рынок труда.



Демографический прогноз Армении

К 2040 году население Армении сократится на 10%.

Другим направлением адаптации может стать подготовка к реинтеграции возвращающихся мигрантов. Ограничение доступа к внешним рынкам труда не обязательно приведет к пропорциональному возврату работников в страны происхождения. Лишь часть мигрантов вернутся на домашние рынки труда, сочетая при этом возврат с сельско-городской мобильностью. При наличии рабочих мест такая миграция может способствовать повышающей производительность структурной трансформации. Однако при дефиците городской инфраструктуры, неразвитости рынков жилья и отсутствии формальных рабочих мест она может сопровождаться ростом неформальности, безработицы и кризисом инфраструктуры.

Для *Армении* миграционная политика могла бы в большей степени ориентироваться на сохранение трудового потенциала и создание условий для возвращения и закрепления мигрантов. Здесь существующая политика репатриации и привлечения человеческого капитала из диаспоры может дополняться мерами по трудоустройству возвращающихся, признанию приобретенных за рубежом навыков и содействию предпринимательству. Для *Казахстана*, который активно задействовал программу переселения соотечественников и практически исчерпал ее потенциал, приоритетом является эффективное управление внутренней миграцией. Продолжающаяся концентрация населения в крупных городах требует опережающего развития городской инфраструктуры и согласования миграционной, жилищной и региональной политики.

Изменение привычных условий и направлений трудовой миграции означает необходимость адаптации миграционной политики к этим изменениям во всех обсуждаемых странах. Ее ядро должны составить меры, направленные на управление экономическими последствиями. Для *Кыргызстана и Таджикистана* это означает сочетание защиты трудовых мигрантов и диверсификации внешней миграции с созданием программ для адаптации вернувшихся мигрантов; для *Армении* — сохранение трудового потенциала и стимулирование возвращения; для *Казахстана* — управление внутренней мобильностью (но не только административно-директивными методами) и адаптацию городов к продолжающейся концентрации населения. Однако общим приоритетом остается более тесная интеграция миграционной политики с политикой рынка труда, нацеленной на создание производительной занятости в частном секторе.

Население на рынке труда: динамика, структура, прогнозы





4.1.
Основные пропорции

Все граждане в возрасте 15 лет и старше классифицируются по статусу (положению) на рынке труда. Рабочую силу составляют занятые в экономике и безработные (то есть те, кто не имеет работы, но ее активно ищет и готов приступить к ней). Лица, находящиеся вне рабочей силы (экономически неактивные или вне рынка труда), не имеют работы и на нее не претендуют. Хотя определение каждого из этих состояний базируется на общепринятых конвенциях Международной организации труда (МОТ), фактические границы часто весьма нечетки, что затрудняет точное измерение. В странах с высокой долей сельской занятости это деление особенно размыто. Каждая из этих больших групп внутренне неоднородна и состоит из разных подгрупп, заслуживающих самостоятельного анализа. Например, занятое население может работать по найму или на себя, трудиться формально или неформально, и т. п.

> **Во всех рассматриваемых странах абсорбция прироста численности населения на рынке труда идет во многом за счет ухода в состояние экономической неактивности — отказа от работы и ее поиска.**

Статус на рынке труда не является раз и навсегда заданным. На протяжении трудовой жизни люди неоднократно его меняют. Перемещения касаются не только смены занятий, предприятий, секторов, типов занятости, но и мобильности между собственно состояниями (статусами) занятости, безработицы и вне рабочей силы. В Таблице 4.1 представлена численность основных групп на рынке труда изучаемых нами стран за разные годы.

Основной вывод из таблицы заключается в том, что существует значительная асинхронность в динамике численности населения в возрасте 15+ и в динамике рабочей силы и занятости. Во всех странах абсорбция прироста численности населения на рынке труда идет во многом за счет ухода в состояние экономической неактивности — отказа от работы и ее поиска.

В Армении на фоне незначительного прироста населения на интервале 2010–2024 годов происходило значительное сокращение численности рабочей силы, более чем на 100 тыс. человек, которое сопровождалось ростом экономической неактивности и сжатием безработицы. В странах Центральной Азии рабочая сила, напротив, увеличивалась, но медленнее общей численности населения. Этот процесс сопровождался опережающим ростом численности населения вне рабочей силы. В Казахстане из-за особенностей возрастной пирамиды населения (а именно увеличения численности населения в возрасте старше 65 лет) опережение составило относительно умеренные 6 п. п. В Кыргызстане оно равнялось 17 п. п., а в Таджикистане достигло 39 п. п. Численность безработных, составляющих часть рабочей силы, сокращалась во всех странах, что может быть обусловлено их оттоком с рынка труда.

Таблица 4.1.
Динамика численности населения по статусу на рынке труда, 2010–2024 годы, тыс. человек

Статус на рынке труда	2010	2015	2020	2024	2024/ 2010	Разница 2024–2010
Армения						
Население 15+	2365,24	2333,61	2307,82	2401,76	1,02	36,5
Рабочая сила	1463,3	1316,4	1286,7	1357,3	0,93	–106,0
Вне рабочей силы	901,943	1017,21	1021,12	1044,46	1,16	142,5
Занятые все	1185,2	1072,6	1052,4	1176,1	0,99	–9,1
Безработные	278,2	243,7	234,4	181,2	0,65	–97,0
Казахстан						
Население 15+	12133,5	12703	13145,7	13931,4	1,15	1797,9
Рабочая сила	8610,7	8887,6	9180,8	9664,0	1,12	1053,3
Вне рабочей силы	3522,8	3815,5	3964,9	4267,4	1,21	744,6
Занятые все	8114,2	8433,3	8732	9214,2	1,14	1100
Безработные	496,5	454,2	448,8	449,8	0,91	–46,7
Кыргызстан						
Население 15+	3828,2	4078,6	4319,8	4825,7	1,26	997,5
Рабочая сила	2456	2544,3	2595,4	2860,7	1,16	404,7
Вне рабочей силы	1372,2	1534,3	1724,4	1965	1,43	592,8
Занятые все	2243,7	2352,1	2445,2	2756	1,23	512,3
Безработные	212,3	192,2	150,2	104,7	0,49	–107,6

Статус на рынке труда	2009	2016	2025	2025/ 2009	Разница 2025–2009
Таджикистан					
Население 15–75	4707,4	5314,3	6869,6	1,45	2162,2
Рабочая сила	2097,8	2252,2	3018,8	1,44	921,0
Вне рабочей силы	2089,8	2508,2	3850,8	1,84	1761,0
Занятые все	1856,5	2096,5	2827,6	1,52	971,0
Безработные	241,2	155,8	191,2	0,79	–50,0

Примечание: для Армении, Кыргызстана и Казахстана мы рассматриваем население в возрасте экономической активности 15 лет и старше. В подразделе 3.2 для этих стран использовалось более узкое определение трудоспособного возраста как 15–64 года.

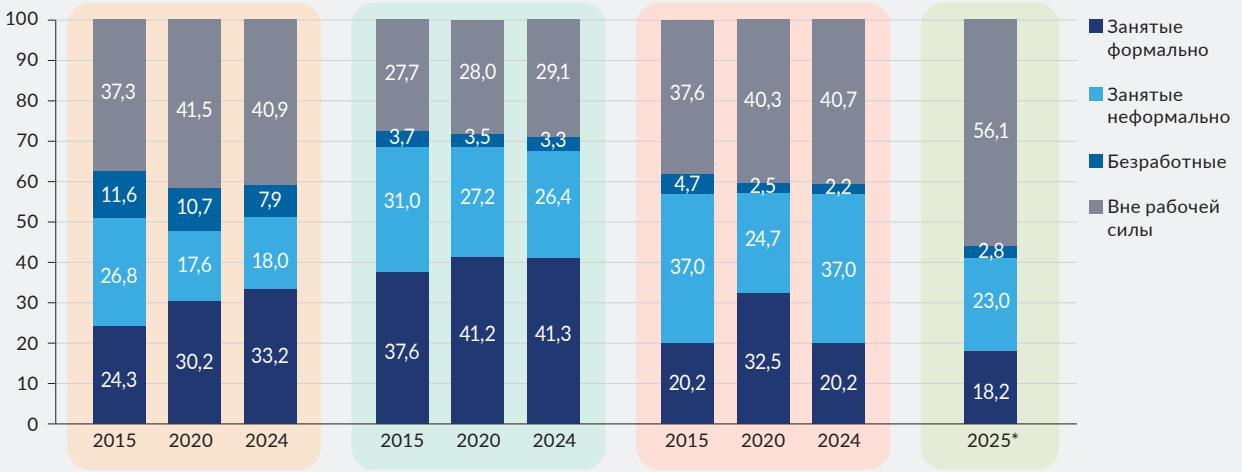
Источники: рассчитано по данным ОРС; данные для Таджикистана: https://www.stat.tj/ru/tabliczy-osnovnyh-pokazatelej-obsledovaniya-rabochej-sily-ors-v-respublike-tadzhikistan/. В Таджикистане ОРС проводились в 2009, 2016 и 2025 годах. В 2009 и 2016 годах сумма численностей населения в рабочей силе и вне ее не равны численности населения в возрасте 15–75 лет.

Казахстан отличает устойчиво высокая вовлеченность населения в рабочую силу: вне ее состава находится менее 30% трудоспособного населения. В Таджикистане этот показатель превышает половину, а в Армении и в Кыргызстане экономически неактивны примерно двое из каждых пяти трудоспособных граждан. В Кыргызстане и Таджикистане отток с рынка труда является одним из ключевых каналов[34] адаптации к демографическому росту, что позволяет удерживать безработицу на низком уровне.

Высокая степень участия в рабочей силе, характерная для Казахстана, — результат относительной привлекательности занятости, которая поддерживается превышением доступных зарплат над резервными зарплатами. Доля занятых в трудоспособном населении достигает 68% по сравнению с 41% в Таджикистане, 51% в Армении и 57% в Кыргызстане. Кроме того, в Казахстане устойчиво доминирует формальная занятость. Это, помимо прочего, снижает вероятность ошибки измерения статуса занятости, возникающей в связи с тем, что часть экономически неактивных или безработных имеют лишь эпизодическую занятость в неформальной экономике. Возможность такого рода ошибки измерения выше в Кыргызстане, где неформальная занятость достигает 2/3 от числа занятых. В Армении неформальная занятость значительно снизилась за последние годы и составляет около трети занятых, но высокая доля экономически неактивных может в какой-то степени отражать размытость границы неформальной занятости, неактивности и безработицы. В Таджикистане неформальная занятость составляет более половины занятости, что с учетом высокой доли экономически неактивных также не позволяет исключить ошибку измерения статуса на рынке труда.

Далее мы представляем более детальный анализ занятых и незанятых.

Рисунок 4.1.
Структура населения (15–74) по статусу на рынке труда: Армения, Кыргызстан, Казахстан, 2015, 2020 и 2024 годы; Таджикистан, 2025 год, %



Источник: ОРС.

Примечание: доля неформально занятых в Таджикистане оценена на основе статистики формальной и неформальной занятости вне сельского хозяйства и при предположении, что формальная занятость в сельском хозяйстве Таджикистана близка к нулю.

[34] Еще один важный канал — миграция, в том числе трудовая.

4.2.
Занятость: динамика, структура и профиль

Прежде чем приступить к более детализированному обсуждению параметров занятости, кратко остановимся на ее определении. Хотя количественные и структурные характеристики занятости широко используются, даже у профессиональных экономистов часто встречается недопонимание того, как занятость определяется и измеряется. Отметим, что занятыми считаются те, кто занят рыночным производством товаров или услуг, учитываемых в ВВП, то есть находятся внутри границ производства в Системе национальных счетов (СНС). Например, Национальный статистический комитет (НСК) Республики Кыргызстан дает следующее определение: «Занятые — лица в возрасте от 15 лет и старше, которые в обследуемую неделю осуществляли деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за оплату или прибыль». Это определение является стандартным для измерения занятости и соответствует рекомендациям МОТ. Как видим, оно включает *любую* доходную трудовую деятельность, относится как к занятым полное рабочее время, так и неполное, к занятым как формально, так и неформально, по найму и не по найму. Более того, обычно в определение вводится и минимальная продолжительность занятости — не менее 1 часа в неделю. Поэтому занятые неформально, без какого-либо оформления, работающие короткое рабочее время, самозанятые и прочие группы, имеющие нестандартную работу, считаются занятыми. Дальнейшее деление занятых на группы по данным и иным основаниям — задача для последующего анализа.

Динамика занятости и ВВП

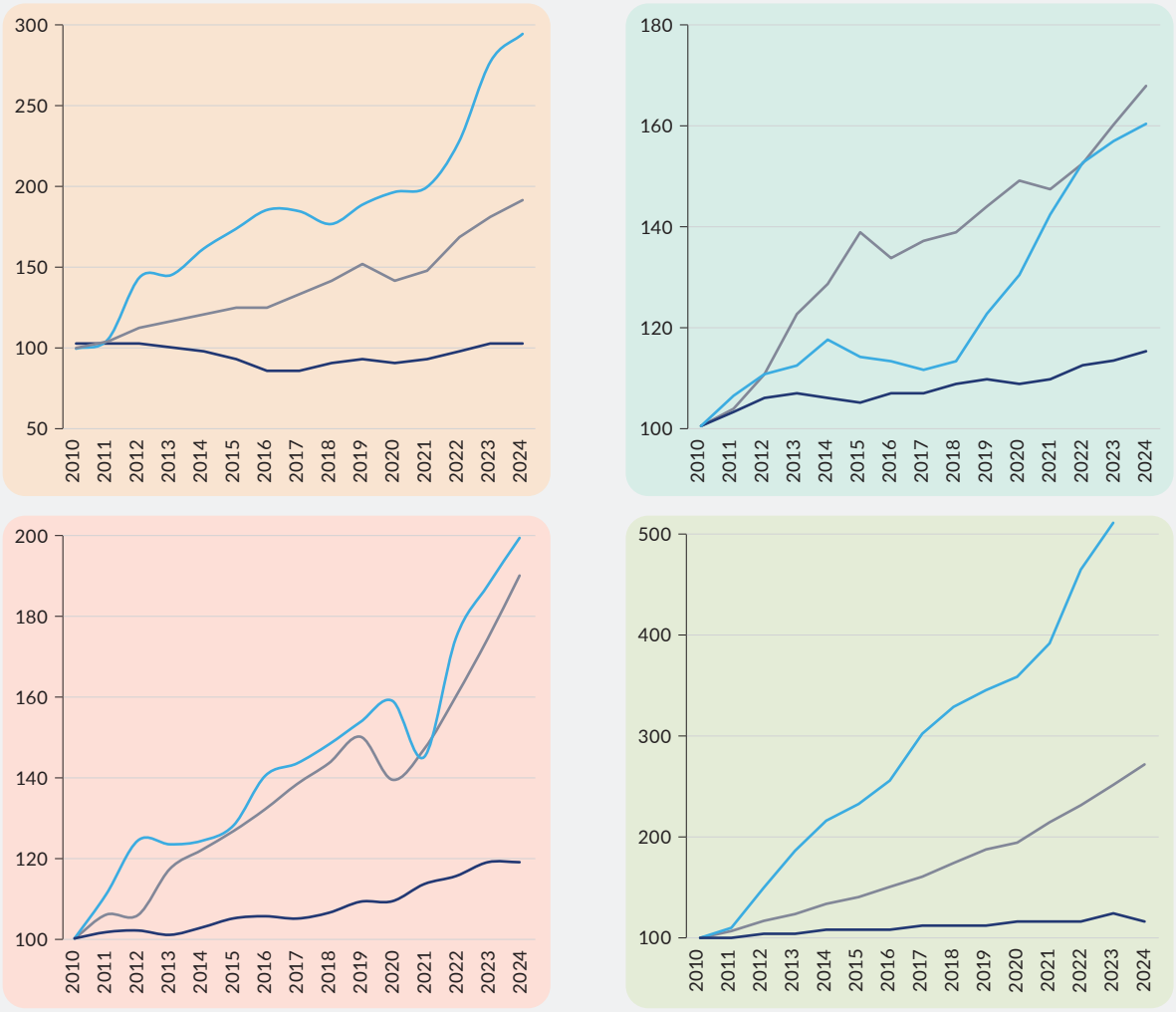
Занятые в экономике — это те, кто вносит трудовой вклад в ВВП и получает компенсацию за свой труд. Как эти три параметра — ВВП, занятость и оплата труда — менялись на протяжении 15 лет? Их динамика представлена на Рисунке 4.2 a, b, c, d.

Общая черта всех четырех экономик заключается в том, что даже быстрый экономический рост слабо влияет на динамику занятости, а его плоды трансформируются в основном в повышение реальной заработной платы. Во всех странах экономический рост имеет достаточно узкую секторальную основу, и распределение его результатов не является инклюзивным.

При быстром росте взрослого населения в странах Центральной Азии такая низкая восприимчивость (эластичность) со стороны рабочих мест к росту спроса на труд, потенциально порождаемого экономическим ростом, представляется проблематичной и заслуживает специального внимания. Оценка эластичности как прироста занятости при увеличении ВВП на 1% ($\frac{\Delta ЗАН/ЗАН}{\Delta ВВП/ВВП}$) для разных стран и подпериодов варьируется (Рисунок 4.3), но за весь период не превышала 0,2. Исключением является Казахстан в 2015–2019 годах, когда рост ВВП сильно замедлился, а занятость продолжала

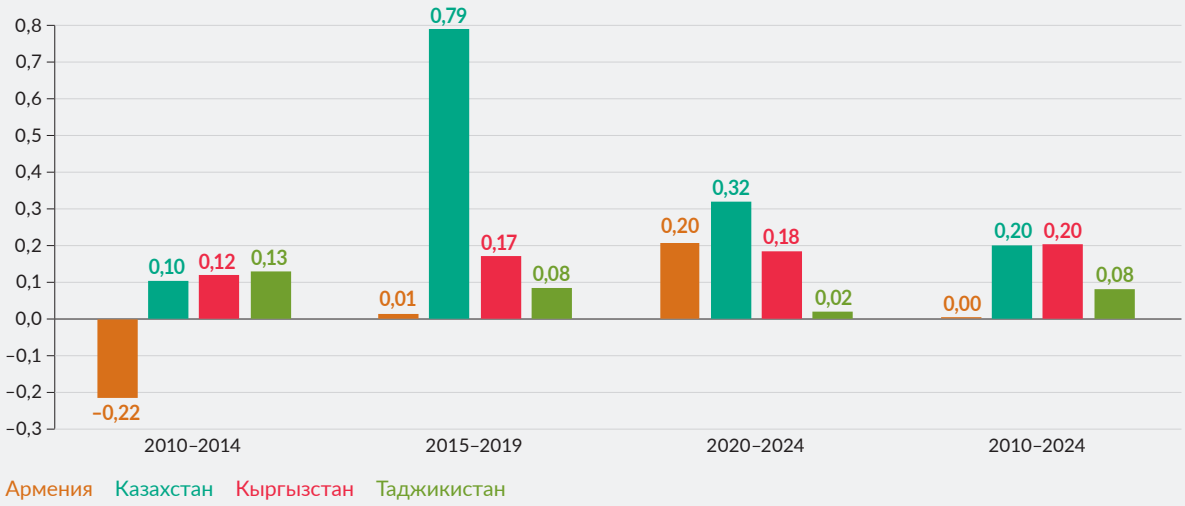
ползти вверх. В последние годы она составила 0,32, но в других не превышала 0,2. Низкая эластичность была бы понятна в условиях одновременно стабильно высоких уровней занятости (как в Казахстане) и отсутствия прироста населения (как в Армении), но такого сочетания нет ни в одной из рассматриваемых стран, и за низкой эластичностью стоят высокие темпы роста производительности.

Рисунок 4.2. (a, b, c, d).
Динамика занятости, ВВП и реальной заработной платы, 2010 = 100%



Источники: данные национальной статистики и Всемирного банка, расчеты авторов.

Рисунок 4.3.
Эластичность занятости к ВВП в 2010–2024 годах



Источники: данные национальной статистики и Всемирного банка, расчеты авторов.

Уровень занятости

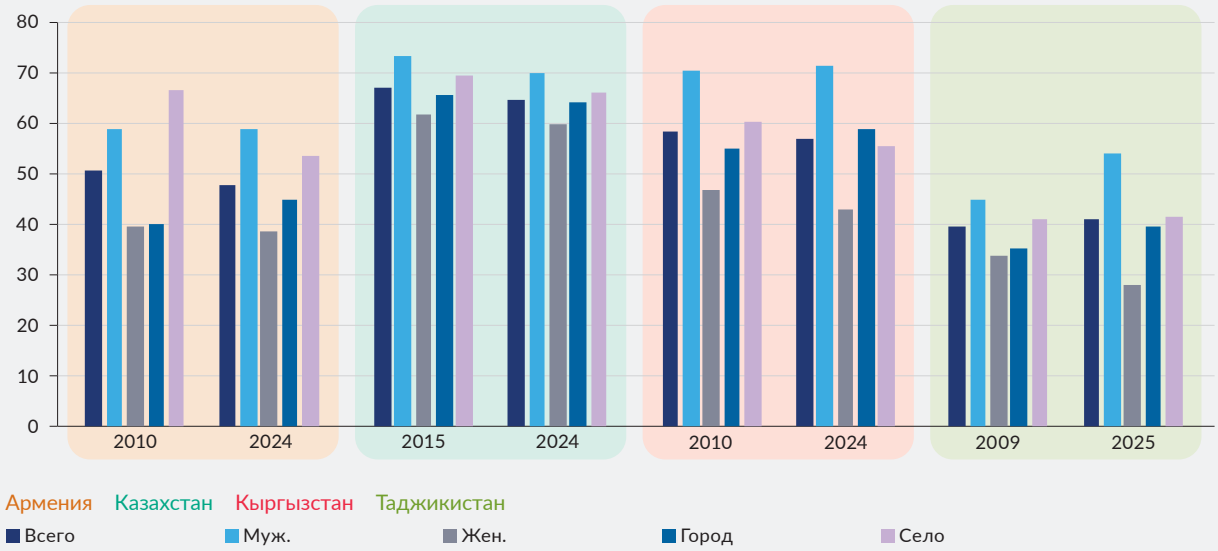
Уровень занятости (*employment to population ratio, or ep*), рассчитываемый как отношение численности занятых к численности населения в соответствующей демографической группе (в %), характеризует степень использования трудового потенциала и является одним из ключевых параметров рынка труда.

На Рисунке 4.4 даны значения уровней занятости на начало и на конец обследуемого периода. За исключением Казахстана, где *ep* для всего населения (старше 15 лет) превышает 65%, для рассматриваемых стран характерны невысокие значения. Сопоставимые значения для мужчин в Кыргызстане сочетаются с низкими для женщин. В Армении *ep* колеблется в районе 50%, а в Таджикистане — 40%. При этом во всех странах значения оказываются весьма стабильными во времени. Если уровень занятости в Казахстане существенно выше среднего значения для всех стран СНГ (61,6% в 2023 году), то в трех других он ниже (Мониторинг состояния национальных рынков труда, 2024).

В России *ep* колеблется в районе 60%, близкие к максимальным значения для основных рабочих возрастов сочетаются с невысокими уровнями занятости в крайних возрастных группах. Для сравнения отметим, что в странах ОЭСР средний уровень занятости составляет 64%, его значения превышают 80% в Нидерландах и Японии, но опускаются до 51% в Турции (OECD Employment Outlook, 2025).

За низкими значениями скрывается значительный разрыв в уровнях занятости между мужчинами и женщинами. Уровень занятости мужчин превышает уровень женщин на 20 п. п. в Армении и более, чем на 25 п. п. в Кыргызстане и Таджикистане. За относительно высокими значениями *ep* для сельского населения скрывается масштабная сельскохозяйственная самозанятость, во многом принадлежащая серой зоне на границе трех статусов.

Рисунок 4.4.
Уровень занятости, %, 2010–2024 годы



Источники: данные ОРС, расчеты авторов.

Межстрановая вариация в уровнях занятости хорошо иллюстрируется распределением по возрасту, особенно у женщин (Рисунок 4.5). В Армении, Казахстане и Кыргызстане у мужчин в основных рабочих возрастах (25–59 лет) они не опускаются ниже 80%, в Таджикистане они стабильно невысокие. Уровни занятости женщин в аналогичном возрасте в Казахстане находятся в диапазоне между 80 и 90%, что хотя и ниже, но сопоставимо с мужчинами. В трех других странах уровни занятости существенно ниже и варьируются вдоль шкалы возраста. В Армении и Кыргызстане они постепенно увеличиваются (с уровня 50–55% в возрасте 25–29 лет), достигая максимума (в районе 70%) к 40–45 годам, но затем опять снижаются. Уровни занятости женщин в Таджикистане остаются низкими во всех возрастных группах, не достигая и 50%. Во всех странах вовлеченность в занятость и мужчин, и женщин в крайних возрастных группах остается существенно ниже средней.

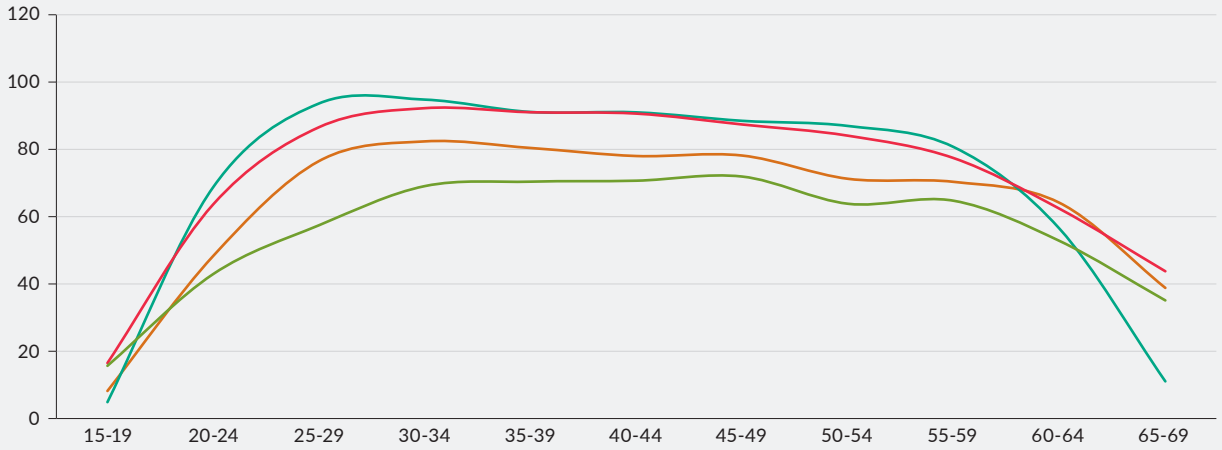


Старение населения Армении

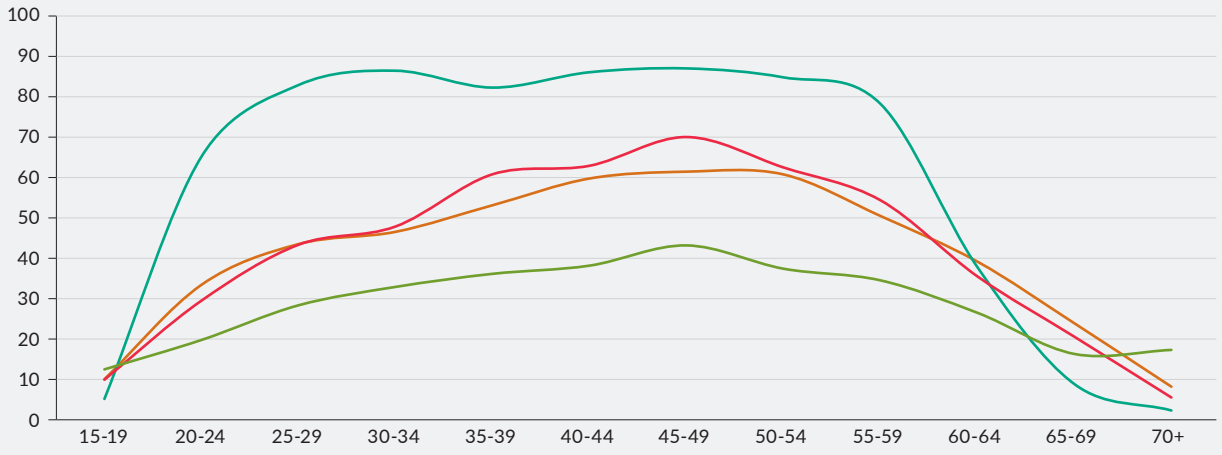
Естественный прирост населения практически прекратился, а процесс старения уже начался.

Рисунок 4.5.
Уровни занятости по 5-летним возрастным группам, %, 2024 год, мужчины и женщины[35]

Мужчины, %



Женщины, %



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

Источник: расчеты авторов по данным ОРС за 2024 год, для Таджикистана — за 2025 год.

Подытоживая данные Рисунка 4.5, отметим, что, за исключением Казахстана, имеющийся трудовой потенциал во всех возрастах используется не полностью (если судить по данному показателю). Значительная часть трудоспособного населения не работает и не ищет работу. Здесь особенно выделяется Таджикистан.

Одно из объяснений — активное участие граждан этих стран в международной трудовой миграции, которая плохо отслеживается стандартными статистическими инструментами ОРС. Нельзя исключить того, что часть неработающих (согласно ОРС) мужчин фактически являются занятыми, но на рынках труда других стран.

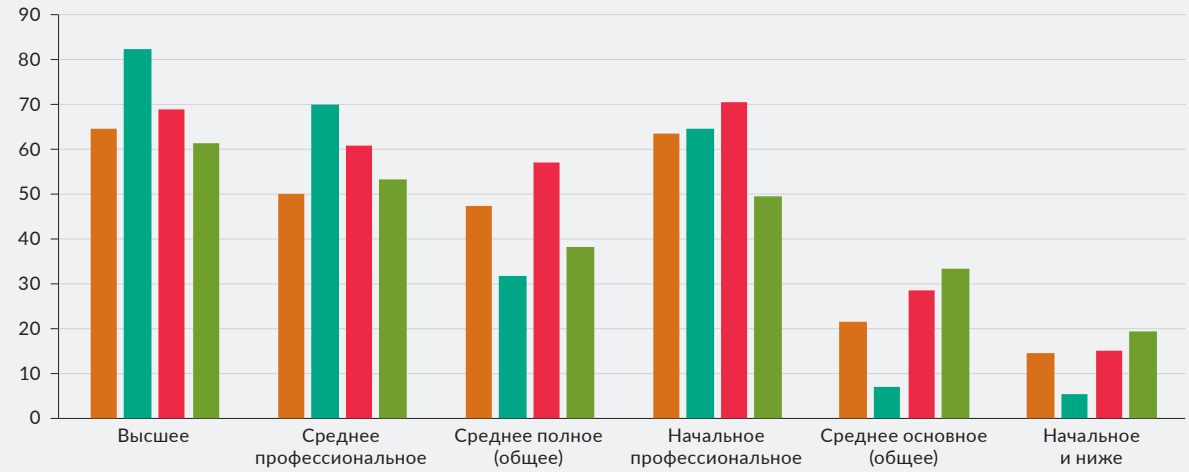
[35] В подразделе 4.9 мы используем эти данные при прогнозировании численности и структуры занятых до 2040 года.

К сожалению, имеющиеся источники данных не позволяют идентифицировать и аналитически выделить эту группу[36]. Денежные переводы от трудовых мигрантов, повышая (через эффект дохода) резервную заработную плату на домашних рынках, выталкивают членов их семей из занятости. Конечно, ключевым фактором такого вытеснения в миграцию является отсутствие в странах рабочих мест, сопоставимых по уровню оплаты труда с теми, что предлагают принимающие страны. Другое объяснение низкого уровня занятости связано с высокой рождаемостью, которая заставляет женщин сидеть дома, ухаживая за детьми.

Во всех странах вовлеченность в занятость увеличивается с ростом уровня образования, особенно у женщин. Это касается прежде всего наличия профессионального образования. В Армении, Казахстане и Кыргызстане доля обладателей высшего образования среди занятых увеличилась примерно на 5 п. п. за 15 лет. Учитывая постепенный рост охвата профессиональным образованием, мы можем ожидать в будущем подтягивания вверх уровней занятости. В меньшей степени это относится к Таджикистану, где сдвиги в образовательной структуре населения за последние десятилетия минимальны.

Во всех странах вовлеченность в занятость увеличивается с ростом уровня образования, особенно у женщин. Это касается прежде всего наличия профессионального образования.

Рисунок 4.6.
Уровни занятости в зависимости от образования, %, 2024 год



Источники: данные ОРС, расчеты авторов, Таджикистан — за 2025 год.

[36] Частично это возможно оценить для Кыргызстана на данных ОРС, но и в этом случае значительная часть трудовых мигрантов остается неучтенной или ложно идентифицированной.

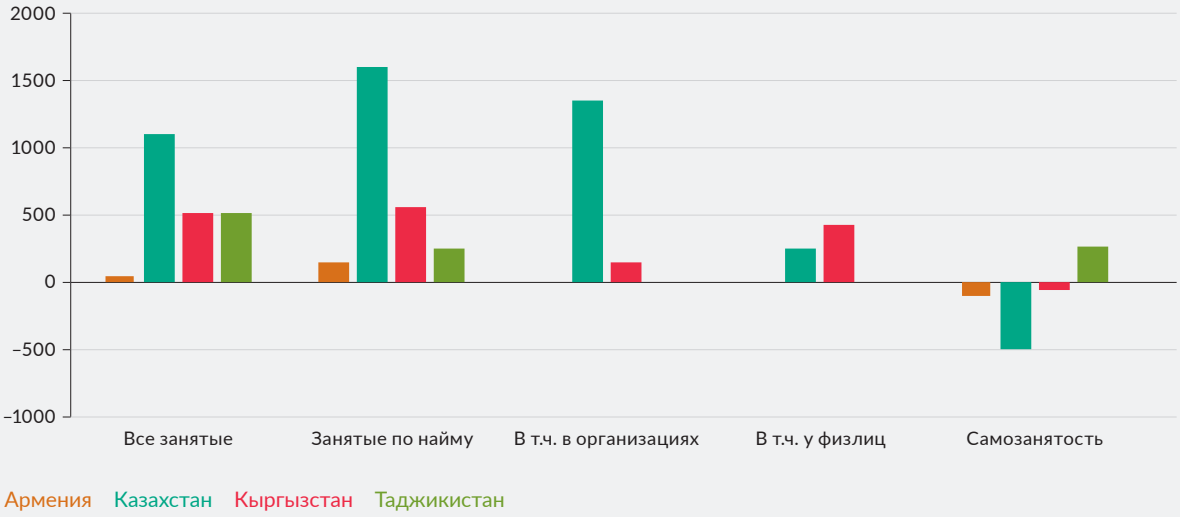
Где создаются рабочие места?

Занятость всегда неоднородна, она состоит из сегментов рабочих мест разного качества и с разными характеристиками. Обратим внимание на занятость по найму, то есть за зарплату, и не по найму. Хотя часто это деление оказывается смазанным, поскольку использование гражданско-правовых договоров самозанятыми может трактоваться по-разному, основные тенденции оно отражает. Но из каких основных компонентов состоит занятость по найму? (К занятости не по найму мы специально вернемся в подразделе 4.4.) Обследования и статистика выделяют в ней два основных компонента. Во-первых, это трудовая деятельность в организациях и на предприятиях, являющихся юридическими лицами (далее — организации или корпоративный сегмент). Сюда относятся, в частности, все бюджетные организации и крупные предприятия, независимо от формы собственности. Во-вторых, это работа по найму у некорпорированных индивидуальных предпринимателей и у физических лиц. Предприятия физических лиц — это, как правило, микропредприятия с небольшой численностью занятых.

Подобное деление отражает характеристики рабочих мест с точки зрения действия трудового и налогового законодательства. Если на корпоративный сегмент оно распространяется полностью, то на некорпоративный — в урезанном и облегченном виде. Это касается как правил, регулирующих наем и увольнение, так и налоговых режимов и нормативов социальных отчислений. Значительная часть некорпоративного сегмента является неформальной (без регистрации, без уплаты налогов и т. п.) или полуформальной, плохо видимой для государственной статистики. Наемные работники в этом сегменте практически лишены социальной защиты.

Рассмотрим более внимательно корпоративный сегмент экономики, включающий, если не весь формальный сектор, то его ядро и основную часть: коммерческие предприятия, бюджетные организации в сферах образования и здравоохранения. Мы уделяем ему особое внимание, поскольку только входящие в него организации и предприятия являются юридическими лицами, подпадающими под все сферы регулирования. Как правило, коммерческие предприятия, входящие в него, в целом более производительные и капиталоемкие, чем не входящие. Они активнее внедряют инновации, используют сложные технологии и имеют лучший доступ к кредитным ресурсам. Что касается общественных благ, то они также в основном предоставляются организациями этого сектора. Несмотря на многочисленные исключения, можно утверждать, что в среднем качество рабочих мест (зарплата, социальные гарантии, условия труда) выше в корпоративном сегменте, чем в некорпоративном.

Рисунок 4.7.
Абсолютные изменения в численности занятых по типам занятости, тыс. чел., 2010–2024 годы

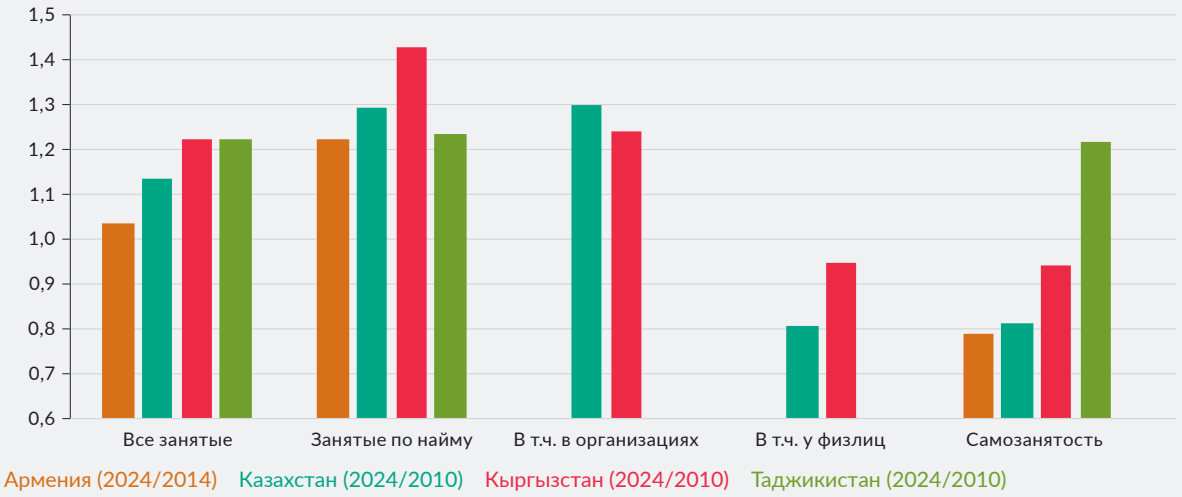


Численность занятых по найму везде, кроме Таджикистана, росла быстрее, чем полная численность (включающая самозанятых). Если в Казахстане расширение занятости шло в основном за счет создания рабочих мест в корпоративном сегменте, то в Кыргызстане около 75% всех дополнительных рабочих мест по найму были созданы частными лицами. В Таджикистане оба сегмента занятых — и по найму, и не по найму — росли примерно с одинаковой скоростью, добавив в совокупности около полумиллиона занятых. К сожалению, доступная статистика не позволяет выделить занятых у частных лиц из всех занятых по найму, но, по-видимому, эта категория объединена с самозанятыми.

Работа по найму у частных лиц. В рассматриваемых странах широко распространен наем частными лицами. Эта категория включает наем как индивидуальными (некорпорированными) предпринимателями, так и наем частными лицами помощников в домашние хозяйства. Статистически разделить эти две категории не всегда возможно. В Казахстане эта группа составляла около 12% всех занятых, и ее доля с 2012 года практически не изменилась. В Кыргызстане ее доля выше — 38% в 2024 году, но заметна тенденция к сокращению — в 2010 г. было 44%. Тем не менее, в обеих экономиках абсолютное число таких работников выросло на 250 тыс. и 420 тыс. человек соответственно. Этот тип занятости имеет многие характеристики неформальности, но продолжает играть важную роль в абсорбции рынком труда растущего населения. Его роль особенно заметна в Кыргызстане. Более подробный анализ этой группы занятости представлен в подразделе 4.4.

Структура занятости по размеру фирм/предприятий. Численность занятых на предприятии положительно коррелирует с производительностью труда и отрицательно связана с принадлежностью к неформальному сектору. Малые и микропредприятия обычно используют примитивные технологии и низкоквалифицированный труд, им недоступен эффект от масштаба производства. Малый размер предприятий означает также короткую карьерную лест-

Рисунок 4.8.
Относительные изменения в численности занятых по типам занятости, 2010–2024 годы



Источники: данные ОРС и национальной статистики, расчеты авторов.

ницу, что ограничивает внутрифирменное накопление человеческого капитала и профессиональное продвижение. Движение по лестнице рабочих мест обычно ведет к росту заработков, но этот источник здесь отсутствует. Логика экономического развития предполагает, что бизнес-единицы со временем масштабируются. Если они выживают и остаются на рынке, то постепенно переходят в группу более крупных, получая выгоды от эффекта масштаба.

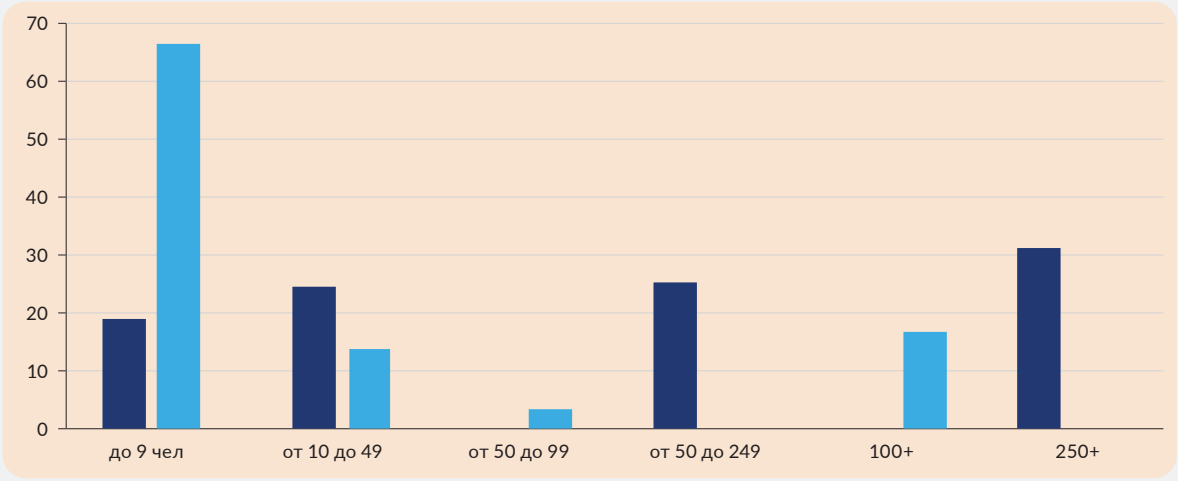
Основным источником данных о численности занятых являются ОРС, но в разных странах используется разная шкала размера, что осложняет межстрановые сопоставления.

В Армении соответствующий вопрос в ОРС задается только занятым по найму в частном секторе. Около 70% занятых трудятся в бизнес-единицах с численностью до 10 человек, а на крупные (100 человек и больше) приходится 12% всех занятых. Распределение занятых в корпоративном сегменте смещено в сторону более крупных единиц. Здесь каждый пятый работает в организациях с численностью до 10 человек, а каждый третий (31%) занят на крупных предприятиях с численностью 250 работников и более.

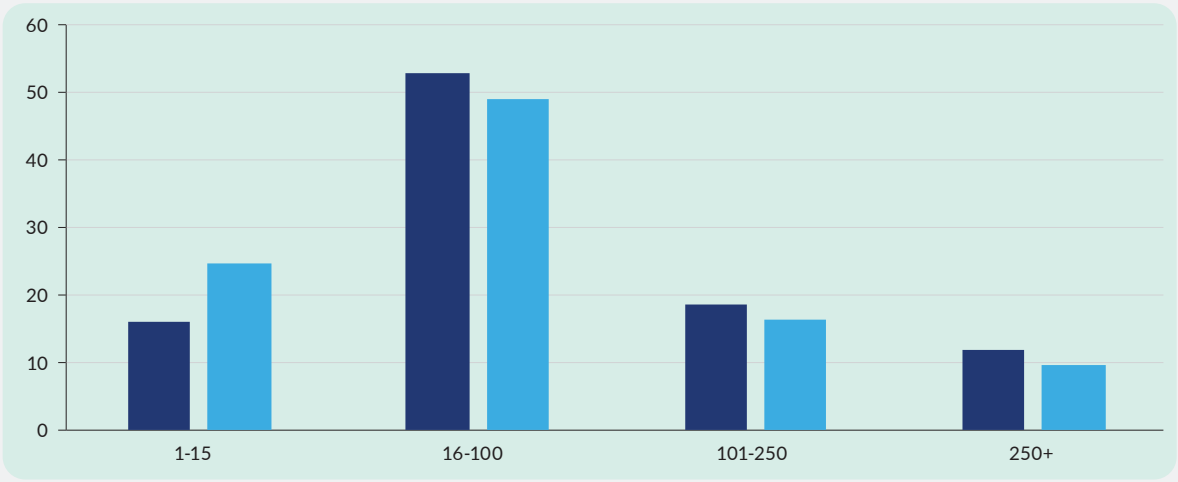
В Казахстане примерно четверть всех занятых приходится на микроорганизации с численностью до 15 человек, а около половины — на предприятия численностью от 16 до 100 работников. В корпоративном секторе доля занятых в крупных организациях будет выше: на предприятиях с численностью 250 человек и более занято менее 10%, и эта цифра постепенно сокращается в течение всего периода наблюдения.

В Кыргызстане основная часть занятых сосредоточена на микро-, малых и средних предприятиях в сельском хозяйстве и в рыночных услугах. Почти каждый второй занят в микробизнесе с численностью до 5 человек. Распределение занятых в организациях и предприятиях смещено в сторону более крупных бизнес-единиц, но и здесь удельный вес микробизнеса значителен. Доля занятости на предприятиях

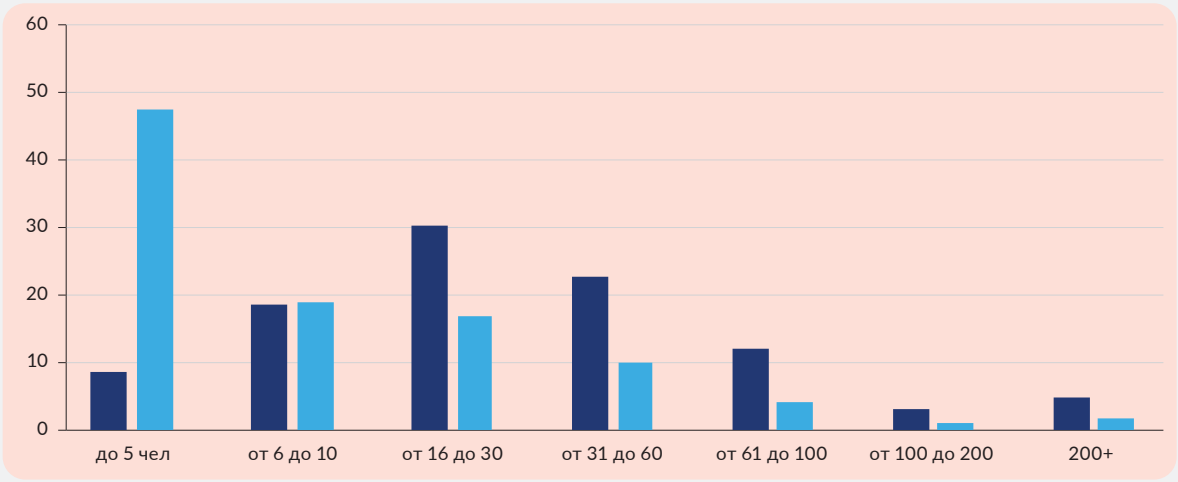
Рисунок 4.9–4.11.
Распределение занятых по размеру предприятий, %, 2024 год



Предприятия/организации (данные КГД) Все (частный сектор)



Предприятия/организации Все



Предприятия/организации Все

Армения Казахстан Кыргызстан

Источники: данные ОРС и национальной статистики, расчеты авторов.

с численностью более 60 человек (включая общественный сектор) составляет около 20%, за 15 лет она почти не увеличилась.

Во всех странах доминируют микро- и малые предприятия и, согласно доступной нам статистике, такое распределение со временем радикально не меняется. Если размер предприятия имеет значение и сулит значительные экономические выгоды, то что мешает двигаться в этом направлении и получать выгоды от эффекта масштаба? Эта проблема актуальна для большинства стран с невысоким душевым доходом (La Porta and Shleifer, 2014), она имеет много причин институционального и структурного характера и остается существенным тормозом на пути развития и роста. Данные ОРС, к сожалению, не дают ответа на этот вопрос.

4.3. Структурные сдвиги в занятости и производительность труда

Для устойчивого экономического роста ключевое значение имеет эффективность использования ресурсов — производительность труда и капитала.

Агрегированная производительность труда (Y/L) представляет сумму производительностей труда в отдельных секторах, взвешенных на долю этих секторов в экономике ($\Sigma\ Yi/Li \cdot Si$). Соответственно, чем выше доля занятости (Si) высокопроизводительных секторов, тем выше эта сумма. В условиях, когда дисперсия секторальных производительностей значительна, перераспределение труда из менее производительных секторов в пользу более производительных является важным источником экономического роста. Например, переток ресурсов из малопроизводительного аграрного сектора и сферы простых услуг в высокотехнологичный сервис дает положительный вклад. Роль такого рода структурных сдвигов в экономическом развитии активно обсуждается в научной литературе, начиная с основополагающих работ Артура Льюиса (Lewis,1954) и Саймона Кузнеца (Kuznets, 1967). Однако реаллокация труда в обратном направлении — из более производительных секторов в менее производительные — тоже возможна и дает отрицательный вклад (вычет). Положительные и отрицательные эффекты структурных сдвигов на примере Восточной Азии и Латинской Америки, соответственно, рассматриваются в работе Макмиллан и Родрика (MacMillan and Rodrik, 2011). В качестве причин, вызывающих отрицательные эффекты в Латинской Америке, они называют избыточную жесткость рынков труда и переукрепление обменного курса национальной валюты.

В этом параграфе доклада мы рассмотрим, какой вклад в рост агрегированной производительности, то есть в экономический рост, вносили структурные изменения. В Таблице 4.2 представлена структура занятости по укрупненным видам деятельности в 2010, 2020 и 2024 годах (сумма по строкам = 100%).

Таблица 4.2.
Структура занятости по укрупненным видам деятельности, 2010–2024, %

Страна	Сельское хозяйство	Промышленность	Строительство	Рыночные услуги	Общественные услуги
Армения					
2010	45,4	10,0	5,1	22,3	17,2
2020	21,8	13,9	7,1	30,2	27,0
2024	17,8	12,8	9,8	34,3	25,3
Казахстан					
2010	28,3	11,7	7,0	32,6	20,4
2020	13,5	12,5	7,2	41,1	25,7
2024	11,2	12,6	7,2	42,4	26,6
Кыргызстан					
2010	31,2	10,4	10,7	32,3	15,4
2020	18,3	14,1	11,8	37,9	17,9
2024	15,7	13,6	12,2	39,8	18,7
Таджикистан					
2014	65,6	4,1	2,7	13,3	14,3
2020	60,8	5,1	4,1	13,1	16,9
2024	59,0	5,7	4,5	13,6	17,1

Источники: данные национальных статистических служб, расчеты авторов

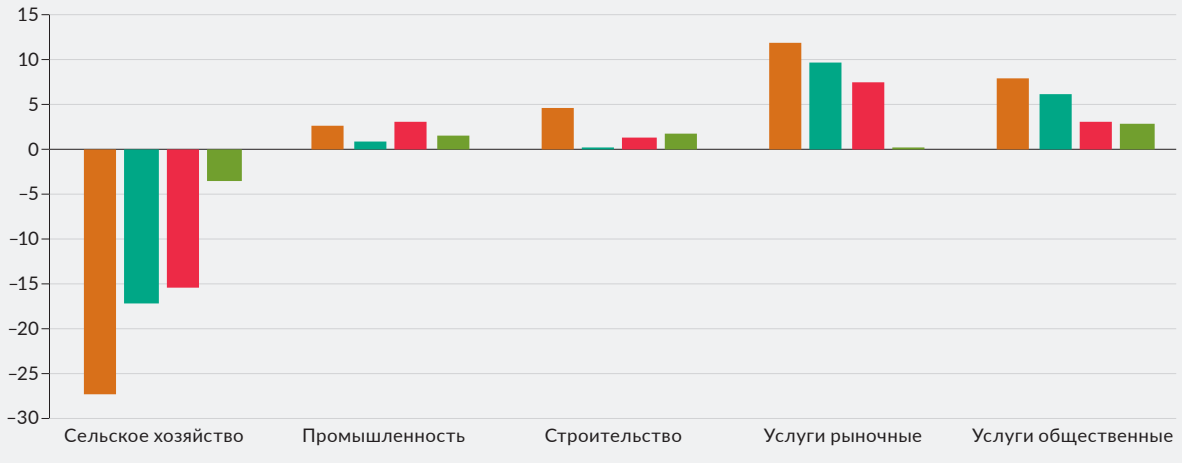
В начале рассматриваемого периода Армения, Казахстан и Кыргызстан в структуре занятости имели много схожего. Сельское хозяйство во всех трех странах играло ключевую роль в занятости: на него приходилось 30–45% всех занятых, а 40–50% — на весь сектор услуг, который объединяет разные виды деятельности, включая услуги общественного сектора. Остальная занятость (15–20%) делилась между промышленностью и строительством с преобладанием первой в Армении и Казахстане. За прошедшие годы структура сильно изменилась, особенно за период с 2010 по 2020 год. Доля сельского хозяйства к 2024 году сократилась до 18% (сокращение на 28 п. п.) в Армении, до 11% (на 17 п. п.) в Казахстане и до 16% (на 15 п. п.) в Кыргызстане. Основным «приобретателем» в этих странах стал сектор рыночных услуг, который добавил 12, 10 и 7 п. п. соответственно, а на весь сектор услуг стало приходиться 60–70% всех занятых, что приближается к пропорциям, сложившимся в постсоциалистических странах Центральной Европы. В этих странах (ЦВЕ) сектор услуг является доминирующим работодателем, доля сельского

хозяйства, как правило, не превышает 5%, но доля промышленности и строительства выше, чем в Армении, Казахстане и Кыргызстане (по данным WDI).

Иные пропорции и динамика по видам деятельности наблюдаются в Таджикистане, где экономика с точки зрения занятости остается преимущественно сельскохозяйственной, а структура в целом кажется замороженной (Рисунок 4.12). В 2014 году почти 66% всех занятых приходилось на сельское хозяйство, а на весь сектор услуг — около 28%, остальное делилось между промышленностью и строительством. К 2024 году эта структура почти не изменилась. В сельском хозяйстве трудились около 60%, а в секторе услуг — 31%. Общая доля промышленности и строительства составляла немногим более 10%. Если за 2014–2020 годы доля сельского хозяйства снизилась на 5 п. п., то в последующем подпериоде движение шло в обратном направлении. В целом мы можем констатировать отсутствие значимых структурных изменений в Таджикистане. Такая доминирующая сельскохозяйственная специализация характерна для стран с невысоким подушевым ВВП и сохраняющейся традиционной экономикой, с высоким удельным весом примитивной сельской самозанятости. В связи с этим возникают вопросы, как развивается сельское хозяйство в Таджикистане и что позволяет удерживать занятых в нем. Одним из объяснений может быть высокая вовлеченность сельского населения в трудовую миграцию, которая обеспечивает доходы сельским семьям.

Удельный вес промышленности и строительства в общей занятости во всех четырех странах почти не изменился. Функция абсорбции дополнительного предложения труда перешла к сектору услуг, что является общей закономерностью для стран с невысоким душевым ВВП.

Рисунок 4.12.
Изменения в структуре занятости, п. п., 2010–2024 годы



Источники: данные национальных статистических служб, расчеты авторов.

Структурные сдвиги и производительность

Рост агрегированной производительности труда составляет важный компонент экономического роста. Для стран с уровнем душевого дохода (ВВП/душу) не выше среднего характерны значительные межотраслевые различия в производительности труда (McMillan and Rodrik, 2011; De Vries et al., 2015). Например, в Армении межсекторный разрыв доходил до 4 раз, а в Кыргызстане он составлял 20%, а в Казахстане и Таджикистане в 2024 году средняя производительность труда в секторе услуг была примерно в два раза выше, чем в сельском хозяйстве. В этих условиях межсекторный переход (из сельского хозяйства в сектор услуг) должен сопровождаться положительным вкладом в производительность. Однако сектор услуг наряду с высокопроизводительными видами деятельности содержит значительные анклавы малопроизводительных и неформальных рабочих мест[37].

Для оценки влияния структурных сдвигов на рост производительности труда мы можем воспользоваться канонической декомпозицией роста агрегированной производительности на два компонента: вклад внутриотраслевого роста производительности (*within*) и вклад межотраслевой реаллокации (*between*). Формула имеет следующий вид:

$$\Delta P_{ik} = \sum_{i=1}^{N} \theta_{i,t-k} \Delta_{t,t-k} p_{i,t} \sum_{i=1}^{N} p_{i,t} \Delta_{t,t-k} \theta_{i,t},$$

где ΔP_{ik} обозначает изменение агрегированной производительности труда в экономике за период k лет. Первое слагаемое представляет собой вклад внутрисекторного роста производительности, Δp_i, взвешенного на доли секторов в занятости, θ_i. Второе слагаемое — это вклад структурных сдвигов, рассчитанный как сумма изменений долей секторов в общей занятости, $\Delta\theta_i$, взвешенных на их производительность, p_i. Индекс i обозначает сектор, а N — общее число секторов (три в нашем случае). Результаты расчетов представлены на Рисунке 4.13 (a, b).

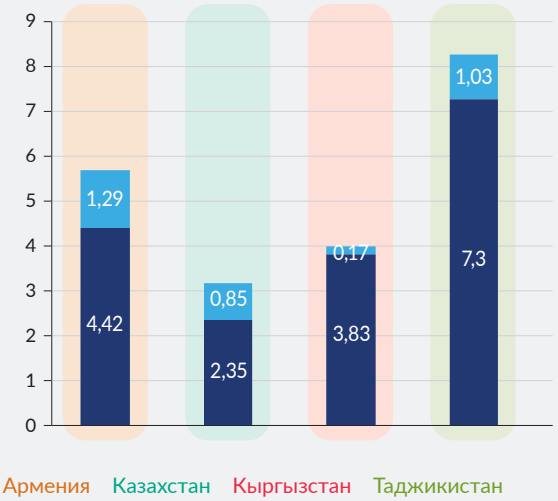
Структурные изменения в занятости за 15-летний период (левая панель) обеспечили примерно четверть среднегодового роста производительности в Армении (23%, или 1,29 из 5,71) и в Казахстане (27%, 0,85/3,2), 12% (1,03/8,33) в Таджикистане. Наименьший вклад мы фиксируем в Кыргызстане (4% или 0,17/4,0).

В период 2020–2024 годов (правая панель) соотношения изменились. В Таджикистане вклад структурных сдвигов увеличился до трети, тогда как в тройке Армения, Казахстан и Кыргызстан он снизился. Однако очевидно, что потенциал структурной трансформации, судя по доле сельского хозяйства и величине разрыва в производительности, еще далеко не исчерпан, особенно в Кыргызстане и Таджикистане.

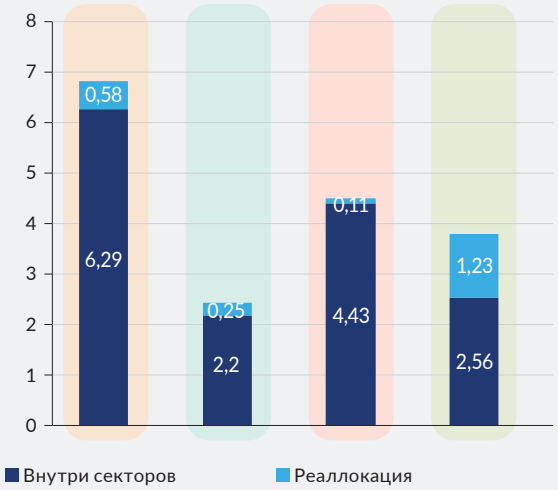
[37] Наиболее производительными и высокооплачиваемыми видами услуг являются финансы и страхование, информация и связь. В Армении на них приходится 5,5% всех занятых, в Кыргызстане — 1% (данные национальных статистических служб).

Рисунок 4.13 (a, b).
Декомпозиция роста агрегированной производительности на вклады внутрисекторного роста и межсекторной реаллокации

(a) 2010–2024 годы



(b) 2020–2024 годы



Источники: Всемирный банк, расчеты авторов.

Проблема структурных сдвигов заслуживает особого внимания с точки зрения обеспечения устойчивого экономического роста. Исторически процессы экономического развития были связаны с ростом промышленности, производящей торгуемые товары (Herrendorf et al., 2013). Она, как правило, не только превосходит по продуктивности сельское хозяйство или сферу услуг, но и быстрее наращивает производительность за счет технологических особенностей, размера рынка и эффекта масштаба. Соответственно, перемещение работников из сельского хозяйства на быстрорастущие промышленные предприятия сопровождалось ростом производительности труда. Однако в последние десятилетия характер реаллокации труда кардинально изменился. Современные трудосберегающие технологии, импортируемые из развитых стран, позволяют наращивать выпуск без увеличения числа рабочих мест. При этом рост сектора услуг ускорился, что связано с изменением спроса в пользу услуг. Это ставит на повестку дня вопрос: может ли сектор услуг стать драйвером долгосрочного и устойчивого экономического роста, заменив в этой роли промышленность? Ответ на него представляет значительный интерес для экономистов, но пока его нет (Diao et al., 2024; Structural Change..., 2016; Dabus, Delbianco 2021; De Vries et al., 2015).

С точки зрения влияния реаллокации на производительность имеет значение то, какой сегмент сектора услуг растет при сокращении сельского хозяйства, поскольку сектор услуг крайне неоднороден и в значительной части неформален. Траектория перехода из неформального сельского хозяйства в неформальный сектор услуг характерна для многих стран со средним ВВП и ниже на душу, что существенно ограничивает эффект реаллокации (McMillan et al., 2016). Для реконструкции траекторий мобильности

применительно к избранным странам необходимы панельные данные, позволяющие «видеть» одних и тех же индивидов во времени. Тем не менее высокая доля неформальности в сфере услуг позволяет предположить, что этот сегмент служит ключевой абсорбирующей нишей для лиц, высвобождающихся из сельского хозяйства.

4.4.
Нормально ли быть неформальным? Качество рабочих мест, неформальная занятость и самозанятость

Рабочие места различаются между собой по множеству параметров. Синтетическое понятие «качество рабочих мест» (job quality) включает условия труда и занятости, уровень и стабильность оплаты труда, тип контракта, технологическую сложность, требуемый уровень квалификации, степень социальной защищенности и т. п. Каждый из этих компонентов качества имеет свои статистические измерители. Применительно к рассматриваемым странам одно из ключевых измерений качества связано с делениями всех рабочих мест на занятых по найму и самозанятых, на занятых формально и неформально. Самозанятость и неформальная занятость не являются ни синонимами, ни количественно полностью совпадающими категориями, но они во многом пересекаются.

Существует устойчивая статистическая зависимость между величиной душевого ВВП и удельным весом неформальности в экономике (Perry et al., 2007; La Porta and Shleifer, 2014). Высокая степень неформальности является спутником определенного типа экономической структуры, при котором значительная доля населения занята в сельском хозяйстве и в простых услугах. Ей сопутствуют слабость формального частного сектора и ограниченная способность государства к производству общественных благ. Она (неформальность) обычно коррелирует с более низким уровнем производительности труда, слабой социальной защитой работников, использованием примитивных технологий. Уровни человеческого капитала и трудовых доходов работников неформального сегмента, как правило, существенно ниже, чем в формальном, хотя возможны исключения. Уход неформально полученных доходов от налогов сужает доходную базу бюджетов и ограничивает возможности государств в части финансирования производства общественных благ. Формируется своего рода замкнутый круг: неформальность подрывает производство общественных благ, что, в свою очередь, стимулирует деформализацию.

Хотя проблематичность неформальности на рынке труда общепризнана, консенсуса в том, как ее понимать и определять, до сих пор нет. Кроме того, между полной формальностью и полной неформальностью лежит обширная серая зона, в которой проявляются отдельные характеристики обоих состояний (Perry et al., 2007; WDR 2013, P. 64). Несмотря

на усилия МОТ стандартизировать измерения неформальности на рынке труда, она по-прежнему измеряется разными способами и с помощью разных статистических наборов данных с учетом их практической доступности.

В последние годы основным стало легалистское определение неформальности, закрепленное рекомендациями МОТ (ILO 2013; ILO 2023). Если трудовая деятельность протекает с нарушением действующих норм законодательства, то она рассматривается как неформальная. При этом при проведении границ между формальной и неформальной занятостью могут использоваться различные критерии, связанные с законодательными нормами: это и наличие налоговой регистрации, наличие/отсутствие официально оформленных трудовых контрактов, уплата/неуплата взносов в социальные фонды и т. п. В этом смысле легалистский подход допускает возможность существования неформальных трудовых отношений не только в неформальном, но и в формальном секторе экономики (например, работа без оформления на формальном предприятии). Основным источником данных для легалистского определения неформальности являются ОРС, качество и детализация которых по странам различается. Контролировать все регулируемые аспекты трудовых отношений крайне сложно, а это означает, что картина неформальности всегда будет неполной. По мере добавления критериев и совершенствования измерения, при прочих равных ее уровень может повышаться[38].

Однако есть еще два подхода, которые могут использоваться при ограниченности опросных данных. Один приравнивает самозанятых к неформально занятым. Поскольку самозанятость измерять проще и оценки есть по большому числу стран, этот показатель часто используется для оценки масштабов неформальности. Самозанятость особенно распространена в сельском хозяйстве, она сильно и негативно коррелирует с величиной душевого ВВП (Perry et al., 2007; La Porta and Shleifer, 2014).

Применительно к постсоветским странам косвенной мерой неполной формальности является занятость вне корпоративного сектора, то есть вне юридических лиц, обладающих полной мерой ответственности по соблюдению действующего законодательства и обладающих полным набором счетов. Регистрация физических лиц в целях налогообложения и даже уплата ими налогов не означает уплаты всех налоговых сборов и соблюдения других законодательных норм. Кроме того, часто эти нормы на них действуют в ослабленном режиме. Например, для индивидуальных предпринимателей и частных лиц регулирование трудовых отношений с наемными работниками отличается от стандартных норм, записанных в трудовых кодексах, что создает существенные различия в социальной защищенности работников, занятых в корпоративном и некорпоративном сегментах рынка труда. В терминологии СНС речь идет о секторе домашних хозяйств (Система национальных счетов, 2008, ВБ, МВФ, ОЭСР).

Техническое преимущество такого расширенного подхода к оценке неформальности заключается в том, что в ряде стран СНГ сохранилась обязательная административная отчетность всех организаций,

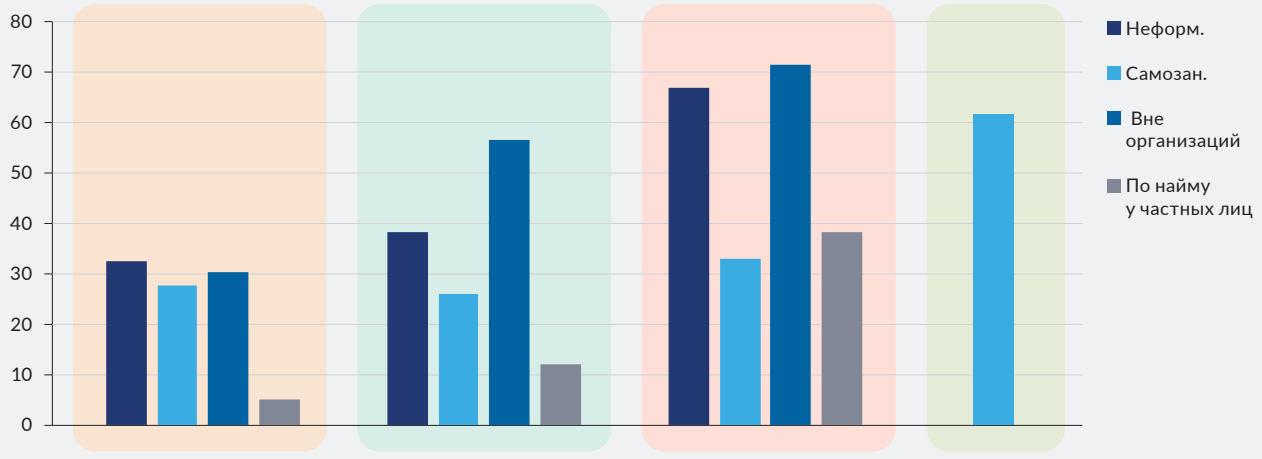
[38] Например, добавление такого критерия формальности, как оплата больничных, поднимает оценку неформальности в Армении на 5 п. п. (с 30 до 35%) в 2024 году.

в то время как не все страны проводят регулярные обследования рабочей силы, доступные для анализа. Разность между численностью всех занятых и численностью занятых в организациях (корпоративном секторе) может рассматриваться как приближение к верхней границе оценки для неформальной занятости. Некорпоративный сектор включает три основные группы занятых: самозанятые, занятые по найму у индивидуальных предпринимателей или физических лиц и неформально занятые по найму в формальном секторе. Даже если часть таких работников является формальной (по легалистскому определению) вследствие регистрации в целях налогообложения, соблюдение остальных регулятивных норм представляется маловероятным.

В экономиках стран, рассматриваемых в данном докладе, неформальность является массовым явлением

В экономиках стран, рассматриваемых в данном докладе, неформальность является массовым явлением, независимо от того, какой из статистических измерителей мы используем. На Рисунке 4.14 приведены доступные оценки для всех четырех стран.

Рисунок 4.14.
Оценки неформальности, разные определения, % от численности всех занятых, 2024 год



Источники: данные национальной статистики, расчеты авторов.

Прежде чем перейти к анализу полученных результатов, необходимо пояснить специфику используемых оценок. Первая отражает долю неформальных работников, измеряемую на основе легалистского определения (наличие налоговой регистрации и оплата социальных взносов) с помощью ОРС, которые регулярно проводятся в трех странах из четырех. Эта группа состоит из самозанятых и неформально занятых по найму. Вторая оценка — это доля самозанятых, определяемая также в рамках ОРС. В Таджикистане соответствующий вопрос задавался в ходе переписи населения 2020 года. Третья — это доля занятых по найму у физических лиц. Наконец, четвертая — доля занятых вне корпоративного сегмента, состоящего из юридических лиц всех типов.

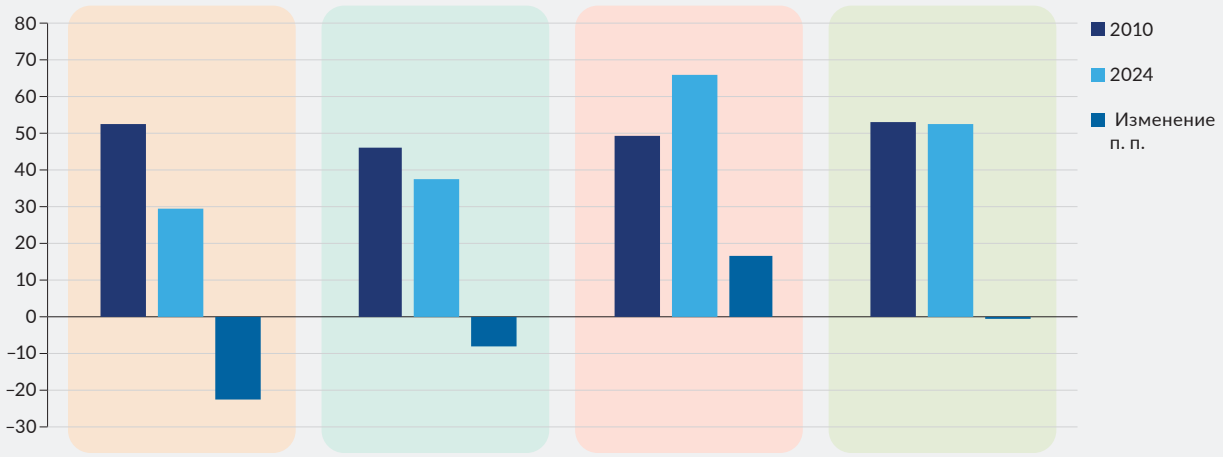
Для Армении оценки неформальности/самозанятости в 2024 году на основе данных ОРС колебались в районе 30% от всех занятых. Оценка доли некорпоративного сегмента основана на разности между численностью всех занятых и численностью занятых в регистре Комитета государственных доходов.

В Казахстане наблюдается значительный разброс оценок: от 12% для занятости у физических лиц (на основе ОРС) до более половины для занятых в некорпоративном секторе (согласно административной статистике).

В Кыргызстане доля неформально занятых практически совпадает с оценкой доли занятых вне корпоративного сегмента: обе дают примерно 2/3 от всех занятых.

Для Таджикистана доступны две оценки для доли самозанятых. Одна может быть получена как разность между всеми занятыми и занятыми по найму и превышает 50% для 2024 года (Рынок труда в Республике Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2024). Вторая основана на данных переписи 2020 года и дает 62% от всех занятых (Перепись

Рисунок 4.15.
Изменения в доле неформально занятых, % и п. п.



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан (2014, самозанятые)

Источники: данные национальной статистики, расчеты авторов.

Защита от безработицы

Низкий уровень пособий, усложненный доступ к ним и короткая продолжительность выплат.



населения и жилищного фонда 2020, Том VII, таблица 6)[39]. Фактический уровень неформальности может быть даже выше, так как эти оценки, по-видимому, не включают неформальных наемных работников. Для их уточнения необходимы микроданные обследований домохозяйств за последние годы, которые либо не существуют, либо недоступны.

Рисунок 4.15 показывает динамику неформальной занятости (по первому определению, для Таджикистана — как самозанятость) за обсуждаемый период. В Армении ее масштаб сократился более, чем в 1,5 раза — с 52 до 30% от всех занятых. В Казахстане ее доля сократилась на 8 п. п., а в Кыргызстане она выросла на 16 п. п. У нас нет аналогичных данных для Таджикистана, но доля самозанятых остается стабильной на уровне около 53%.

Компоненты неформальной занятости

Мы используем понятия занятости не по найму и самозанятости как синонимы. Хотя *занятость не по найму* включает пять более дробных групп: работодатели (собственники-менеджеры), самостоятельно занятые, члены производственных кооперативов, неоплачиваемые семейные работники и лица, занятые производством на продажу в своем ЛПХ, доли работодателей и членов кооперативов крайне малы, а различия между остальными тремя группами размыты. На самозанятых приходится от четверти до трети всех занятых в Казахстане, в Армении и в Кыргызстане (в таком порядке). В Таджикистане, как мы отмечали выше, они составляют более половины всех занятых.

Другая крупная составляющая неформальной занятости — *занятость у частных лиц* в виде работы по найму у индивидуальных предпринимателей, либо в качестве наемных работников в домашних хозяйствах. Эти группы трудно разделить, потому соответствующая статистика часто отсутствует. Ее совокупный масштаб варьируется от 5% (от всех занятых) в Армении до 12% в Казахстане и до 38% в Кыргызстане. Данные для Таджикистана не представлены.

Являются ли самозанятость и занятость по найму у частных лиц разными состояниями неформальной занятости, либо это деление условно? Простая пробит-регрессия на выбор между занятостью по найму у частных лиц и самозанятостью (с контролем на основные демографические характеристики и фиксированные эффекты регионов и года обследования) для Кыргызстана говорит о том, что это разные состояния, поскольку характеристики, вовлеченных в них групп населения, статистически различаются. Самозанятость характерна для сельского населения, лиц старше 30 лет и с невысоким образованием и имеющим семьи. Сокращение занятости в сельском хозяйстве ведет к сжатию самозанятости и перетоку в сектор услуг, где более распространена работа по найму, но неформальный характер трудовой деятельности может при этом сохраняться.

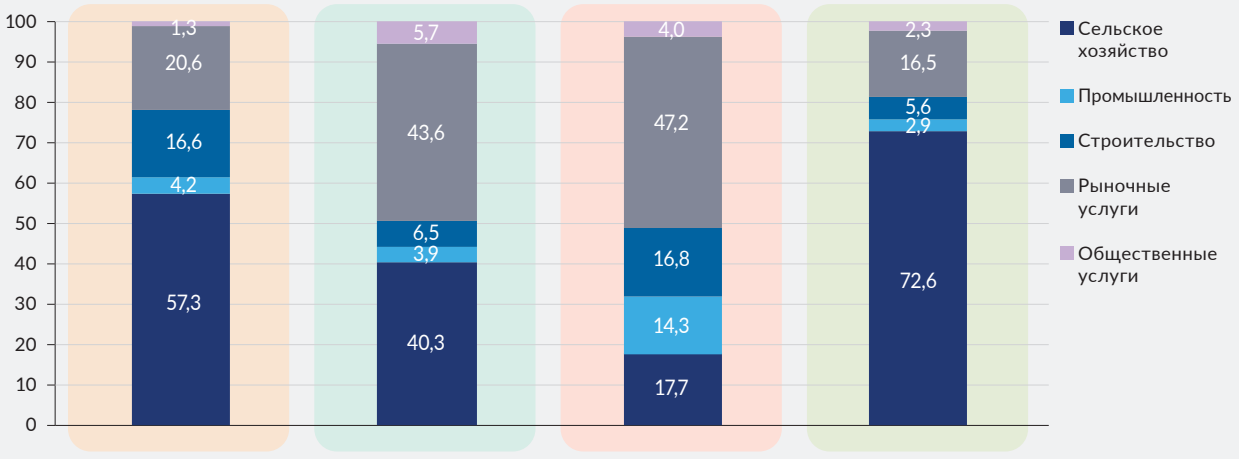
[39] См.: https://www.stat.tj/ru/perepis-naseleniya-i-zhilishhnogo-fonda-2020.

Окончательный вывод об относительном сжатии самозанятости и его причинах был бы преждевременным, так как граница между этими видами неформальности может быть размытой и зависеть от субъективного отношения к ней со стороны респондентов в ОРС.

Что касается структурных характеристик неформальной занятости, она во всех странах концентрируется в сельском хозяйстве, а также в таких услугах, как розничная торговля, общественное питание и транспорт (Рисунок 4.16). В Таджикистане почти три четверти занятых неформально (самозанятых), а в Армении больше половины, приходится на сельское хозяйство. В Казахстане они делятся примерно поровну между сельским хозяйством и рыночными услугами, а в Кыргызстане основная сфера приложения неформального труда — услуги [40].

В Таджикистане почти три четверти занятых неформально (самозанятых), а в Армении больше половины, приходится на сельское хозяйство. В Казахстане они делятся примерно поровну между сельским хозяйством и рыночными услугами, а в Кыргызстане основная сфера приложения неформального труда — услуги

Рисунок 4.16.
Структура неформальной занятости, %



Источники: данные национальных статистических служб, расчеты авторов.

[40] Мы выделяем общественный сектор по критерию вида деятельности, но и в образовании, и в здравоохранении существует неформальное оказание соответствующих услуг (например, неформальные репетиторы или неформальные медицинские услуги).

На динамику и структуру неформальной занятости влияют факторы как на стороне предложения труда, так и на стороне спроса. Во-первых, растущее предложение труда абсорбируется рынком в зависимости от динамики и структуры спроса на труд. При низких темпах создания формальных рабочих мест и слабой социальной защите безработных избыточная рабочая сила поглощается преимущественно неформальным сектором. Это особенно видно на примере Кыргызстана, где за 2010–2024 годы численность неформально занятых увеличилась на 60%, тогда как вся занятость возросла лишь на 23% (расчеты авторов на основе ОРС).

Во-вторых, это структурные сдвиги, связанные с перераспределением занятых из сельского хозяйства в сектор рыночных услуг, который в большой степени остается неформальным. При этом может меняться не только доля неформальности в общей занятости, но и ее структура.

Несмотря на разброс в определениях и оценках, основной вывод заключается в том, что неформальность остается серьезной структурной проблемой для всех обсуждаемых стран и ограничением для роста производительности труда и благосостояния населения. Она несет дополнительные риски, если сопровождается сегментацией рынка труда, ограничивающей динамизм рабочей силы и ее межотраслевую реаллокацию. В этом случае неформальный сегмент воспроизводится как тупиковое хроническое состояние, из которого у людей нет выхода.

Как отмечалось в начале раздела, необходимость сокращения масштабов неформального рынка труда хорошо осознается политиками и чиновниками. Одним из путей решения этой проблемы выступает совершенствование налогового администрирования, а также усиление контроля за экономическими агентами со стороны профильных ведомств. Однако формализация с помощью лишь совершенствования налогового учета и более жесткого администрирования, к сожалению, не решает всех проблем, так как не затрагивает ключевые характеристики таких рабочих мест: их технологический уровень, капиталовооруженность, производительность, размер оплаты труда и степень социальной защищенности работников. В конечном счете распространение и укоренение неформальных форм трудовой деятельности является во многом следствием отсутствия формальных альтернатив — слабости частного сектора и его неспособности генерировать рабочие места достойного качества. Второй — и ключевой — способ решения проблемы заключается в создании условий для расширения формальной занятости в частном секторе. Это требует системного реформирования институциональной среды и стимулирования структурных сдвигов в экономике.

4.5. Вызовы бюджетного сектора: производство общественных благ или институт социальной защиты?

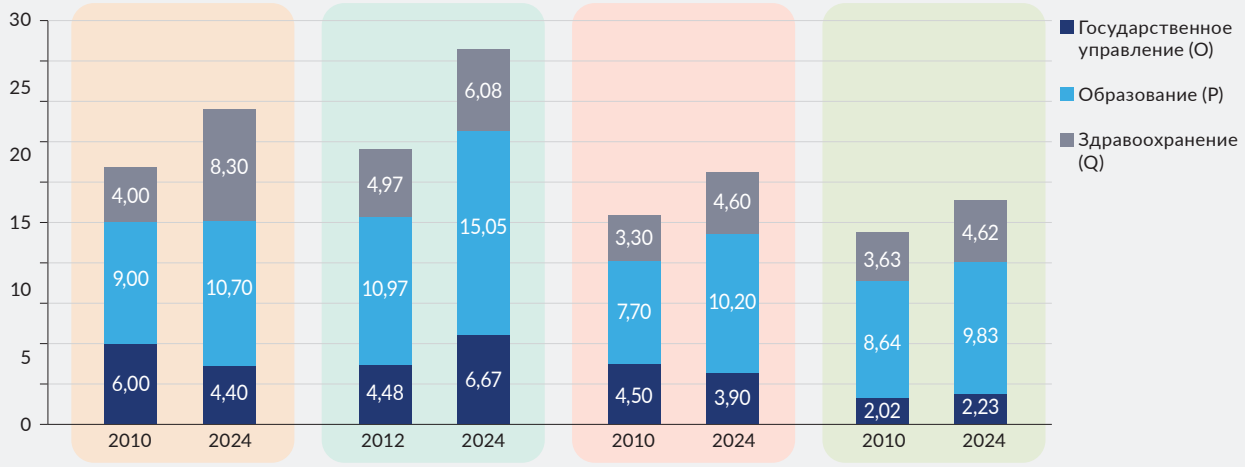
Роль общественного сектора, включающего государственное управление (Раздел O в классификации видов деятельности), образование (Раздел P) и здравоохранение (Раздел Q), финансируемые преимущественно из бюджетных источников, трудно переоценить[41]. Он отвечает за функционирование государства и предоставление важнейших общественных благ, таких как безопасность, образование, здравоохранение, социальная помощь. Как отмечается в (World Bank, 2026), «потенциал государства во многом зависит от навыков и мотивации его персонала; это касается как тех, кто оказывает услуги и ежедневно взаимодействует с гражданами, так и администраторов, отвечающих за финансирование, мониторинг и руководство». Навыки и мотивация, в свою очередь, зависят от того, как организованы отбор и продвижение работников, как они накапливают опыт и квалификацию и как вознаграждаются за труд.

В данном случае общественный сектор нас интересует преимущественно с точки зрения функционирования рынка труда. Во-первых, уровень оплаты труда в нем влияет на качество отбора в сектор и тем самым на мотивацию работников и качество производимых общественных благ. Во-вторых, он использует общие ресурсы труда и охватывает значительную долю формального рынка труда. В-третьих, будучи большим по величине и напрямую финансируемым государством, он создает существенные внешние эффекты; например, влияет на зарплатные ориентиры для рыночного сектора. Завышенная относительная оплата создает дополнительное давление на расходы бюджета и отрицательно влияет на создание рабочих мест. Заниженная относительная оплата ведет к отрицательному отбору в сектор, подрывает трудовую мотивацию и формирует более низкий равновесный уровень оплаты в экономике в целом. При этом повышается вероятность бедности работающих, а сама занятость в секторе превращается в форму социальной защиты. Нахождение и поддержание баланса в оплате между рыночным и нерыночным секторами — важная институциональная и фискальная задача.

Мы рассматриваем три вида деятельности, перечисленные выше. Что касается образования и здравоохранения, то в них есть небольшой внебюджетный компонент, но имеющиеся данные не позволяют его корректно отделить. Численность и структура, а также изменения для всех стран за 2010–2024 годы представлены на Рисунке 4.17.

[41] Далее мы используем понятия «общественный сектор» и «бюджетный сектор» как взаимозаменяемые. Бюджетный сектор является частью государственного сектора в более широком определении, в который также включаются коммерческие и квазикоммерческие предприятия, принадлежащие государству и контролируемые им.

Рисунок 4.17.
Структура занятости в отраслях бюджетного сектора, %



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

Источники: Национальные статистические службы, Статистический комитет СНГ, расчеты авторов.

В 2010 году на анализируемые три вида деятельности (Разделы O, P, Q) приходилось от 15 до 20% всех занятых в экономике. За прошедшие 15 лет удельный вес бюджетного сектора повсеместно вырос и в 2024 году составлял от 17 до 27%. Это попадает в диапазон значений для стран ОЭСР. Максимальные значения фиксировались в Казахстане и Армении, минимальные — в Кыргызстане и Таджикистане. Этот прирост за период обеспечен преимущественно ростом численности занятых в образовании, динамика численности в котором отражает демографические тенденции, а также рост спроса на третичное образование. Высокая рождаемость и соответствующий рост численности детей в странах Центральной Азии увеличивают спрос на учителей и связанные профессии. Бюджетный сектор играет важную роль в обеспечении занятости женщин, поскольку гендерный баланс в нем смещен в их пользу. В Кыргызстане каждая третья работающая женщина (33%) трудится в этих видах деятельности, а в Казахстане — две из пяти (38%).

Что касается занятых в организациях — в корпоративном секторе, где на эти три вида деятельности приходится основная масса формальных работников, то доля бюджетников здесь еще выше. Например, в Кыргызстане она превышает 60%, в Казахстане — 50% (51,4%), в Армении — 27,5% (от всех зарегистрированных в КГД), в Таджикистане 32,8% (среди всех занятых по найму, доля формальных среди которых не известна). Эти соотношения говорят не столько о том, что бюджетный сектор количественно раздут, сколько о том, что формальный частный рыночный сектор — как альтернатива (в занятости, а не по функциям!) — остается слабым с точки зрения обеспечения качественной занятости.

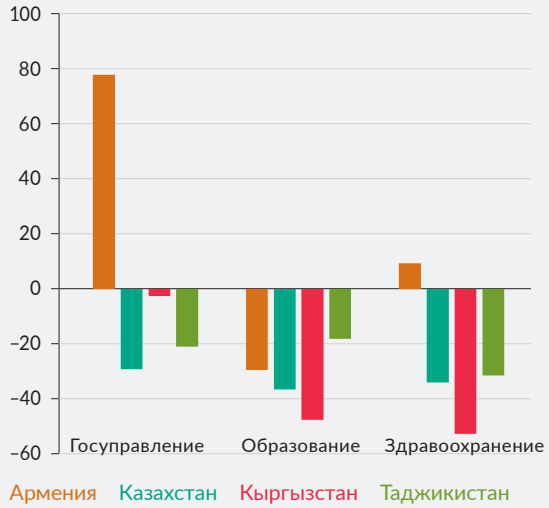
Качество рабочих мест: оплата труда в бюджетном секторе

Рабочие места в бюджетном секторе по многим параметрам имеют относительно более высокое качество, поскольку отличаются действующими социальными гарантиями (включая ежегодный отпуск, оплату больничных, стабильность оплаты труда и т. п.), предсказуемостью профессиональной карьеры, благоприятными условиями труда. Это во многом соответствует предпочтениям женщин при выборе сектора. Однако одним из ключевых критериев качества является уровень оплаты труда относительно рыночного сектора.

Прежде чем представить оценки, относящиеся к оплате труда в анализируемых странах, полезно напомнить некоторые стилизованные факты, основанные на результатах многочисленных исследований (см. обзор в Gindling et al., 2019). Работники общественного (в нашем случае бюджетного) сектора в большинстве стран получают повышенное вознаграждение — своего рода премию — по сравнению с работниками рыночного сектора, обладающими сопоставимыми индивидуальными характеристиками. Эта премия в странах снижается по мере роста душевого ВВП, отражая более конкурентный характер рынка труда и наличие альтернативной занятости в частном секторе. Исключением из тенденции являются некоторые постсоциалистические страны, в которых вместо денежной премии наблюдается существенный штраф (см., например, Gindling 2020; Gimpelson et al, 2019; Шарунина 2013). Среди причин такого своеобразия — сохранение остаточного принципа формирования оплаты труда без институциональной привязки к альтернативным опциям рыночного сектора. В странах Центральной и Восточной Европы, унаследовавших этот принцип, такая ситуация наблюдалась в начале 1990-х, но затем произошел постепенный переход к примерному межсекторному паритету. Другая причина связана с сильной компрессией зарплат бюджетников, что снижает различия в оплате для низкоквалифицированных работников, но увеличивает штрафы для более квалифицированных. Как отмечают исследователи, занижение оплаты труда высококвалифицированным работникам может негативно влиять на качество социальных услуг, предоставляемых этим сектором (Gindling et al., 2020).

На Рисунке 4.18 представлено соотношение заработной платы в отраслях бюджетного сектора и в обрабатывающих производствах. Оплата труда в обрабатывающих производствах принята в качестве базы для сравнения по той причине, что этот важный для развития сектор использует в основном работников средней и низкой квалификации, в то время как в бюджетном секторе требуется высокая квалификация (врачи, учителя и государственные служащие имеют, как правило, высшее образование). Это делает сравнение средних зарплат особо иллюстративным. На рисунке мы для всех стран показываем грубое (без учета индивидуальных характеристик) сравнение средних заработных плат по видам деятельности на основе агрегированных данных, публикуемых национальными статистическими службами.

Рисунок 4.18.
Относительная заработная плата в бюджетных отраслях (соотношение с обрабатывающими производствами), % разрыва, 2024 год



Источники: данные национальной статистики, расчеты авторов.

Краткий вывод из этого рисунка заключается в том, что средний работник в образовании и здравоохранении зарабатывает значительно меньше, чем занятый в обрабатывающих производствах. В образовании этот разрыв — штраф — минимален в Армении и Таджикистане, но может доходить до 50% в Кыргызстане. В здравоохранении он отсутствует в Армении, но превышает 50% в Кыргызстане. Для работников государственного управления штраф, как правило, меньше, а в Армении он становится значительной премией. В любом случае эти оценки свидетельствуют о критическом занижении квалифицированного труда в рассматриваемых видах деятельности.

Однако обсуждение в терминах средних значений не учитывает неоднородность занятости и неслучайное распределение работников по видам деятельности. Особенностью этих оценок является то, что в силу природы используемых данных они относятся только к корпоративному сегменту экономики, в то время как часть обрабатывающего сектора находится вне его. В ненаблюдаемой части занятости заработные платы могут быть ниже, что влияет на соотношения. Кроме того, соотношения могут меняться вдоль распределения: для менее квалифицированных они иные, чем для высококвалифицированных.

Использование микроданных позволяет контролировать наблюдаемые индивидуальные характеристики и эффекты регионов. В этом случае в качестве референтной категории для сравнения мы используем занятых по найму на предприятиях рыночного сектора (за исключением сельского хозяйства и самозанятых). О том, как разрывы — соотношения в зарплатах — меняются вдоль распределения, мы можем судить на основе квантильной регрессии, контролируя при этом индивидуальные характеристики. Об этом нам рассказывает Рисунок 4.19 a, b, который построен на основе данных ОРС в Армении и Кыргызстане за 2024 год.

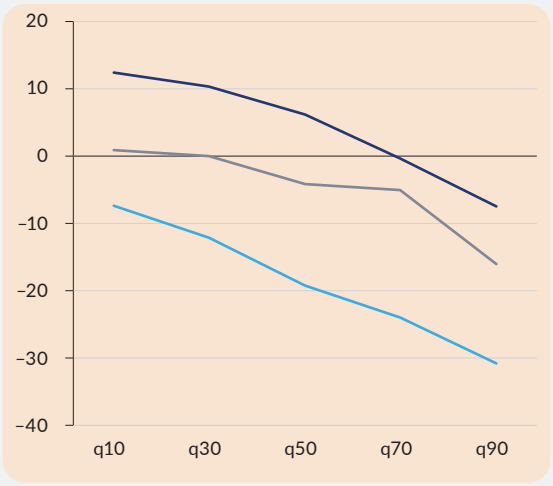
Поскольку мы расширили базу сравнения на всех наемных работников рыночного сектора, разрывы в оплате (относительно несельскохозяйственного рыночного сектора) в целом снизились. В Армении при переходе от 10-го к 90-му перцентилю он последовательно снижается от премии 12,5% до штрафа 7% для работников государственного управления, от -7 до 30% в образовании и от фактического паритета до -15,6% для работников здравоохранения. Что касается Кыргызстана, то разрыв для чиновников становится слабоположительным (премией), а штраф сильно сокращается для работников образования и здравоохранения в левой части распределения. Однако штраф для последних

двух групп резко увеличивается в правой части распределения. В 90-м перцентиле он доходит до 14 и 37% соответственно.

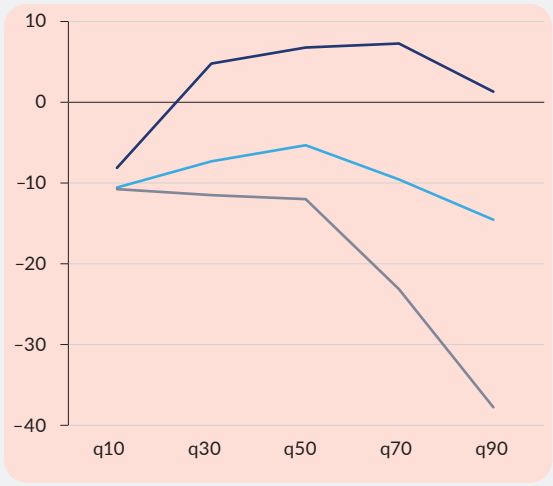
Напомним, что именно в правой части распределения находятся наиболее квалифицированные и опытные работники[42].

Рисунок 4.19 (a, b).
Армения и Кыргызстан: относительная зарплата вдоль распределения, %

a.



b.



Армения Кыргызстан

Государственное управление Образование Здравоохранение

Источник: расчеты авторов по данным ОРС за 2024 год. Оценки на основе коэффициентов квантильной регрессии; контролируются пол, возраст, образование, семейное положение, работа по найму полное рабочее время, место жительства, фиксированные эффекты регионов.

В интересующих нас видах деятельности находятся работники с более высоким уровнем человеческого капитала, чем в среднем и в референтных группах. Как следствие, мы могли бы ожидать наличие положительного разрыва вдоль всего распределения, но картина оказывается обратной. Разрыв отрицательный, и он существенно выше в верхних квантилях, что увеличивает риск негативного отбора в эти профессии, прямо влияющего на качество общественных благ. И это особенно актуально для наиболее квалифицированной части специалистов бюджетного сектора.

Полученные результаты согласуются с выводами из работы Gindling (Gindling et al., 2019) о том, что условная премия за работу в общественном секторе снижается вдоль распределения: с 32% в 10-м процентиле до 6% в 90-м. В нашем случае, однако, речь идет не о сокращении премии, а об увеличении штрафа, но направление изменений совпадает, поскольку наименее

[42] Отметим, что распределение работников здравоохранения и в Армении, и особенно в Кыргызстане, сильно смещено в пользу старших возрастов. Наоборот, в государственном управлении очень высокая доля молодых людей, что означает большой приток в государственный аппарат, но и быстрый выход из него. Распределение по возрасту в образовании является бимодальным; оно фиксирует приток молодых людей (быстрый рост в левой части), но сохраняет высокое плато в правой, подтверждая стабильность занятости в этих секторах. Это должно было бы вести к накоплению человеческого капитала и отражаться в оплате труда, если бы последняя конвенционально росла с возрастом и опытом.

квалифицированные и оплачиваемые группы либо выигрывают (как в Gindling et al.), либо почти не проигрывают.



Молодежная безработица Армении

Высокий уровень безработицы, включая молодежную и долгосрочную.

Возникает вопрос: почему при такой зарплатной дискриминации работники здравоохранения и образования не уходят в рыночный сектор? Например, в торговлю (наверное, многие уходят). Ответ требует дополнительных исследований, но некоторые соображения представляются достаточно очевидными. При ограниченности сфер приложения труда для женщин с высшим или средним специальным образованием бюджетный сектор обеспечивает значительную часть таких рабочих мест. Оценка монетарного разрыва не учитывает полного набора неденежных благ, связанных с бюджетной занятостью (социальные гарантии, отпуск, сочетание работы с воспитанием детей и т. п.). Это повышает ценность даже низкооплачиваемых рабочих мест. Для учителей и медицинских работников мобильность вообще ограничена с учетом их высокоспециализированных инвестиций в человеческий капитал. Однако при этом велика вероятность того, что вместо производства стратегически важного человеческого капитала этот сектор замещает институты социальной защиты.

Каковы внешние эффекты зарплатообразования, выходящие за рамки рынка труда в бюджетном секторе? Во-первых, низкая зарплата в бюджетном секторе вносит вклад в формирование равновесного уровня в экономике в целом. В этом смысле бюджетный сектор является своего рода институциональным механизмом, дополняющим другие институты рынка труда (подраздел 4.6). Во-вторых, она отрицательно влияет на переток из неформального в формальный, поскольку разрыв минимален. В-третьих, она подавляет отдачу на образование, снижая стимулы к инвестициям в человеческий капитал.

С учетом размера бюджетного сектора, его доли в расходах бюджета и влияния на рынок труда в целом он заслуживает дополнительных исследований. В конечном счете во всех странах была бы полезна институциональная реформа системы оплаты труда, которая привела бы к росту и большей жесткости относительных зарплат в этом секторе. Если мы согласны с принципом «равная оплата за равный труд», уровень вознаграждения в этом секторе должен быть — при прочих равных — не ниже того, что складывается в рыночном сегменте для работников с сопоставимым человеческим капиталом.

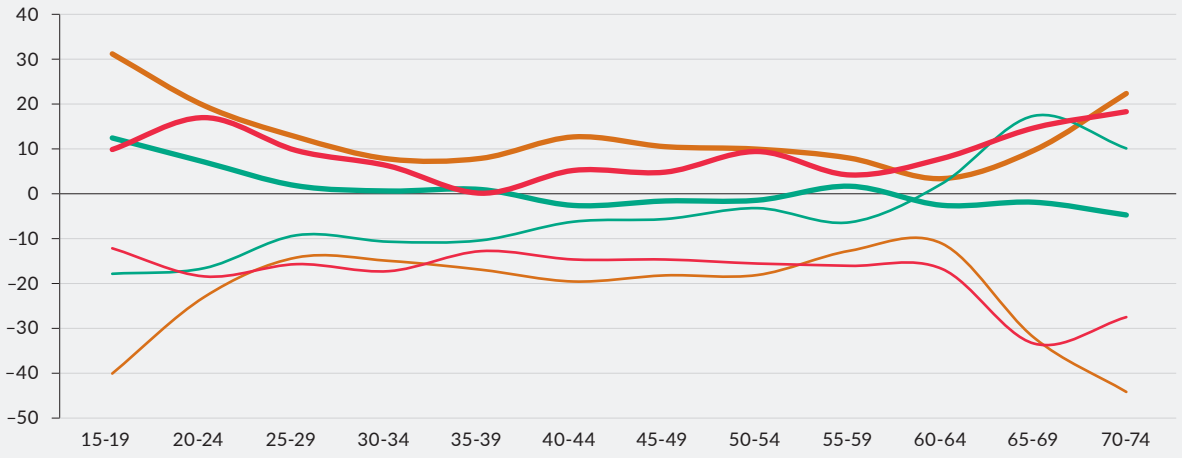
4.6.
Реаллокация, мобильность рабочей силы и рабочих мест

Какие основные механизмы обеспечивают реаллокацию? Один предполагает межпоколенное замещение, когда новые поколения не идут трудиться в те сектора, в которых трудятся старшие. Например, молодежь не приходит в сельское хозяйство на смену родителям, что в итоге меняет структуру занятости, даже если старшее поколение не меняет сектор до конца карьеры. Другой связан с переходом работников с одной работы на другую, когда работник, меняя работу, может поменять и сектор. В обоих случаях это обеспечивается движением рабочей силы через наем/выбытие и через создание/ликвидацию рабочих мест на микроуровне (на уровне фирм).

Меняются ли со временем возрастные паттерны в структуре занятости? Другими словами, как меняется распределение занятых по видам деятельности со временем для молодежных и старших когорт?

Мы можем сравнить структуры занятости по укрупненным секторам для 5-летних возрастных групп за 10–15-летний период (Рисунок 4.20). Наибольшие изменения во всех странах, как мы видели, затронули сельское хозяйство (занятость сократилась) и рыночные услуги (занятость возросла). Что касается доли занятых в сельском хозяйстве в возрастных группах, то она почти синхронно снизилась в группах 20–60 лет на 3–16 п. п. в Казахстане

Рисунок 4.20.
Изменения в структуре занятых в сельском хозяйстве и рыночных услугах по возрастным группам, п. п.



Сельское хозяйство Армения Казахстан Кыргызстан
Рыночные услуги **Армения** **Казахстан** **Кыргызстан**

Примечание: разность в долях занятых в секторах в каждой возрастной группе в 2024 году и в начале периода (Кыргызстан и Таджикистан — 2010 год, Армения — 2014 год и Казахстан — 2012 год).

Источник: ОРС, расчеты авторов.

и на 12–17 п. п. в Кыргызстане, примерно сохранив соотношение между возрастными группами. Мы не фиксируем ускоренного по сравнению с более старшими возрастами оттока из сельского хозяйства в младших когортах. Почти зеркальная картина наблюдается в рыночных услугах, которые были бенефициарами структурных сдвигов, хотя разрыв в соответствующих значениях для начального и конечного моментов вдвое меньше. Это свидетельствует в пользу того, что межпоколенное замещение не было главным механизмом, хотя и имело место.

Если в Казахстане и Кыргызстане соотношения долей занятых в сельском хозяйстве и в рыночных услугах в разных возрастных группах были относительно стабильны во времени, то в Армении мы видим выраженную тенденцию к снижению сельскохозяйственной занятости и к росту занятости в рыночных услугах в более молодых возрастах и в возрасте 60+. В 2024 году доля занятых в сельском хозяйстве среди лиц в возрасте 20–24 года почти на 30 п. п. ниже доли в 2014 году. Падение в возрасте до 20 лет еще больше. Аналогично, доля лиц старше 60 лет, сохранивших работу в сельском хозяйстве за 10 лет, также резко сократилась. Ситуация в рыночных услугах выглядит почти зеркально. Очевидно, сельское хозяйство перестает быть основным занятием для молодых людей, а на эту роль выходит сектор рыночных услуг, в котором была занята половина всех молодых людей в возрасте до 30 лет. Однако макроструктурный эффект таких изменений в предпочтениях молодых людей проявится со временем.

Оборот рабочей силы

Мобильность на рынке труда для занятых по найму осуществляется через процедуры найма и увольнения. Для измерения интенсивности движения наемных работников можно использовать две основные статистические меры[43]. Во-первых, это данные о численности нанятых/выбывших в сопоставлении со среднесписочной численностью занятых из административной отчетности организаций (форма 1-Т или аналоги). Они показывают интенсивность оборота рабочей силы в организациях, но не говорят о том, какова продолжительность специального стажа у имеющихся работников. Эта статистика доступна только для занятых на предприятиях корпоративного сектора, то есть для примерно трети всех занятых. Во-вторых, это данные о продолжительности специального (то есть у данного работодателя или в данном занятии у самозанятых) стажа для всех занятых, которые извлекаются из ОРС. Мы используем оба подхода.

Данные об обороте, включающем наймы и выбытия (по всем причинам), за 2010–2024 годы собраны в Таблице 4.3. Мы видим достаточно высокие темпы оборота в Казахстане на протяжении всего периода и тенденцию к их некоторому увеличению со временем: оборот рабочей силы составлял около 50% в год, а нанималось больше, чем увольнялось, что обеспечивало прирост занятости в орга-

[43] Мы не рассматриваем здесь меры мобильности, основанные на панельных данных, поскольку не располагаем такими данными. По этой причине мы не можем оценить безусловные и условные вероятности межсекторных переходов для разных групп индивидов.

низациях. Для сравнения отметим, что в России в доковидный период уровень оборота был еще выше. Высокие темпы оборота означают существование непрерывного потока вакансий, обеспечивающего доступ к рабочим местам.

В Кыргызстане и Армении интенсивность оборота существенно ниже, при этом в Армении был небольшой прирост занятости в организациях, тогда как в Кыргызстане в среднем за период занятость в организациях сократилась (среднегодовая разница выбытия и найма составила 2,2%). Заметим, что наем и выбытие движутся проциклично, то есть каждый сброс затем частично компенсировался новым наймом, но показатели выбытия ведут себя более волатильно, чем показатели найма.

Оборот рабочей силы в Таджикистане в 2,5 раза ниже, чем в Казахстане, и в 2 раза ниже, чем в Армении и Кыргызстане. Это может иметь разные, но не взаимоисключающие объяснения. Во-первых, незначительный по величине корпоративный сегмент (в котором доминирует бюджетный сектор) отличается стабильностью занятости и дискриминационными условиями входа в него. Слабый формальный частный сектор генерирует недостаточно новых рабочих мест, которые могут активизировать наем работников. Во-вторых, институты рынка труда могут если не блокировать, то тормозить новые наймы. Низкие показатели в Таджикистане органично вписываются в картину вялой структурной трансформации при сохранении высокой доли сельского хозяйства и недостаточного развития формального частного сектора услуг.

Оборот рабочей силы в Таджикистане в 2,5 раза ниже, чем в Казахстане, и в 2 раза ниже, чем в Армении и Кыргызстане.

Таблица 4.3.
Оборот рабочей силы в организациях, 2010–2024 годы, % от списочной численности

Страна	Нанято	Уволено	Оборот	Разность
Армения (сред. 2013–2017)	20,5	20,0	40,5	0,5
Казахстан (сред. 2012–2023)	27,0	25,7	52,7	1,3
Кыргызстан (сред. 2010–2024)	20,7	22,9	43,6	–2,2
Таджикистан (сред. 2019–2023)	11,4	8,9	20,3	2,5
Для сравнения: Россия (сред. 2015–2019)	28,5	33,0	61,5	–4,5

Источник: национальные статистические службы, расчеты авторов.

Анализ составляющих оборота работников по видам деятельности показывает значительную вариацию. В отраслях социальной сферы его интенсивность невысока, но в ряде отраслей рыночных услуг и в строительстве она может превышать 100%, что означает полную сменяемость персонала в течение года (либо использование краткосрочных трудовых договоров, что законодательно ограничено).

За относительно высокими цифрами оборота рабочей силы может скрываться широкое распространение срочных договоров, несмотря на законодательные ограничения. Перезаключение срочного договора с тем же работодателем не означает мобильность между рабочими местами. Если учесть это обстоятельство, то мобильность нельзя признать достаточно высокой для реализации структурной трансформации. Сравнение коэффициентов наймов/увольнений с соответствующими значениями в России подтверждает гипотезу о недостаточной гибкости рынка труда в формальном секторе. К вопросу об использовании срочных договоров и об их роли в обеспечении гибкости рынка труда в обсуждаемых странах мы специально вернемся в разделе 5, посвященном институтам рынка труда.

Данные по обороту рабочей силы по предприятиям и организациям говорят о том, сколько человек (или какую долю от среднесписочной численности) в течение календарного года работодатель принял на работу или уволил. Если отдельные рабочие места отличаются высокой текучестью кадров, то каждый новый наем будет повышать показатель даже в том случае, когда все остальные рабочие места стабильны, что не позволяет судить о степени мобильности рабочей силы в целом.

Альтернативный взгляд на мобильность могут дать данные о доле работников с коротким стажем — продолжительностью работы у одного и того же работодателя не более года. Эта мера оценивает вероятность новых наймов / успешных мэтчей, реализованных и выживших в течение года, предшествующего измерению. Чем она выше, тем мобильнее рынок труда и больше масштаб потенциальной реаллокации. Эти данные собираются в рамках ОРС и охватывают всех занятых, включая тех, кто занят на нестабильных рабочих местах.

Для оценки вероятности наличия короткого специального стажа у работника мы оцениваем пробит-регрессию (если стаж <=1 год, то 1, в противном случае 0), контролируя полный набор индивидуальных характеристик, включая переменную для неформальной занятости и вид экономической деятельности. Условные вероятности работников всех стран (Армения, Казахстан и Кыргызстан) иметь короткий стаж колеблются в районе 8–15%. Хотя это типично для многих стран, по-видимому, такая мобильность недостаточна для реализации интенсивных структурных сдвигов.

Движение рабочих мест

Мобильность работников, фиксируемая статистикой предприятий, является необходимым, но недостаточным условием для структурных сдвигов. Работники меняют работу, сохраняя при этом вид деятельности. Мобильность, измеряемая специальным стажем, может во многом определяться короткими наймами одних

и тех же работников на одних и тех же маргинальных рабочих местах. Структурные сдвиги предполагают «созидательное разрушение», меняющее пропорции между секторами, когда фирмы в одних видах деятельности расширяют занятость, а в других ее сокращают. Создание и ликвидация рабочих мест, составляющие этого движения, не симметричны, они идут на разных скоростях и затрагивают разные отрасли и регионы.

Классический эмпирический анализ движения рабочих мест опирается на методологию, предложенную в работах Дэвиса и Халтивангера (Davis and Haltiwanger, 1992)[44]. Под рабочим местом понимается заполненная работником позиция, созданная для реализации трудового договора (System of National Accounts, 2008), а не физическое место работы (такое как станок на заводе, место на конвейере, стол и стул в кабинете и т. п.). Изменение числа занятых (ΔL_i) на предприятии i за период $t_1 - t_0$, лежит в основе серии показателей, рассчитываемых относительно средней численности занятых на нем. Это коэффициент создания рабочих мест (jc_i) — соотношение $(\Delta L_i/L_i) * 100\%$, если $\Delta L_i > 0$; коэффициент ликвидации рабочих мест (jd_i) – $(\Delta L_i/L_i) * 100\%$, если $\Delta L_i < 0$; коэффициент валового перераспределения рабочих мест ($jt = jc + jd$), равный их сумме. Предприятия с $\Delta L_{i,t} > 0$ можно назвать создателями, с $\Delta L_{i,t} < 0$ — ликвидаторами, с $\Delta L_{i,t} = 0$ — «держателями» рабочих мест. Сразу отметим, что сумма созданных рабочих мест (jc, когда $\Delta L > 0$) не равна итоговому увеличению занятости ($jc - jd$), хотя терминологически они часто смешиваются.

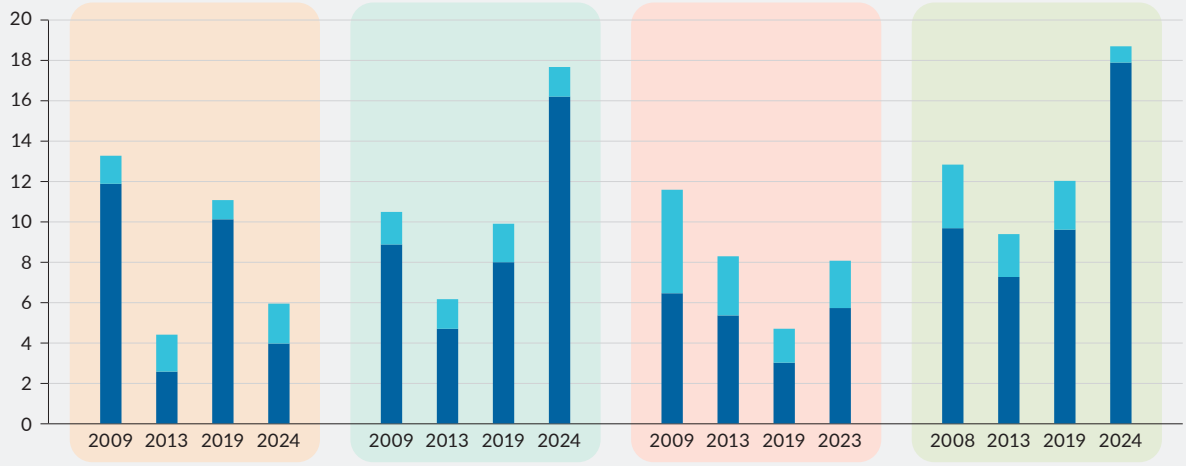
Наш эмпирический анализ опирается на данные четырех волн обследования предприятий Всемирного банка, которые проводились в рассматриваемых странах[45]. В них фиксировались численность занятых в году, предшествовавшем обследованию, и та, которая была три года назад (мы пересчитываем значения в расчете на 1 год). Использование этих данных для анализа движения рабочих мест связано с рядом ограничений. Во-первых, более короткое окно (1 год и менее) для фиксации изменений в занятости было бы намного предпочтительнее. Во-вторых, выборка обследования охватывает не все виды деятельности. В-третьих, по-видимому, есть положительное смещение при отборе фирм в выборку, поскольку менее эффективные компании более склонны воздерживаться от участия в обследовании. В-четвертых, данные недооценивают ликвидацию рабочих мест, в частности из-за того, что компании, приостановившие деятельность, в выборку не попадают. Наконец, в-пятых, это специфика выбранных видов деятельности, наиболее чувствительных к циклической динамике. Тем не менее данные Всемирного банка в качестве источника информации о поведении фирм в избранных странах не имеют альтернативы.

Результаты расчетов для всех стран представлены на Рисунке 4.21 a, b. Показатели создания рабочих мест включают две составляющие: для действующих предприятий и для вновь созданных. Показатели ликвидации относятся только к действующим предприятиям.

[44] Близкая к этой методология используется также Росстатом. См.: «Мобильность и стабильность...». Глава 1.

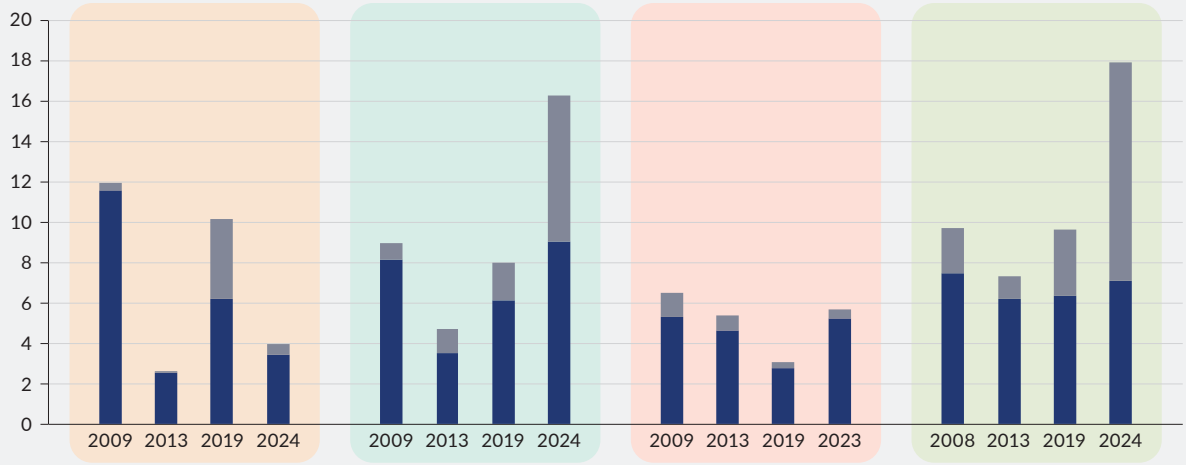
[45] См.: https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys.

Рисунок 4.21 (a, b).
Показатели создания и ликвидации рабочих мест, %



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан ■ Создание рабочих мест ■ Ликвидация рабочих мест

Источник: расчеты авторов на основе данных WB Enterprise Survey.



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан ■ Непрерывно действующие ■ Вновь созданные

Источник: расчеты авторов на основе данных WB Enterprise Survey.

Темпы создания рабочих мест сильно варьируются во времени и между странами. В Армении коэффициент создания (*jc*) на выборке компаний составлял от 2,6 до 11,9%, в Казахстане — от 4,7 до 16,3%, в Кыргызстане от 3,1 до 6,5% и от 7,3 до 17,9% в Таджикистане. При этом в 2024 году максимальные значения были в Казахстане и Таджикистане. По данным последней волны, вклад вновь созданных предприятий в суммарный *jc* был более значительным в Казахстане (44%) и Таджикистане (60%), но составлял менее 15% в двух других странах.

Основной вклад в создание рабочих мест обеспечивают молодые предприятия, существующие не более 5 лет: они во многом и определяют общую интенсивность создания. Отчасти такой результат является эффектом низкой базы: молодые предприятия начинают с невысокого уров-

ня занятости, и любой абсолютный прирост дает высокое значение коэффициента. Вместе с тем распределение положительных изменений занятости среди молодых и более старших предприятий практически не различается — подавляющая часть предприятий создает лишь 2–4 новых рабочих места в среднем в течение трех лет, независимо от возраста, а корреляция между возрастом и размером предприятия остается слабой (0,17–0,43 в зависимости от страны и периода). Так, от 80 до 90% всех наблюдаемых предприятий имеют штат работников не более 50 человек.

Крутое снижение коэффициента создания (*jc*) по мере взросления фирмы позволяет предположить отсутствие стимулов или наличие барьеров для дальнейшего расширения. Это ограничивает один из ключевых механизмов созидательного разрушения — способность успешных предприятий расти, увеличивать производительность и постепенно вытеснять с рынка менее эффективных конкурентов.

Темпы ликвидации рабочих мест (*jd*) были намного ниже и колебались от 1,5 до 3,0% в 2013 году, а в 2024 — от 0,8% до 2,4%. Эти оценки следует воспринимать с осторожностью, поскольку они чувствительны к негативному смещению из-за позитивного отбора более успешных компаний и невозможности учесть эффекты ликвидаций компаний.

Связь между динамикой создания рабочих мест и структурными сдвигами в экономике варьируется между странами. В Кыргызстане отраслевая динамика в целом согласуется с изменением структуры ВВП: сокращение доли сельского хозяйства и промышленности сопровождается ростом занятости в услугах. В Казахстане,

Основной вклад в создание рабочих мест обеспечивают молодые предприятия, существующие не более 5 лет

напротив, наиболее интенсивное создание рабочих мест зафиксировано в торговле, обрабатывающей промышленности и финансах. Однако доля этих секторов в ВВП изменилась незначительно (например, доля торговли выросла на 2,2 п. п. с 2013 по 2024 год), что говорит о расхождении между динамикой занятости на микроуровне и структурной трансформацией на макроуровне.

В Таджикистане высокая интенсивность создания рабочих мест в отдельных секторах (гостиницы и общественное питание — около 30%, обрабатывающая промышленность — до 26%) в 2024 году может отражать начало структурных сдвигов и эффект низкой базы. В Армении выделяется транспорт и складское хозяйство как сектор с высокой интенсивностью создания рабочих мест (рост коэффициента с 0,1 до 14,4%) при неизменной доле в ВВП (около 3,5%).

Для сравнения: в России в 2017–2019 годах показатели создания составляли (в среднем за год) около 5,3% в обрабатывающей промышленности и 13,5% в торговле (два вида деятельности, предприятия которых включены в выборку Всемирного банка), а показатели ликвидации — 5,9 и 9,8%, соответственно (Труд и занятость в России, 2021, Таблицы 5.3 и 5.4).

Какие выводы об интенсивности и структуре движения рабочих мест мы можем сделать на основе полученных данных? Для этого полезно их сопоставить с оценками по другим странам, структурно и ин-

ституционально похожим. В детальном исследовании этой проблемы на данных по Турции Ayhan (Ayhan et al., 2025) отмечает, что уровни оборота (валового перераспределения рабочих мест) варьировались в интервале от 34 до 44%. Такие значения близки к тем, что наблюдаются в других развивающихся странах с динамичными рынками труда, но они значительно выше тех, которые получены нами на основе данных Всемирного банка. Хотя точное сравнение здесь невозможно в силу неполной сопоставимости исходных данных, следует признать, что темпы создания в обсуждаемых странах не являются достаточными для повышающих производительность структурных сдвигов.

Полученные оценки мы также можем сравнить с оценками Всемирного банка для разных стран, в том числе для переходных и развивающихся, представленными в WDR 2013 (с. 100). В 2013 году показатели создания рабочих мест в рассматриваемых странах были заметно ниже значений сопоставимых стран: 2,6% в Армении, 4,7% в Казахстане, 5,4% в Кыргызстане и 7,3% в Таджикистане — против диапазона 9,5–17,5% в Латвии, Мексике, Аргентине, Эстонии, Венгрии, Словении и Румынии в 2000-е годы. К 2024 году ситуация изменилась неравномерно: в Казахстане и Таджикистане темп создания рабочих мест вырос до 16,3 и 17,9% соответственно, приблизившись к верхней границе диапазона сравнения, тогда как в Армении и Кыргызстане рост интенсивности оказался намного меньше, и показатели остаются в несколько раз ниже значений сравниваемых стран.

Хотя положительный отбор в выборку Всемирного банка скорее завышает показатель создания рабочих мест, чем недооценивает его, для Армении и Кыргызстана сохраняется значительное отставание от стран сравнения. Случаи Казахстана и Таджикистана требуют более осторожной интерпретации: высокие значения к 2024 году могут отражать либо реальное ускорение структурной трансформации (что более вероятно для Казахстана), либо эффект низкой базы (что ближе к опыту Таджикистана). Однако в целом проблема создания рабочих мест в частном формальном секторе существует во всех странах.

Для более глубокого понимания вариации в создании рабочих мест мы оцениваем регрессионную модель, описанную в уравнении вида:

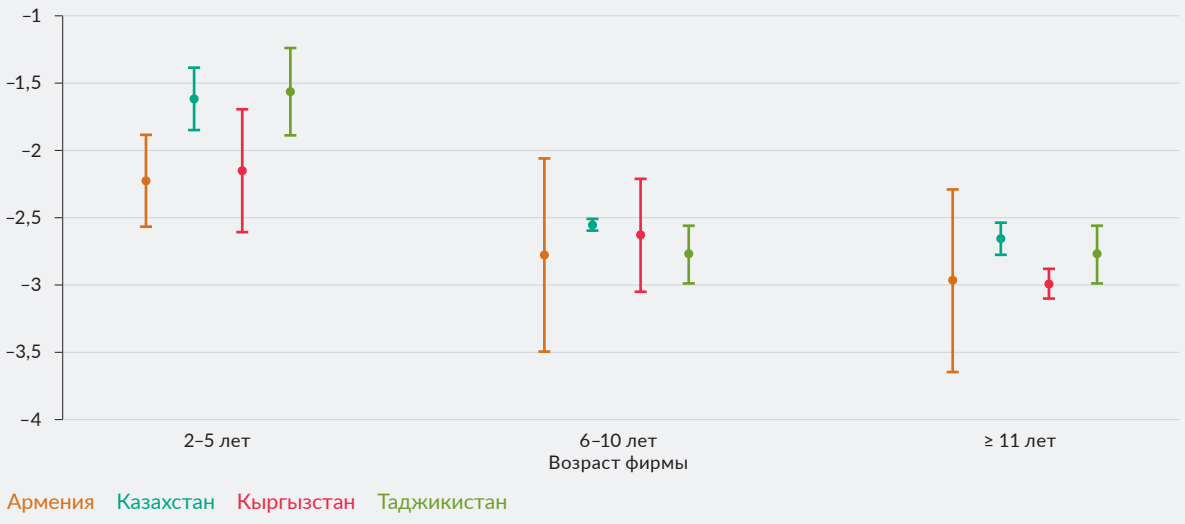
$$jc_{cit} = \beta_0 + \beta_1 ln(\overline{workers}_{cit}) + \beta_2 age_firm_{cit} + \beta_3 X_{cit} + \varepsilon_{cit},$$

где jc_{cit} — коэффициент создания рабочих мест в стране c на предприятии i в момент времени t; $ln(\overline{workers}_{cit})$ — логарифм среднего числа работников на предприятии между двумя периодами времени; age_firm_{cit} — категориальная переменная возраста предприятия; X_{cit} — вектор контрольных переменных; ε_{cit} — ошибка модели.

Во всех четырех странах размер предприятия (средняя численность занятых) положительно связан с темпами создания рабочих мест, тогда как возраст предприятия — отрицательно, причем этот эффект нарастает с каждой последующей возрастной группой. Рисунок 4.22 показывает, что, по сравнению с предприятиями возрастом 0–1 года, снижение коэффициента создания рабочих мест составляет 1,64 п. п. для группы 2–5 лет; 2,56 п. п. — для группы 6–10 лет; 2,67 п. п. — для предприятий старше 11 лет. Эти результаты дополнительно подтверждают выявленную ранее угасающую динамику: чем старше предприятие, тем ниже его вклад в создание рабочих мест, что согласуется с гипотезой об ограниченных стимулах или барьерах для роста фирм по мере их взросления.

Для анализа структурных сдвигов мы оцениваем эффект влияния сектора на создание рабочих мест. В качестве базовой категории мы используем обрабатывающие производства, которые, как правило, отличаются более низкой динамикой рабочих мест, чем строительство или услуги. Межсекторные различия (показаны на Рисунке 4.23) в создании рабочих мест в большинстве случаев и во всех странах статистически незначимы. Это означает, что среди видов деятельности, охваченных обследованиями предприятий, нет очевидных лидеров по данному показателю.

Рисунок 4.22.
Регрессионные оценки связи возраста предприятия и темпов создания рабочих мест, референтная категория — 0–1 года



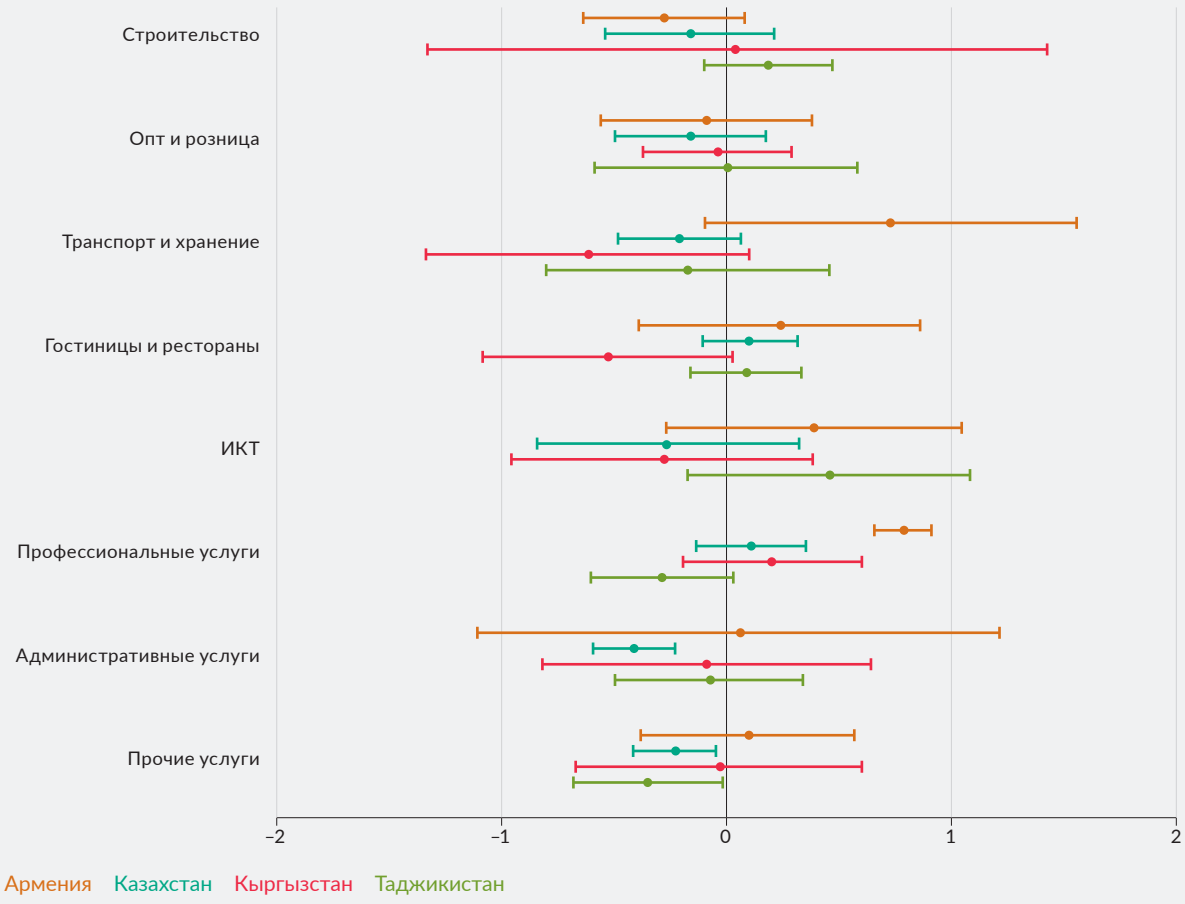
Источники: данные обследований предприятий, Всемирный банк, расчеты авторов.

Наш анализ показывает неравномерность созидательного разрушения. Механизм роста успешных предприятий и их перехода из категории малых в средние и крупные практически не работает ни в одной из четырех стран. Отраслевая реаллокация рабочих мест согласуется с изменением структуры ВВП только в Кыргызстане, тогда как в Казахстане, Армении и Таджикистане микро- и макроуровневая динамика расходятся. Экспортная ориентация предприятий не выступает устой-

чивым фактором более интенсивного создания рабочих мест ввиду существующих для них экспортных ограничений или сырьевой специализации экспорта. На фоне других развивающихся и переходных экономик Армения и Кыргызстан демонстрируют существенное и устойчивое отставание по интенсивности обновления рабочих мест, а результаты Казахстана и Таджикистана на данный момент нельзя интерпретировать как однозначное подтверждение ускоряющейся структурной трансформации.

Армения и Кыргызстан демонстрируют существенное и устойчивое отставание по интенсивности обновления рабочих мест, а результаты Казахстана и Таджикистана на данный момент нельзя интерпретировать как однозначное подтверждение ускоряющейся структурной трансформации.

Рисунок 4.23.
Регрессионные оценки связи вида деятельности предприятия и темпов создания рабочих мест, референтная категория — обрабатывающие производства



Источники: данные обследований предприятий, Всемирный банк, расчеты авторов.

4.7.
Что скрывается за низкой безработицей в Центральной Азии и высокой в Армении

В данном подразделе мы фокусируемся на анализе состояния той части взрослого населения, которая не была занята в экономике. Это либо безработные, либо пребывающие вне рабочей силы. В подразделе 4.1 мы обсуждали значения уровней занятости (*ep*), в том числе в зависимости от демографических характеристик. Согласно определению, показатели незанятости как доля в населении — это (100 — *ep*)%. Состояния незанятости для многих являются временными, поскольку часто сопровождают межстатусные перемещения. К сожалению, доступные данные не позволяют проследить соответствующие перемещения-потоки между статусами, но в подразделе 4.8 мы представим результаты моделирования вероятностей быть в одном из статусов.

Экономическая неактивность или пребывание вне рабочей силы — распространенное состояние в молодых и старших возрастах. Первые вовлечены в процесс получения образования, предшествующий входу на рынок труда, вторые покидают или уже покинули рынок труда. Для всех стран типична более высокая безработица среди молодежи. Отчасти это имеет технико-статистическое объяснение, поскольку при расчете коэффициента безработицы раздутый числитель (частая смена работы учащейся молодежью в поисках «работы-мечты») делится на низкий знаменатель, включающий число экономически активных молодых людей. Но нельзя исключить и содержательные причины, связанные с реальными издержками при переходе от учебы к работе. Это и отсутствие у потенциальных работодателей информации о производительности вновь входящих на рынок работников, и отсутствие опыта поиска работы, и завышенные зарплатные ожидания и т. п.

Экономическая неактивность в основных трудоспособных возрастах представляет собой менее естественное состояние и, как правило, не характерна для мужчин. Рост ее доли в основных трудоспособных возрастах служит сигналом об устойчивых проблемах с поиском работы и сопровождается ростом доли «отчаявшихся» — желающих работать, но прекративших поиск после долгих и неудачных попыток. Исключение составляет экономическая неактивность женщин на протяжении всего трудоспособного возраста или периодов, связанных с рождением и воспитанием детей. Это характерно для обществ, где типичные модели поведения предполагают низкую вовлеченность женщин в рабочую силу, отражая как предпочтения самих женщин и членов их домохозяйств, так и неразвитость институтов, облегчающих совмещение ролей матери и работницы. По мере распространения городского образа жизни, роста образования женщин, сокращения рождаемости увеличивается вовлеченность женщин в рабочую силу.

Возрастные профили неактивности в обсуждаемых странах демонстрируют значительное разнообразие (возрастные профили безработных обсуждаются ниже). Так, в Казахстане экономическая неактивность мужчин в возрасте 25–54 года

близка к минимуму (ниже 5%), возрастает до 25% в возрасте 55–64 года, отражая сокращение как предложения, так и спроса на труд этой группы. Экономическая неактивность женщин в Казахстане по международным меркам также очень низкая — лишь 11–13% женщин в группе 25–54 года не участвуют в рабочей силе (и это на фоне высокого уровня рождаемости), но в группе 55–64 года таких уже 38%. В какой мере за этими показателями скрывается размытость границ между статусами и влияние правил назначения социальных пособий на детей, остается открытым вопросом.

Иная ситуация в Армении. Экономическая неактивность мужчин в возрасте 25–44 года находится на уровне 10%, но потом возрастает до 14% в группе 45–54 года и далее до 24% в группе 55–64 года. Экономическая неактивность женщин в Армении намного более распространена, нежели в Казахстане, и достигает 46% в группе 25–34 года, затем снижается до 33–35% в группе 35–54 года и достигает 50% в группе 55–64 года. При этом почти 40% мужчин и 20% женщин в возрасте 65–74 года входят в рабочую силу, что очень высоко для страны со средним уровнем экономического развития. Сложившиеся уровни участия в рабочей силе во многом отражают традиционное распределение обязанностей в домохозяйствах Армении, подстраивающееся под спрос на труд женщин с детьми. В последние 10 лет женщины основных трудоспособных возрастов в сельской местности активно покидали рабочую силу. Это могло быть реакцией на сжатие аграрного сектора в условиях высокой безработицы и низких шансов на трудоустройство. Показатели экономической неактивности значительно ниже у обладателей любого профессионального образования, что верно для мужчин и женщин, а также для горожан и сельских жителей.

В Кыргызстане невовлеченность в рабочую силу у мужчин в возрасте 30–39 лет составляет около 5%, что соответствует уровню Казахстана. Однако в группах 25–29 лет и 40–49 лет их экономическая неактивность достигает 10%, что близко к показателям Армении. В старших возрастах, начиная с 50–54 лет, доля вне рабочей силы постепенно растет с 15 до 55% в последующих пятилетних группах. Это заметно выше, чем в Казахстане, и схоже с ситуацией в Армении. Но особого внимания заслуживает тот факт, что каждый четвертый мужчина в возрасте 20–24 года пребывает вне рабочей силы. При этом в подавляющем большинстве случаев они не только не работают, но и не учатся.

Низкий уровень участия женщин в рабочей силе отражает сложившийся уклад жизни домохозяйств Кыргызстана. Две из трех женщин (65%) в возрасте 20–24 года пребывают вне рабочей силы, с возрастом этот уровень постепенно снижается до 28% в группе 40–44 года, но затем вновь увеличивается до 43% в группе 55–59 лет, до 63% в группе 60–64 года и до 80% в группе 65–69 лет. В возрасте до 40 лет экономическая неактивность в городах даже сильнее распространена, чем в сельской местности, но затем она на селе становится выше городской на 3, 6 и наконец 10 п. п. к возрасту 50–54 года. В самых старших возрастах разрыв снова сокращается. Наличие любого профессионального образовании (по сравнению с общим образованием) повышает шансы оставаться на рынке труда.

Таджикистан отличается самой низкой вовлеченностью населения в рабочую силу, и это характерно для всех возрастных групп. В группе 20–24 года каждый второй мужчина экономически неактивен, и лишь небольшой процент из этой группы продолжает учиться. Даже в возрастной группе 30–49 лет почти четверть всех мужчин находятся вне рабочей силы. Показатель неучастия в рабочей силе среди женщин вдвое выше, чем среди мужчин: от 60 до 70% женщин в возрасте 25–44 года не присутствуют на рынке труда. В группе 50–59 лет неактивны около 35% мужчин и более 60% женщин. Внутри подгрупп мужчин и женщин нет различий в экономической неактивности между жителями города и села. Каждый третий обладатель высшего образования находится вне рабочей силы, и по мере снижения уровня образования доля неактивности растет: она составляет 43–45% среди обладателей дипломов о среднем и начальном профессиональном образовании и достигает 60% среди закончивших лишь среднюю школу.

Возрастной профиль экономической неактивности мужчин, подчиняясь общим закономерностям, значительно варьируется в рассматриваемых странах, однако еще большая специфика характерна для аналогичных профилей женщин.

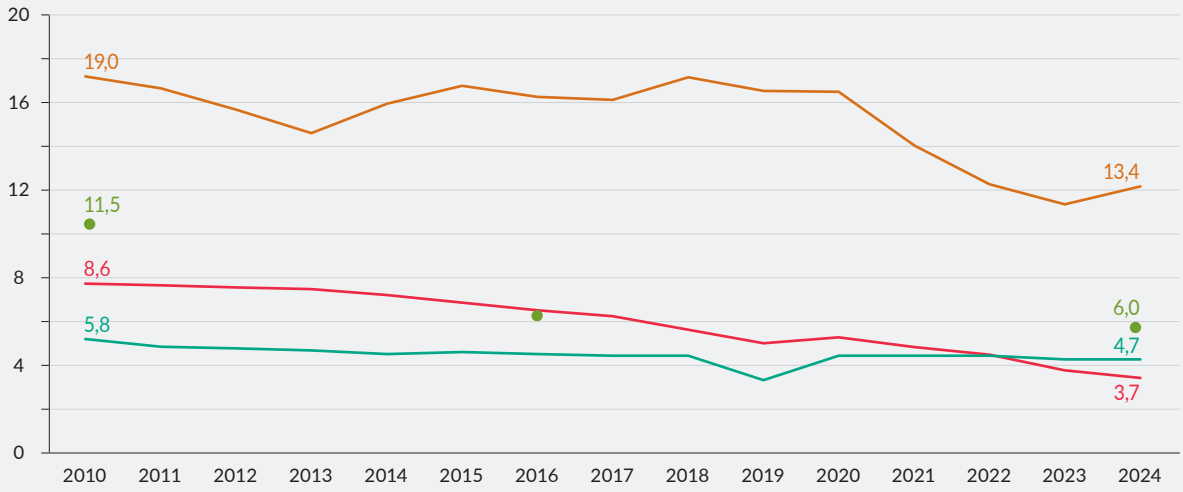
Таджикистан отличается самой низкой вовлеченностью населения в рабочую силу, и это характерно для всех возрастных групп. В группе 20–24 года каждый второй мужчина экономически неактивен, и лишь небольшой процент из этой группы продолжает учиться. Даже в возрастной группе 30–49 лет почти четверть всех мужчин находятся вне рабочей силы.

Как отмечалось в разделе 3, рост участия в рабочей силе является резервом предложения труда в Армении. В то же время в странах с высокой рождаемостью массовый уход женщин с рынка труда, наряду с расширением неформальной занятости и внешней миграцией у мужчин, служит механизмом абсорбции избыточного населения и искусственно снижает показатели безработицы. В любом случае низкие показатели участия в рабочей силе отражают дефицит рабочих мест, особенно рабочих мест с высокой производительностью и привлекательной оплатой.

Безработица: уровни и длительность

Незанятые, но ищущие работу и готовые к ней приступить, составляют группу безработных. Уровень безработицы — это доля безработных в численности рабочей силы, выраженная в %. Он отражает издержки поиска работы незанятыми и зависит от интенсивности притока в безработицу и продолжительности эпизода безработицы. В 2024 году среди граждан старше 15 лет безработными были 7,5% граждан Армении, 3,2% Казахстана, 2,1% Кыргызстана и 2,8% Таджикистана. В пересчете на стандартные показатели безработицы (в % рабочей силы) это соответствует 13,4, 4,7, 3,7 и 6% соответственно (Рисунок 4.24).

Рисунок 4.24.
Динамика безработицы: Армения, Казахстан, Кыргызстан, 2010–2024 годы; Таджикистан, 2009, 2016 и 2025 годы, %



Источник: ОРС.

Примечание: по Таджикистану представлены данные за те годы, когда проводились ОРС (2009, 2016 и 2025 годы).

Во всех обсуждаемых странах наблюдается тенденция к снижению уровней безработицы, но с разным темпом и не без отдельных скачков. В Казахстане уровень безработицы в 2024 году был на 1,1 п. п. ниже, чем в 2010 году. В Кыргызстане он снизился за этот период почти в два раза или на 3,9 п. п. В Таджикистане уровень безработицы спустился с 11,5% в 2009 году до 6% в 2025 году.

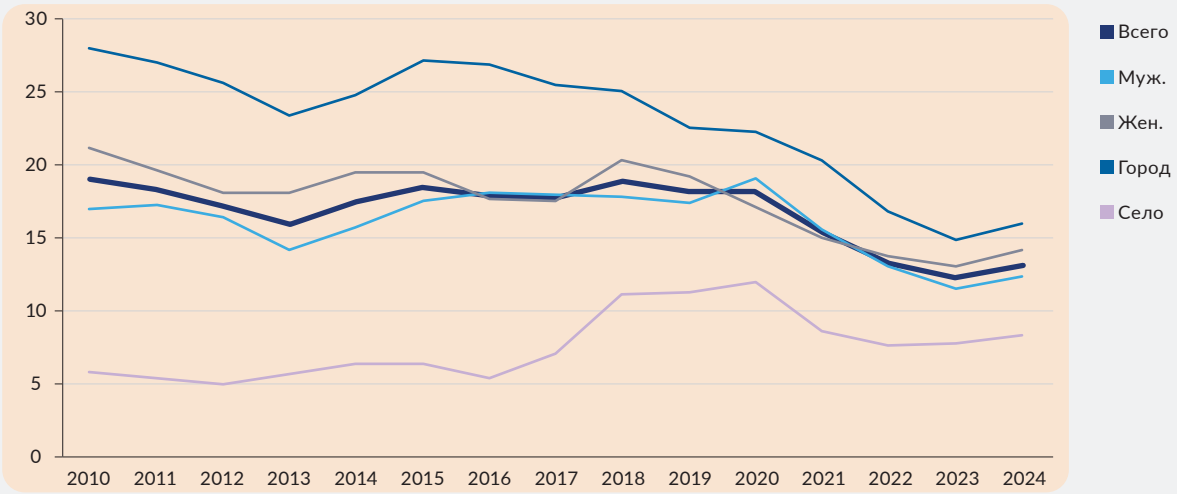
Особого внимания заслуживает безработица в Армении. Ее показатель держался на уровне 18–19% вплоть до 2020 года, когда началось значительное снижение безработицы. К 2023 году он упал на 7 п. п., до 12,4%, но затем поднялся на 1 п. п. в 2024 году. Если в странах Центральной Азии безработица на протяжении всего обсуждаемого периода была проблемой в лучшем случае второго порядка, несмотря на быстрый рост предложения труда, то Армения выделялась ее устойчиво высоким уровнем при стагнировавшем предложении труда. Анализ динамики безработицы в 2010–2024 годах в разрезе мужчин и женщин, жителей города и сельской местности выявляет важные особенности (Рисунок 4.25 a, b, c, d). Если гендерные различия невелики, то безработица оказывается прежде всего городским, а не сельским феноменом. Это объясняется тем, что сельская самозанятость (и неактивность) может эффективно абсорбировать потенциальных безработных. Более высокая степень формализации городской экономики ограничивает ее абсорбционный потенциал, а более высокая резервная заработная плата оборачивается более длительным поиском. Уменьшение со временем разрыва между сельской и городской безработицей происходило в основном за счет снижения уровня безработицы в городе[46].

[46] Некоторый всплеск уровня сельской безработицы в 2018 году, возможно, связан с уточнением проведения ОРС в этот момент.

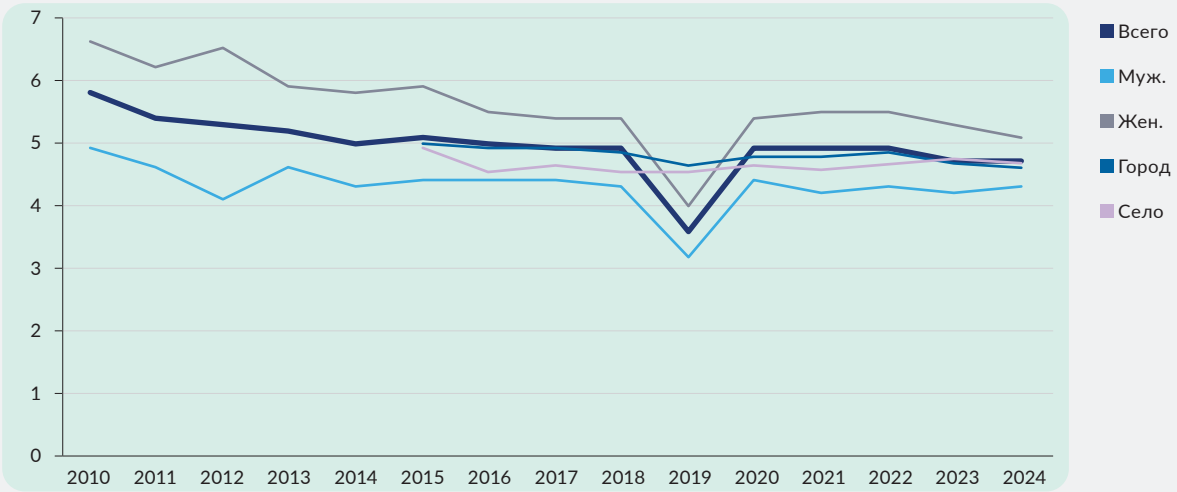
В Кыргызстане нет такого контраста между городской и сельской безработицей, но различия есть в безработице среди женщин и мужчин — женская безработица выше. Аналогичные умеренные различия есть и в Казахстане. Почти двукратное снижение безработицы в Таджикистане произошло преимущественно за счет снижения уровня безработицы в городе, с 16,8% в 2009 году до 7,3% в 2025-м. Сельская безработица снизилась раньше и уже в 2016 году достигла уровня 5,5%.

Рисунок 4.25 (a, b, c, d).
Уровни безработицы, 2010–2024 годы, всего и по подгруппам

a) Армения



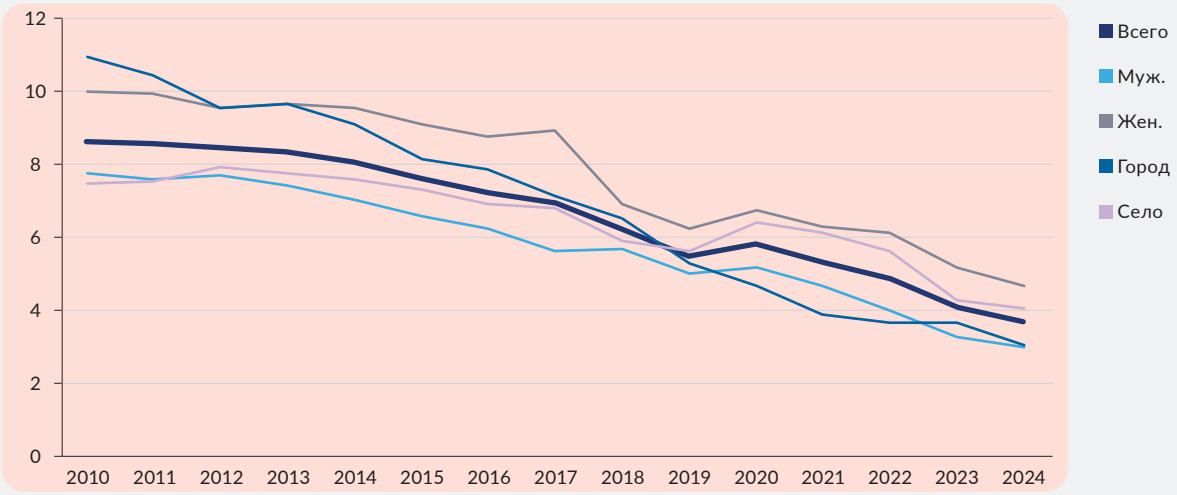
b) Казахстан



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

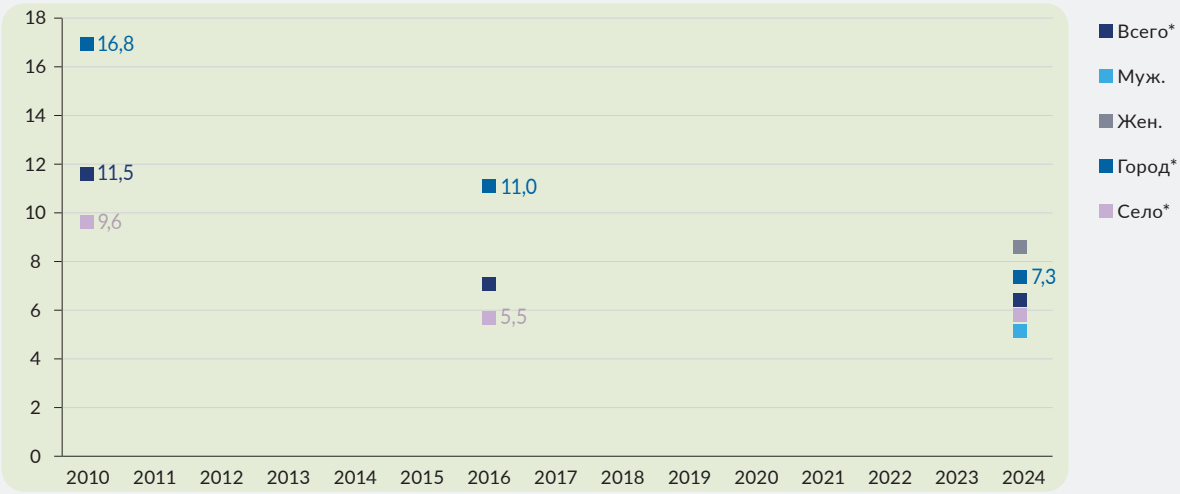
Источник: ОРС, расчеты авторов.

c) Кыргызстан



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

d) Таджикистан



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

Источник: ОРС, расчеты авторов.

Примечание: по Таджикистану представлены данные за те годы, когда проводились ОРС (2009, 2016 и 2025 годы).

В Армении за средним уровнем безработицы (13,4% в 2024 году) скрывается значительная вариация по возрастным группам. Например, среди молодежи 15–24 года уровень безработицы составил 27%, то есть вдвое выше среднего, в том числе среди молодых женщин — 32%. Выше мы отмечали полутехнический характер показателей молодежной безработицы, но все сводить к технике расчета было бы неверно. Уровень безработицы быстро снижался вдоль шкалы возраста и в группе 25–34 года он уже был на уровне среднего по стране и далее в более старших возрастах продолжал снижаться (на 1–2 п. п.). Уровень женской безработицы превышал уровень мужской на 4,5 п. п. в группе 25–34 года, на 2,5 п. п. в группе 35–44 года, но был ниже на 3 п. п. в группе 45–54 года. Городская безрабо-

тица превышала сельскую в два раза, но в старших возрастных группах превышение составило три раза. Как и в случае с экономической неактивностью, наличие формального профессионального образования снижает риски безработицы. В отличие от неактивности, структура безработных по образованию отражает в том числе относительную привлекательность пособий по безработице для групп с разной продуктивностью.

Возрастные профили безработицы в Казахстане, кроме стандартной для всех стран более высокой молодежной безработицы, характеризуются небольшим увеличением с возрастом уровней безработицы как среди мужчин, так и среди женщин. К возрасту 50–59 лет уровень безработицы достигает 6% во всех группах (среди мужчин и женщин, в городе и сельской местности). С ростом уровня образования уровень безработицы снижается. Ее минимальное значение наблюдается у обладателей высшего образования (около 3%), а максимальное в 12% — у получивших только основное среднее. Представители этой образовательной группы в городах сталкиваются с безработицей в 2,5 раза чаще, чем в сельской местности.

В Кыргызстане безработица в возрасте 30–49 лет вдвое ниже, чем в возрасте до 25 лет, и еще ниже (менее 2%) в группе 50–59 лет. Эффекты наличия профессионального образования повторяются. Приспособление к изменениям в предложении труда и спросе на него происходят, в основном, по альтернативным каналам — через потоки в неактивность и неформальную занятость.

Информация о безработице в Таджикистане намного более ограниченная из-за нерегулярности ОРС и отсутствия

Данные о длительности безработицы подсвечивают важную особенность безработицы в Армении — почти половина безработных отмечает, что она длится более года. Для сравнения: в Кыргызстане таких менее четверти (23%), а в Казахстане лишь 10%.

микроданных. Мы не можем говорить о тенденциях, поскольку видим только отдельные наблюдения, сильно разделенные во времени. В 2025 году мужская безработица опускается ниже 6% уже к 25–29 лет и далее снижается до 2% в группе 50–54 года. Молодежная мужская безработица высока только в самой младшей группе 15–19 лет (21%), поскольку уже в группе 20–24 года ее уровень составляет 8%. Уровень женской безработицы выше уровня мужской; он снижается с 19% в группе 20–24 года сначала до 11,5% в группе 25–29 лет, потом до 8–9% в 30–44 года и затем опускается ниже 4% в более старших возрастах. Среди имеющих высшее образование уровень безработицы составляет лишь 3,6%, тогда как он равен 8,3% среди имеющих начальное профессиональное образование. Таким образом, как в Кыргызстане и Казахстане, безработица в Таджикистане, за исключением молодежной, остается низкой во всех половозрастных группах.

Чем дольше длится состояние безработицы, тем выше ее уровень. Мы можем оценить длительность эпизодов безработицы, используя данные ОРС (Рисунок 4.26). Заметим, что распределение эпизодов безработицы по длительностям на основе таких данных потенциально смещено из-за

цензурирования эпизодов справа — фиксируется длительность незавершенного эпизода на момент обследования.

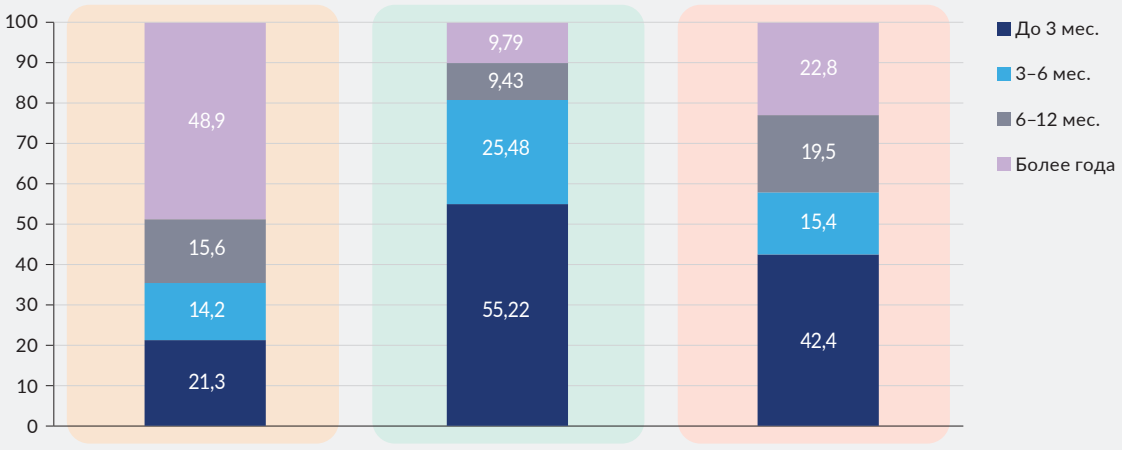
Данные о длительности безработицы подсвечивают важную особенность безработицы в Армении — почти половина безработных отмечает, что она длится более года. Для сравнения: в Кыргызстане таких менее четверти (23%), а в Казахстане лишь 10%. Это свидетельствует о том, что в Армении за относительно высоким уровнем безработицы стоит не столько большой приток людей в безработицу, сколько слабый отток и длительное «зависание» в этом состоянии. В Казахстане 55% безработных находятся в этом состоянии не более трех месяцев, в Кыргызстане — 42% и лишь 21% в Армении. Рынки труда Кыргызстана, особенно Казахстана, более мобильны в этом смысле, но остается вопрос о том, как организована подобная мобильность и куда она ведет.

Если в Кыргызстане мы бы ожидали высокую вероятность выхода из безработицы в неформальную занятость или в неактивность, то в Казахстане более вероятен выход в формальную и неформальную занятость, в меньшей степени в неактивность. К сожалению, без панельных микроданных это лишь экспертные суждения, нежели эмпирические свидетельства.

Высокая доля краткосрочных эпизодов безработицы подтверждает тезис об интенсивности межстатусных потоков в Казахстане и в Кыргызстане. В то же время короткий эпизод сам по себе не является гарантией качества и устойчивости соединения (мэтчинга) работника и работодателя. Оценка качества мэтчинга требует детальных данных о траекториях передвижения на рынке труда.

Дополнительные детали к анализу безработицы дает разбивка эпизодов по длительности в разбивке на город и село (Рисунок 4.27). В Армении городская

Рисунок 4.26.
Структура безработицы по длительности поиска: Армения, Кыргызстан, Казахстан, %, 2024 год



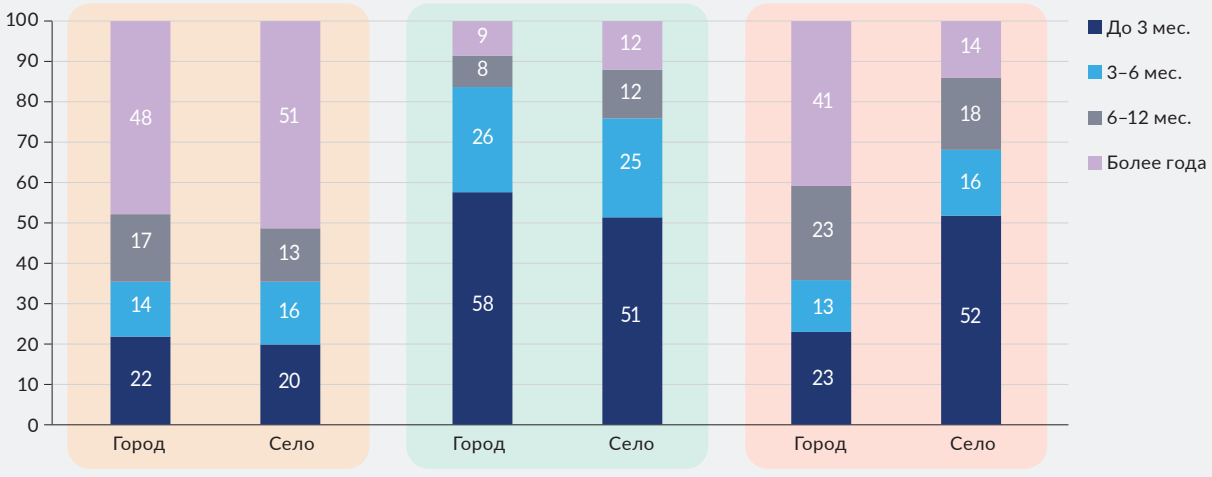
Источники: Национальные статистические службы, Статистический комитет СНГ, расчеты авторов.

и сельская безработица не различаются с точки зрения длительности, но более низкий уровень на селе говорит о ее более выраженной селективности: потоки меньше, длительность эпизода дольше. Структура безработицы в городском Кыргызстане, характеризующаяся высокой долей незанятых более одного года, схожа с армянским паттерном. При невысоком уровне городская безработица в Кыргызстане, по-видимому, тоже очень селективна — с невысоким притоком, низким оттоком и длительным эпизодом. Сельская безработица при этом очень подвижна в Кыргызстане и схожа со структурой длительности эпизодов в Казахстане (где нет различий между городом и селом). По-видимому, это связано с преобладанием на сельском рынке труда Кыргызстана выхода в неформальную занятость и неактивность.

С чем может быть связана высокая доля застойной безработицы? В Армении до 2026 года права на социальные пособия малоимущих домохозяйств были привязаны к регистрации в качестве безработных. Такие права возникали лишь в случае, если неработающие трудоспособные члены домохозяйства зарегистрированы как безработные. Это могло раздувать статистику числа безработных за счет псевдобезработных, не ищущих работу или имеющих эпизодическую и труднофиксируемую занятость. Принятые в 2026 году изменения в правилах доступа к пособиям малоимущим семьям, в частности переход к вменению неработающим гражданам дохода на уровне стоимости минимальной продовольственной корзины, должен убрать навес в статистике безработицы. Насколько он велик, мы увидим по изменениям в застойной безработице.

Анализ уровней безработицы должен быть дополнен анализом потоков, связывающих это состояние с альтернативными. Хотя само по себе снижение показателей безработицы в большинстве случаев является

Рисунок 4.27.
Распределение длительности поиска работы безработными, город и село: Армения, Кыргызстан, Казахстан, %, 2024 год



Армения Казахстан Кыргызстан

Источники: Национальные статистические службы, Статистический комитет СНГ, расчеты авторов.

положительным явлением, не менее важна и траектория движения. Для выработки научно обоснованной политики на рынке труда крайне полезно знать откуда «пришли» безработные, сколько длился завершенный эпизод безработицы, как и «куда» они ушли из этого состояния. Выход из безработицы на рабочее место в формальном секторе не идентичен по своим последствиям выходу в самозанятость или неактивность. Далее возникают вопросы о роли мер содействия безработным (роли активной и пассивной политики на рынке труда, влияния минимальной зарплаты и пособий по безработице и т. п.) и индивидуальных характеристик самих безработных (например, наличие образования и опыта). В поиске ответов на эти вопросы могут помочь панельные данные, позволяющие отслеживать движение индивидов во времени между разными состояниями на рынке труда. Данные административных реестров безработных, которые собираются в большинстве стран, будучи панельными по определению, могут быть полезны для решения этих задач, но лишь в той степени, в которой регистрируемая безработица отражает общую.

Как оценивать различия в безработице между Арменией и странами Центральной Азии? Является ли большей проблемой более высокая безработица в Армении, или, напротив, проблемой является низкая безработица в Кыргызстане на фоне низкой экономической активности и массовой неформальности? Ответы на эти вопросы не так очевидны и зависят от того, какие сигналы мы распознаем в этих показателях, а также от того, как институты рынка труда настроены на абсорбцию предложения труда.

Исследования (Feng et. al., 2024) отмечают, что уровень безработицы в странах растет по мере экономического развития. В более бедных странах рынок труда может быть сегментирован и иметь большой традиционный/неформальный сегмент, поглощающий избыточную рабочую силу. Работа (Donovan et al., 2023) показывает на большом массиве стран с душевым ВВП не выше среднего, что в условиях отсутствия социальной защиты самозанятость может выступать скрытой формой безработицы. Такой вывод базируется на том, что интенсивность потоков, связывающих безработицу и самозанятость с другими состояниями, оказывается количественно идентичной.

Безработица, неформальная занятость и экономическая неактивность являются во многом субститутами, а «распределение адаптационных функций» между ними в конкретной стране зависит от структуры экономики и настройки институтов рынка труда. По мере экономического развития люди начинают претендовать на рабочие места в формальном/современном секторе с относительно высоким уровнем социальной защиты. Этот поиск ассоциируется с приростом безработицы.

Методология измерения безработицы определена в соответствующих документах МОТ и является универсальной для всех стран. Однако МОТ также признает, что «низкая безработица в развивающихся странах не может служить индикатором экономического благосостояния этих стран или индикатором того, что ожидания людей по поводу работы в основном удовлетворены. Скорее, и это более вероятно, что концепция безработицы в том виде, в каком она определена 13-й МКСТ (Международной конференцией стати-

стиков труда. — *Прим. авторов*), имеет ограниченное значение для описания этого явления в развивающихся странах. В этих странах большинство не может позволить себе быть безработными хоть какое-то время, поскольку не существует пособий по безработице или других схем социальной защиты, в рамках которых они могут получать пособия, или потому, что их семьи слишком бедны, чтобы их поддерживать. <…> В подобных ситуациях большинство индивидов готово браться за любую доступную работу или создавать свою собственную занятость (преимущественно в неформальном секторе). Таким образом, в терминах модели рынка труда избыточное предложение рабочей силы абсорбируется через снижение заработной платы или производительности, а не через увеличение числа безработных. Большинство же тех, кто не может найти никакую работу или создать для себя самозанятость, пополняют ряды экономически неактивных, а не безработных» (ICLS/18/2008/1, p. 47).

Безработица часто рассматривается как непроизводительное состояние, которое должно быть сокращено любой ценой. Однако экономическая теория поиска особо акцентирует производительный характер безработицы как «работы по поиску работы» (Mortensen, 1986). От результатов такого поиска зависит производительность рабочего места. Невозможность продуктивно искать «работу своей мечты» в связи с ограничениями ликвидности (или барьерами географической или профессиональной мобильности) ведет к вынужденному сокращению поиска по сравнению с оптимальным. Излишне короткие эпизоды поиска ведут к снижению производительности или неустойчивости вновь созданной пары работник — рабочее место. Излишне длительный поиск в виде застойной безработицы сигнализирует о серьезных структурных проблемах на рынке труда.

Таким образом, введение эффективно действующей системы защиты от безработицы, замещающей значительную часть доходов, выпадающих при потере работы, а также стимулирующей поиск новой работы, может вести к росту уровня безработицы за счет сдерживания роста неактивности и маргинальной занятости. При прочих равных отсутствие страхования от безработицы замедляет вымывание низкопроизводительных рабочих мест, сдерживает структурные изменения и негативно влияет на экономический рост.

Структурные сдвиги

Переток ресурсов из сельского хозяйства в несельскохозяйственные виды деятельности.



4.8.
Моделирование выбора на рынке труда

В предыдущих разделах мы обсуждали структурные составляющие населения с точки зрения статусов на рынке труда. Поскольку люди различаются по многим характеристикам, индивидуальные шансы быть занятыми, безработными или вне рабочей силы сильно варьируются. Распределение по статусам в зависимости от индивидуальных характеристик можно проанализировать с помощью мультиномиальной логит-регрессии. Кросс-секционные данные ОРС, к сожалению, не позволяют видеть динамические аспекты этого распределения и отслеживать межстатусные перемещения.

Для каждой страны (кроме Таджикистана) на данных за 2024 год мы оцениваем уравнение вида

$$p(status_{irt} = j \mid X_{irt}) = \frac{\exp(X'_{irt}\beta_j + region_r\gamma_j)}{\Sigma_{k=0}^{3}\exp(X'_{irt}\beta_k + region_r\gamma_k)}, \quad j = 0,1,2,3$$

Зависимая переменная $status_{irt}$ принимает 4 значения j (формально занятый, неформально занятый, безработный и вне рабочей силы), вектор наблюдаемых характеристик X_{irt} включает основные наблюдаемые демографические переменные для каждого индивида i, проживающего в регионе r, в момент времени t (пол, возраст, образование, место жительства, семейное положение, состав домохозяйства, включая наличие детей, мигрантов). Мы контролируем также фиксированный эффект региона ($region_r$) и оцениваем робастные стандартные ошибки с учетом пространственной кластеризации наблюдений.

Такой вариант модели предполагает одноэтапный выбор: экономический агент сразу выбирает одну из 4 опций. Альтернативный вариант исходит из того, что решение принимается в два этапа: 1) выходить на рынок труда или нет; 2) выбирается одна из трех альтернатив: работать формально, работать неформально или искать работу, оставаясь незанятым. Выбор в данном контексте не тождествен предпочтениям.

Для большей наглядности при интерпретации полученных результатов мы пересчитываем коэффициенты мультиномиальной логит-регрессии в условные вероятности для индивида с заданным набором характеристик оказаться в каждом из статусов. Распределение предсказанных условных вероятностей для состояний на рынке труда при фиксации независимых переменных на уровне средних значений по выборке представлено на Рисунке 4.28 a, b, c. Вероятность быть любым занятым (независимо от типа занятости) равна сумме вероятностей формальной и неформальной занятости.

При движении вправо по шкале возраста структура населения меняется, отражая специфику занятости на разных этапах. Представители младших и старших возрастов с большей вероятностью остаются вне рабочей силы, тогда как лица в основных трудоспособных возрастах распределяются между формальной и неформальной занятостью. Характерной особенностью выступает высокая динамика (крутой наклон) профилей неактивности и занятости для пограничных возрастных групп.

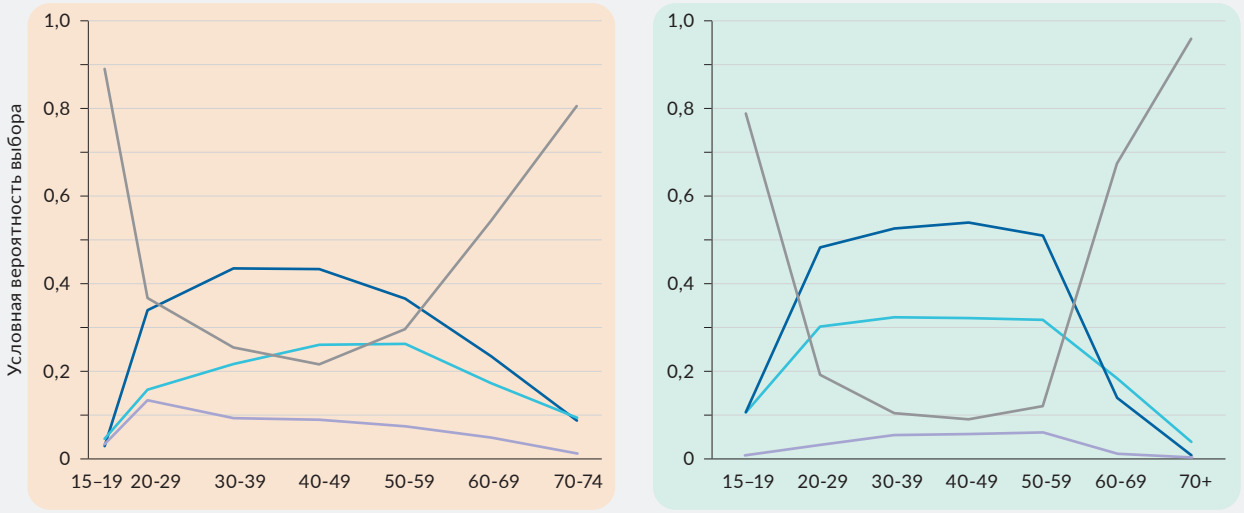
Хотя статусные профили для всех имеют схожую форму, их количественные параметры сильно различаются. В возрастной группе 20–60 лет вероятностные шансы на формальную занятость превышают 50% в Казахстане и составляют около 40% в Армении. В Кыргызстане наиболее вероятным исходом (40–50%) является неформальная занятость. Следующее наиболее вероятное состояние в Казахстане и Армении — неформальная занятость — 30% и около 20% соответственно. В Кыргызстане на втором месте по вероятности исхода находится формальная занятость с шансами 20–25%. За исключением младших и старших (60+) возрастов, вероятность неактивности невелика в Казахстане (около 10%), но устойчиво выше в Кыргызстане и Армении (более 20%). Вероятность безработицы колеблется около 10% в Армении и ниже 5% в Кыргызстане и Казахстане.

Более детальный анализ показывает, что в возрастной группе 30–39 лет распределение вероятности пребывания в одном из 4 состояний (формальная занятость: неформальная занятость: неактивность: безработица) составляет 42:22:24:12 в Армении, 53:32:10:5 в Казахстане; 23:50:23:4 в Кыргызстане. Практически те же соотношения характерны для возрастной группы 40–49 лет. Другими словами, в Кыргызстане в этих возрастах каждый второй гражданин — неформально занятый, в то время как в Армении — это каждый пятый, а в Казахстане — каждый третий.

Возрастная группа 20–29 лет достаточно разнородна. Она объединяет тех, кто еще не завершил формальное образование (экономически неактивные), и тех, кто уже работает (формально и неформально занятые), и часть женщин, ушедших с рынка труда после рождения детей. В этом возрасте в Кыргызстане вероятность неактивности составляет 40% и столько же вероятность неформальной занятости. В Армении такие же соотношения у вероятностей неактивности и формальной занятости. В Казахстане каждый второй занят формально, каждый третий — неформально, и каждый пятый находится вне рабочей силы.

Что касается выхода из рабочей силы, то в Кыргызстане его вероятность начинает стремительно расти уже среди 50-летних, в Армении и Казахстане это происходит после 60 лет.

Рисунок 4.28 (a, b, c).
Предсказанные условные вероятности выбора статуса на рынке труда (на основе мультиномиальной регрессии), 2024 год



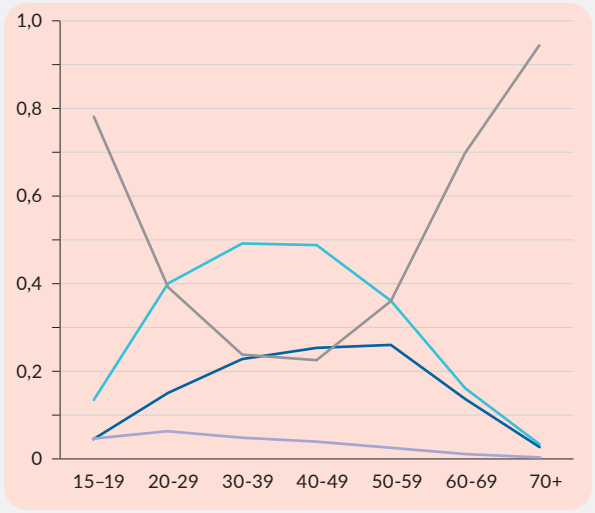
Источники: данные ОРС, расчеты авторов.

Вероятности рассчитаны на основе коэффициентов мультиномиальной регрессии (*mlogit*). Контролируются пол, уровень образования, место жительства (город или село), семейное положение, наличие инвалидов, детей, мигрантов в домохозяйстве, регионы. Все значения статистически значимы на уровне 1%.

Анализ свидетельствует о сложностях нахождения работы в формальном секторе в Кыргызстане для всех возрастных групп, что выталкивает их в тень и неактивность, но очень редко в безработицу. Активное движение в рабочую силу и из нее происходит в возрасте 20–29 лет и 50–59 лет соответственно. Это существенно сокращает общую продолжительность пребывания в рабочей силе у среднего работника, выбор которого моделируется.

Картина условного распределения по статусам в Казахстане выглядит более конвенционально для лиц в возрасте 20–60 лет. Вероятность неформальности стабильна на этом интервале жизненного цикла, а вероятность безработицы для молодежи не показывает скачка.

Распределение по статусам в Армении сочетает особенности, наблюдаемые в двух других странах. С точки зрения соотношения вероятностей формальной и неформальной занятости оно ближе к тому, что наблюдается в Казахстане. Сходство с распределением в Кыргызстане заключается в высокой вероятности неактивности для всей группы 20–60 лет, но особенно для младших и старших возрастов (20–29 лет и 50–59 лет).

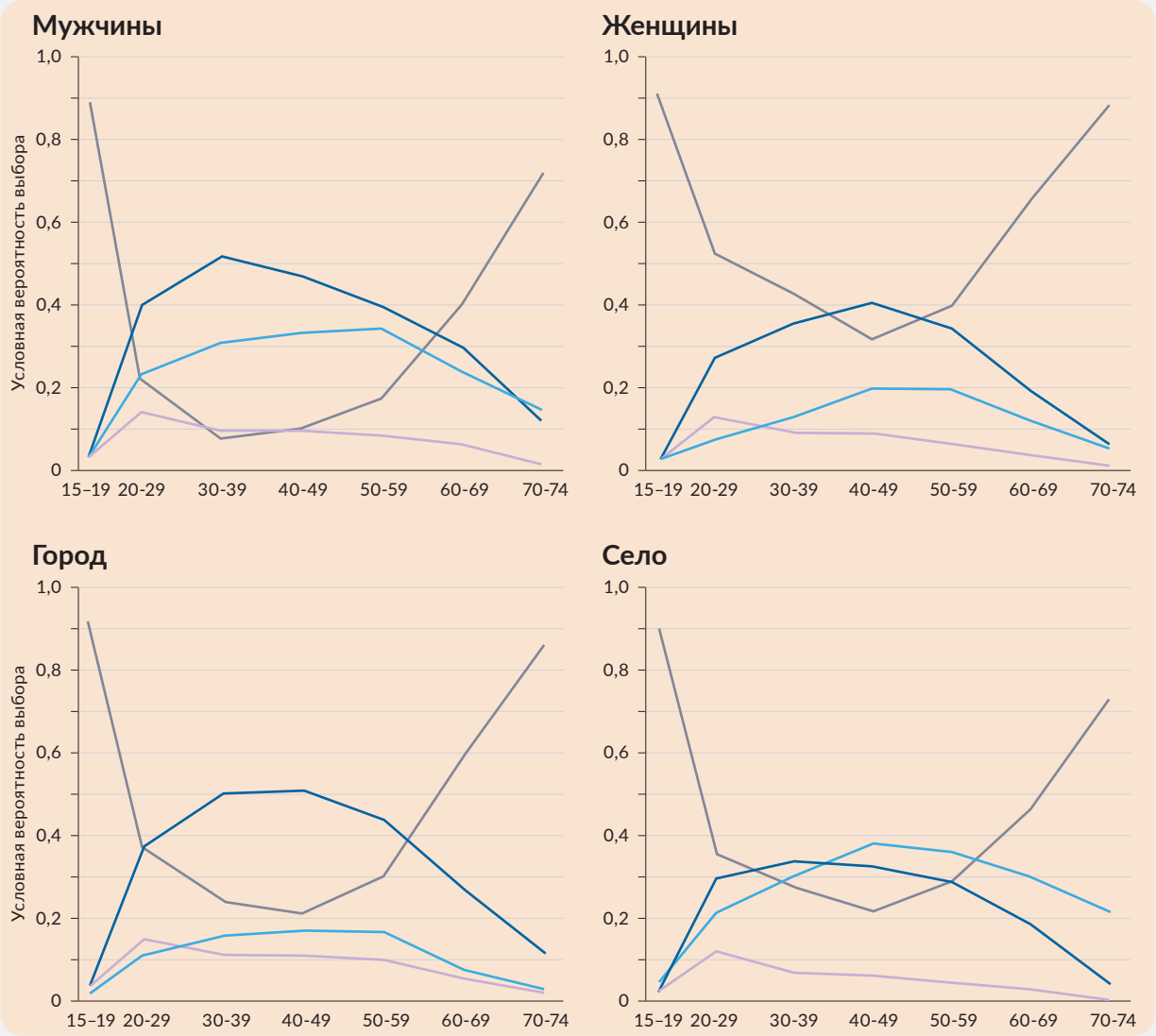


Распределения на Рисунке 4.28 a, b, c описывают выбор условного индивида с основными характеристиками, равными средним значениям по выборке. Однако эти характеристики также варьируются и оказывают влияние на выбор положения на рынке труда. Рисунок 4.29 a, b, c, d отражает предсказанные вероятности для статусов на рынке труда в Армении отдельно для мужчин, женщин, городских и сельских жителей.

Ключевые отличия между мужчинами и женщинами заключаются в крутизне U-образной формы профиля неактивности. У мужчин вход в рабочую силу происходит намного быстрее: в возрасте 20–29 лет вероятность быть вне ее составляет около 20% по сравнению с 50% у женщин. Эта вероятность у женщин снижается до 40–49 лет, а затем снова быстро растет. При этом последовательно растет вероятность неформальной занятости. Это подчеркивает уязвимость положения женщин на рынке труда.

Сопоставление распределений для городского и сельского населения выявляет контраст в структуре занятости. Формальная занятость доминирует в городах, тогда как в сельской местности шансы на формальную и неформальную работу практически одинаковы. Если в младших рабочих возрастах вероятность формальной занятости несколько выше, то в старших возрастах (начиная с 40–49 лет) шансы на неформальную занятость значимо выше. Еще одно отличие заключается в вероятности безработицы как преимущественно (но не исключительно) городского и молодежного явления.

Рисунок 4.29 (a, b, c, d).
Предсказанные условные вероятности выбора состояния на рынке труда (на основе мультиномиальной регрессии), Армения: мужчины, женщины, город, село



Источники: данные ОРС, расчеты авторов.

Вероятности рассчитаны на основе коэффициентов мультиномиальной регрессии (*mlogit*). Контролируются пол, уровень образования, место жительства (город или село), семейное положение, наличие инвалидов, детей, мигрантов в домохозяйстве, регионы. Все значения статистически значимы на уровне 1%.

Оценки условных вероятностей выбора того или иного статуса на рынке труда позволяют уточнить описанные в предыдущих разделах распределения, очищая их от эффекта структуры — неоднородности рассматриваемых групп. Они показывают, что выбор альтернатив меняется вдоль шкалы возраста для среднего трудоспособного индивида, и эти изменения имеют выраженную

страновую специфику. Соотношения занятости и неактивности, безработицы и неактивности, безработицы и неформальной занятости различаются для недавно вышедших на рынок труда, основных рабочих возрастов и выходящих с рынка труда, и эти соотношения, в свою очередь, неодинаковы в разных странах. За низкой безработицей в Кыргызстане скрываются высокие риски неактивности или неформальной занятости, а в Казахстане — повышенные риски неформальной занятости. Более высокая безработица в Армении, отражая *относительно* более высокую привлекательность этого статуса в стране, возможно снижает риски неактивности и неформальности: неформальная занятость в большинстве случаев является вынужденным выбором в условиях ограниченности рабочих мест в формальном секторе и отсутствия развернутой системы страхования от безработицы.

Не имея панельных данных, мы не можем исключить или подтвердить риски сегментации рынков труда на формальный и неформальный. Являются ли высокие риски неформальной занятости свидетельством «запертости» значительных групп в непривлекательном секторе или же это часть распространенной траектории в трудовой карьере при отсутствии сегментации? Для ответа на этот вопрос необходимы панельные данные. Расширение ОРС и использование возможностей ротируемой панельной выборки в рамках квартальных обследований ОРС может стать важным шагом к пониманию механизмов рынка труда.

4.9. Заглядывая в будущее: прогноз занятости до 2040 года

В свете сложившихся демографических тенденций как могут выглядеть численность и структура занятых в долгосрочной перспективе при различных сценариях вовлеченности населения в рынок труда? Поскольку уровни занятости эндогенны и зависят от множества экономических, институциональных и социальных факторов, которые невозможно предсказать, результаты следует рассматривать не как точный прогноз, а как примерную оценку масштабов потенциального спроса населения на рабочие места. Это особенно важно для стран с быстрым ростом населения (а к ним относятся три из четырех рассматриваемых нами стран), где создание новых рабочих мест становится ключевым условием реализации демографического потенциала и будущей социальной стабильности.

Результатом расчетов является прогноз потенциальной численности занятых на интервале до 2040 года при заданных уровнях занятости для 5-летних половозрастных групп. Предложение труда (размер рабочей силы) превышает спрос на труд, измеряемый числом занятых, на величину безработицы. Для стран Центральной Азии различие между занятостью и участием в рабочей силе не является существенным вследствие устойчиво

низких уровней безработицы и высокой доли неформальной занятости (особенно в Кыргызстане и Таджикистане), абсорбирующей часть избыточного предложения. В Армении оценка динамики безработицы является важной частью прогноза.

Прогноз численности занятых строится наложением двух основных компонентов: демографического прогноза численности населения и прогнозных уровней занятости для соответствующих половозрастных групп. Суммарная численность занятых в любой момент времени определяется двумя этими параметрами (хотя, конечно, каждый из них в конечном счете эндогенен и имеет свои детерминанты). Занятость в году t рассчитывается как

$$E_t = \Sigma_a^k (e_0^a \cdot pop_t^a), \quad \text{где} \quad e_0^a = \frac{E_0^a}{pop_0^a}.$$

Индекс a обозначает возрастную группу, а индексы 0 и t — базовый и прогнозный годы соответственно. E — это абсолютная численность занятых и pop — численность населения. Мы используем 5-летние возрастные группы (k групп). Другими словами, прогноз численности занятых для года t рассчитывается по каждой 5-летней возрастной группе отдельно для мужчин и женщин. Абсолютная численность населения в году t в возрастной группе a взвешивается на ее уровень занятости e. Затем все групповые численности суммируются.

В качестве демографической основы используется средний вариант прогноза населения ООН (World Population Prospects 2024). Расчеты выполняются отдельно для мужчин и женщин по пятилетним возрастным группам с последующим агрегированием результатов. Поскольку горизонт прогноза ограничен 2040 годом, на данный момент времени все потенциально трудоспособное население уже родилось и прогноз численности населения в возрасте 15–64 года зависит лишь от сценариев миграции и (в меньшей степени) смертности в трудоспособном возрасте. Оценки динамики населения, в том числе трудоспособного, в рамках данного прогноза мы обсуждали выше.

Для определения сценариев динамики уровней занятости мы используем данные ОРС за последние 10–15 лет по соответствующим странам (Рисунки 4.4 и 4.5). Отметим, что во всех странах уровни занятости мужчин в основных рабочих возрастах высокие (это в меньшей степени относится к Таджикистану) и достаточно стабильные во времени. Мы ожидаем, что эти тенденции сохранятся и в прогнозируемом периоде, при этом возможен небольшой рост в молодых и старших возрастных группах. Вариация уровней занятости женщин — как по возрастам, так и во времени или между странами — значительно выше. Это обусловливает необходимость разработки альтернативных сценариев их динамики с учетом страновой специфики.

Результаты расчетов в соответствии с описанными ниже сценариями представлены в сводной Таблице 4.4 и обсуждаются ниже.

Таблица 4.4.
Прогнозы занятости по различным сценариям, тыс. чел., возрастные группы 15–74 года

сценарий	2025			2040			итоговые изменения	
	мужчины	женщины	итого	мужчины	женщины	итого	2040/ 2025	2040– 2025
Армения								
1	654	517	1171	592	449	1041	0,89	-130
2	654	517	1171	664	518	1182	1,01	11
3	688	543	1231	751	546	1297	1,05	66
Казахстан								
1	4826	4483	9309	5768	5297	11065	1,19	1756
Кыргызстан								
1	1677	1078	2755	2086	1306	3392	1,23	682
2	1677	1078	2755	2086	1614	3700	1,34	974
Таджикистан								
1	1850	978	2828	2465	1346	3811	1,35	983
2	1850	978	2828	3217	2036	5253	1,86	2425

Источник: расчеты авторов.

Армения. Совокупный уровень вовлеченности в рабочую силу мужчин находился в интервале 71–76%, а у женщин — 53–61%, но более высокая безработица приводит к более низким уровням занятости. Однако в Армении по сравнению с Казахстаном или Россией вовлеченность в рабочую силу и занятость в разы выше в старшей возрастной группе[47], почти в два раза выше в группе 15–19 лет и сопоставима с группой 20–24 года. В то же время даже коэффициенты вовлеченности для обоих полов значительно ниже в основном трудоспособном возрасте (25–54 года), обозначая потенциальные резервы для увеличения занятости.

Для Армении мы рассматриваем три сценария изменения занятости. Первый — инерционный — предполагает сохранение уровней занятости на показателе середины 2020-х.

Второй сценарий предполагает умеренный рост участия в рабочей силе: коэффициенты для групп 15–19 лет и 20–24 года сохраняются на уровне 2024-го. Уровень занятости мужчин в возрасте 25–59 лет постепенно (на 10-летнем горизонте) подтягивается до уровня России и Казахстана, а уровни для женщин в возрасте 25–59 лет движутся в том же направлении, но разрыв закрывается только на 40%, поскольку

[47] Пенсионный возраст в Армении составляет 63 года (65 лет — для социальной пенсии), что в целом выше современных значений для российских и казахстанских показателей.

культурные нормы, влияющие на выход женщин на рынок труда, меняются медленно. Мы оставляем показатели для старших возрастных групп на уровне 2024 года. При этом повозрастные показатели безработицы не меняются, следовательно, рост занятости возможен только за счет дополнительной вовлеченности в рабочую силу.

Третий сценарий связан с прогнозом безработицы. Уровни безработицы в Армении значительно выше, чем в России и Казахстане, следовательно, сокращение безработицы является резервом занятости. Мы рассматриваем дополнительно оптимистичный сценарий сокращения уровней безработицы вдвое (до 50% от базовых уровней), на который накладывается умеренный рост вовлеченности в рабочую силу.

В итоге вариантов изменения половозрастных коэффициентов участия в рабочей силе и вариантов половозрастных уровней безработицы дает нам три сценария:

1. *инерционный* (оба показателя на уровне 2024 года);

2. *умеренного развития* вовлеченности в рабочую силу с неизменными уровнями безработицы;

3. *умеренного развития* вовлеченности в рабочую силу с *сокращением уровней безработицы вдвое*[48].

Сценарий 1 предполагает сокращение занятости в Армении примерно на 10% или на 130 тыс. человек. Сценарий 2 дает в 2040 году ту же численность, что и в начале периода, а при реализации сценария 3 численность занятых будет на 25% выше по сравнению с реализацией полностью инерционного сценария 1. При плавном повышении вовлеченности в рабочую силу (сценарий 2) без снижения безработицы численность занятых будет на 10% ниже, чем при снижении безработицы в сценарии 3. Во всех сценариях рабочая сила будет стареть (Рисунок 4.30 a, b, c, d), хотя, например, доля возрастных групп моложе 30 и старше 60 лет в общей численности населения практически не изменится.

Казахстан. Для Казахстана характерен высокий уровень участия в рабочей силе, который в сочетании с низким уровнем безработицы трансформируется в высокий уровень занятости. Примечательно, что вопреки высокой рождаемости занятость женщин находится на уровне стран Центральной и Восточной Европы. Это практически не оставляет резервов для дальнейшего роста уровня занятости. Мы можем ожидать лишь небольшие изменения в возрастных группах 55–64 года (у женщин) и 65+ лет (у обоих полов) как результат плавного увеличения пенсионного возраста для женщин в рамках проводимой пенсионной реформы. В итоге можно ожидать суммарного увеличения численности занятых за 15 лет (2026–2040) примерно на 19%. Это может потребовать около 1,8 млн рабочих мест, которые необходимо создать. Численность всего населения, населения в трудоспособном возрасте и численность занятых будут прирастать примерно одинаково, чего не наблюдалось в предыдущее десятилетие.

Кыргызстан. Для Кыргызстана характерны высокие уровни занятости мужчин, дальнейший рост представляется маловероятным. Однако занятость женщин сформи-

[48] При этом реализация снижения безработицы в рамках сценария 3 предполагается не постепенно, а с начала прогнозного периода.

ровалась на гораздо более низком уровне, особенно в младших рабочих возрастах. Мы полагаем, что сценарии изменения уровня занятости женщин ограничены снизу текущими значениями для Кыргызстана, а сверху — значениями для Казахстана. Полное преодоление разрыва (с Казахстаном) в следующие 15 лет представляется маловероятным, но возможно его сокращение примерно вдвое. Обозначенные условия задают два крайних сценария и границы для динамики уровня занятости на следующие 15 лет, до 2040 года:

1. Нижняя граница предполагает консервацию текущего положения дел (сценарий статус-кво) как для мужчин, так и для женщин.

2. Верхняя граница моделирует сохранение показателей для мужчин при последовательном сокращении разницы в уровнях занятости разрыва женщин в Кыргызстане по сравнению с Казахстаном. В данном случае предполагается, что к 2040 году этот разрыв уменьшится вдвое относительно текущего уровня.

Корректировка демографического прогноза с учетом меняющихся уровней занятости дает два сценария для динамики перспективной численности занятых. Результаты приведены в Таблице 4.4. Согласно сценарию 1 (полное статус-кво), общая численность занятых увеличивается в 1,27 раза. Это означает дополнительную потребность в трудоустройстве более 700 тыс. человек к 2040 году. Сценарий 2 (статус-кво для мужчин и увеличение для женщин) дает увеличение численности занятых в 1,38 раза. В этом случае численность занятых может прирасти примерно на 1 млн человек. Разница между сценариями в 2040 году составляет более 300 тыс. человек, и она исключительно женская. Но даже минимальный сценарий (сохранение текущих уровней занятости) означает, что к концу прогнозного периода Кыргызстан должен существенно нарастить количество рабочих мест для продуктивной абсорбции роста предложения. Будет ли это формальной занятостью или неформальной, имеет принципиальное значение для экономического роста и благополучия граждан. Как отмечалось выше, в ретроспективе расширение занятости шло почти полностью за счет создания неформальных рабочих мест.

Таджикистан. Информация о рынке труда Таджикистана крайне ограничена. ОРС проводятся нерегулярно и их результаты публикуются в крайне урезанном виде. Последнее доступное на момент построения прогноза ОРС, агрегированные данные для которого доступны, проводилось в 2025 году (данные были опубликованы в июле 2026 года), но после 9-летнего перерыва. Повозрастные уровни занятости (согласно как ОРС 2025 года, так и переписи 2020 года) и для мужчин, и для женщин в Таджикистане значительно ниже, чем в других анализируемых странах (Рисунок 4.5).

Для определения возможных границ изменения численности занятых мы рассматриваем два сценария.

1. Нижняя граница прогнозной численности задается уровнем занятости в последнем году, данные за который доступны для анализа.

2. Верхняя граница предполагает приближение к 2040 году к текущим уровням занятости в Кыргызстане.

Сценарий 1 (Таблица 4.4) предполагает рост численности примерно с 2,8 до 3,8 млн в 2040 году, то есть примерно на 1 млн человек за 15 лет. Эта прибавка может быть достигнута за счет вовлечения в занятость дополнительно 600 тыс. мужчин и 370 тыс. женщин. Сценарий 2 обещает «добавку» 2,4 млн человек, которая будет состоять из 1,4 млн мужчин и 1 млн женщин, но даже минимальный вариант предполагает значительную дополнительную потребность в рабочих местах.

Прогнозы показывают также возможные изменения в возрастной структуре занятости. Молодые работники, как правило, обладают более развитым человеческим капиталом в силу большего охвата образованием, более современного образования и более крепкого здоровья. Рост производительности труда продолжается примерно до середины карьеры, после чего ее уровень в лучшем случае стабилизируется[49] (Lagakos et al., 2018; Gimpelson and Chernina, 2023). Какие изменения могут произойти с возрастной структурой занятых в изучаемых нами странах? Результаты представлены на Рисунке 4.30.

В *Армении* по всем сценариям будет происходить старение занятости за счет сокращения доли работников в возрасте 30–39 лет и роста доли работников в возрасте 50–59 лет.

В *Казахстане* динамика занятости будет неравномерной в разных возрастных группах. Численность людей в самом продуктивном возрасте 35–44 года может сократиться, в то время как численность в младшем (20–29) и старшем трудоспособном возрасте (50+) будет быстро расти.

В *Кыргызстане* занятость будет становиться все более молодой за счет роста доли работников младше 30 лет. В отличие от Казахстана, здесь не ожидается роста доли занятых в старших возрастах (60+), хотя доля работников в возрасте 40+ несколько вырастет (в особенности в предпенсионном возрасте 50–59 лет).

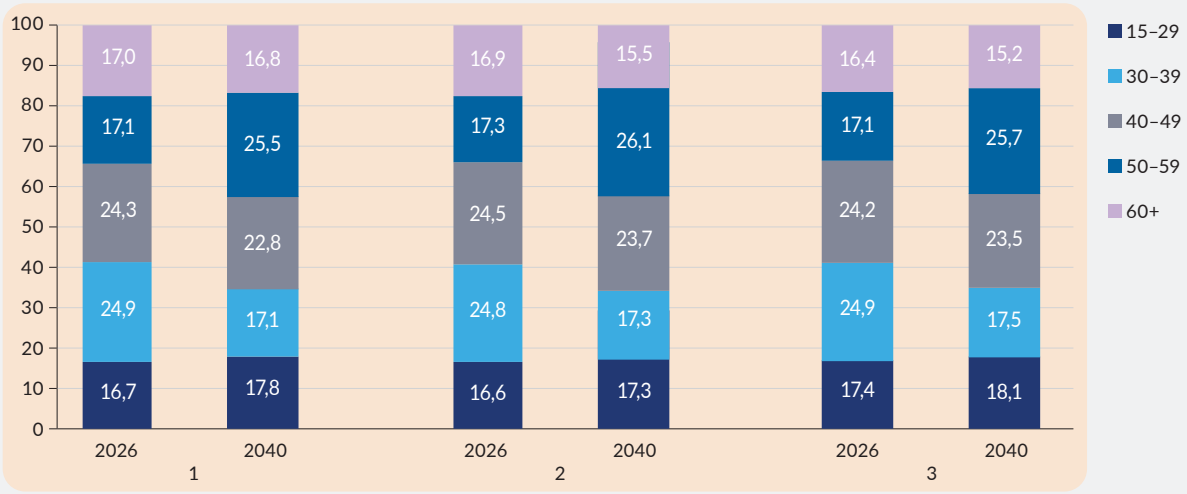
В *Таджикистане* доля работников в возрасте 15–39 лет останется доминирующей, но будет снижаться по сравнению с исходным годом. Она сократится с 65 до 60% по первому сценарию и до 53% по второму. Соответственно, возрастет доля занятых в возрасте 40+ с 35 до 45%, то есть проявится тенденция к некоторому взрослению занятости.

Итак, согласно нашим прогнозным сценариям, участие населения в экономике в странах региона будет формироваться по разным траекториям. В странах Центральной Азии (Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане) продолжится рост численности занятых, однако его масштабы и возрастная структура по странам будут различаться. В Армении, напротив, ожидается сокращение численности рабочей силы, которое лишь частично может быть компенсировано повышением уровня экономической активности и снижением безработицы. Во всех случаях демографические процессы формируют ограничения и возможности для функционирования рынков труда. Создание рабочих мест с высокой производительностью и достойной оплатой остается императивом на годы вперед.

[49] Lagakos, D., Moll, B., Porzio, T., Qian, N., & Schoellman, T. (2018). Life cycle wage growth across countries. Journal of Political Economy, 126(2), p. 797–849.Chernina, E., Gimpelson, V. (2023). Do wages grow with experience? Deciphering the Russian puzzle. Journal of Comparative Economics, 51(2), p. 545–563.

Рисунок 4.30 (a, b, c, d).
Возрастная структура занятых в 2026 и 2040 годах, мужчины и женщины, %

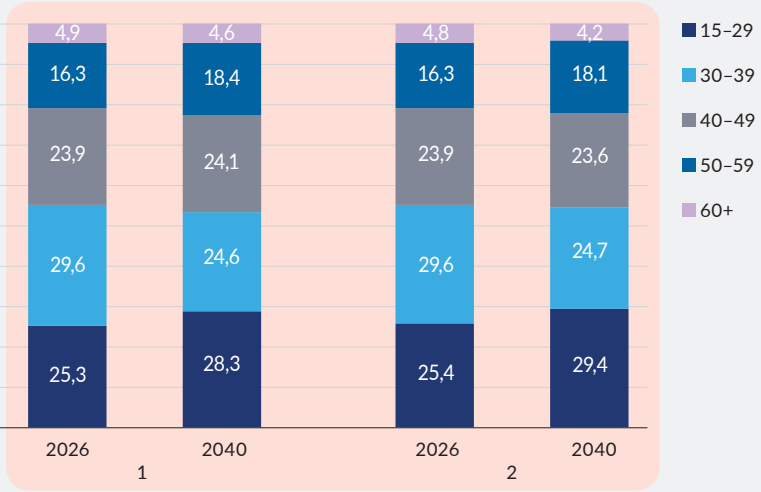
a) Армения



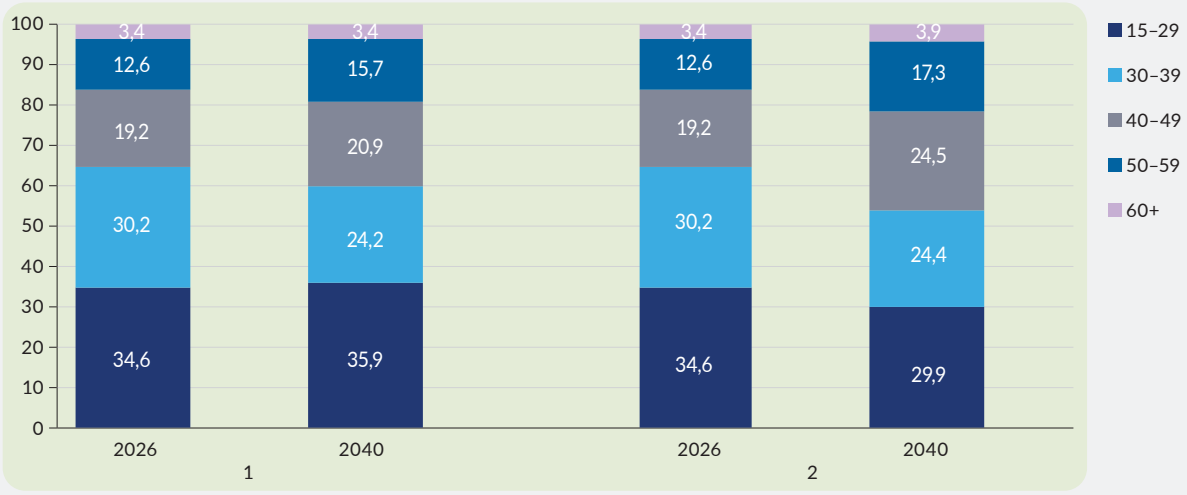
b) Казахстан



c) Кыргызстан



d) Таджикистан



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

Источник: расчеты авторов.

Институты и политика на рынке труда в законодательстве и программах





5.1.
Роль институтов рынка труда

Один из ключевых выводов из предыдущих разделов доклада заключается в том, что перед всеми рассматриваемыми странами стоит задача расширения масштабов и повышения качества производительной занятости в формальном секторе. Это важно для обеспечения как устойчивого экономического роста, так и благосостояния людей, сокращения бедности. Институты рынка труда должны способствовать достижению этих целей, но при ошибочной настройке могут стать еще одним труднопреодолимым барьером.

Система институтов рынка труда решает двуединую задачу: она должна обеспечивать высокий уровень продуктивной занятости (то есть и занятости, и производительности) и в то же время защищать работников от рисков на рынке труда, не связанных напрямую с их трудовым вкладом. Эти две задачи на практике трудно совместить, поскольку они во многом не совпадают и часто опираются на разные идеологические позиции. Тем не менее необходим поиск тонкого баланса, не допускающего ни избыточного, ни недостаточного регулирования. Для нахождения и поддержания баланса необходимы доказательные эмпирические исследования, обеспечивающие политиков аргументами о границах и эффектах регулирования (Alzate et al., 2024; Betcherman, 2019).

Институты рынка труда определяют степень гибкости работодателей при адаптации занятости к колебаниям спроса на труд. С одной стороны, это количественная гибкость/жесткость, проявляющаяся в приспособлении численности занятых (extensive margin) и количества отработанных рабочих часов (intensive margin). С другой — это гибкость в подстройке трудовых издержек. Их эффекты для рынка труда дополняются эффектами от регулирования товарных рынков (антимонопольное регулирование, условия входа на рынки, доступ к инфраструктуре и т. п.) и от налоговой системы. Регулирование всегда вводит дополнительные издержки, снижающие аллокативную эффективность рынка, а потому его дизайн и имплементация требуют аккуратности и продуманности.

Основные институты рынка труда — это набор норм и правил, регулирующих его функционирование. Среди них — минимальная заработная плата и правила формирования оплаты труда, условия доступа к пособиям по безработице, нормы, регулирующие защиту занятости (Employment Protection Legislation, EPL) и ряд других. Эти нормы обязательны только для организаций формального сектора, внутри которого государство может осуществлять мониторинг и обеспечивать их соблюдение. Однако нельзя исключать и определенную трансмиссию эффектов регулирования в неформальный сегмент.

Каковы при этом основные институциональные эффекты? Они проявляются в обоих направлениях. С одной стороны, чем жестче действуют институты рынка труда в формальном секторе (то есть чем выше издержки, вменяемые ими работодателям при использовании наемного труда), тем сильнее стимулы для бизнеса оставаться в тени, то есть вне сферы функционирования этих норм. Это еще больше подпитывает неформальность.

Например, завышенная минимальная зарплата в формальном секторе может вести к выдавливанию низкоквалифицированных работников в неформальный сегмент экономики. Подобные эффекты имеют место и при сочетании чрезмерной защищенности формальных рабочих мест и слабой защищенности работников. С другой — расширение неформальной занятости, как правило, сопровождается эрозией налоговой базы государства и ослабляет способность государства обеспечивать им же введенные институциональные правила. Но если правила не действуют и при этом общественные блага в нужном количестве и качестве не производятся, то ни для работодателей, ни для работников нет достаточных стимулов к формализации, увеличивающей издержки, но не сулящей выгод. Попытки же более полно исполнять избыточно жесткие нормы оборачиваются ростом неформальности и вытеснением из занятости наиболее уязвимых групп (Gimpelson et al., 2015). Таким образом, непродуманные попытки защитить одну группу работников на рынке труда (тех, кто занят на формальных рабочих местах) оборачиваются лишением защиты для других групп, часто более многочисленных и уязвимых (незанятых, неформальных, вновь входящих на рынок, молодежи, женщин, лиц предпенсионного и пенсионного возраста, с ограниченными возможностями).

Количественная гибкость: нормы, защищающие рабочие места (EPL).

Это прежде всего правила заключения и расторжения трудовых договоров. Прекращение трудовых отношений, заключенных на конкретный срок, не сопровождается компенсационными выплатами работникам. Использование таких договоров дает максимальную гибкость работодателю при подстройке численности, но может быть невыгодным для работников, поскольку ставит их в уязвимое положение.

В большинстве стран трудовое законодательство ограничивает возможности заключения срочных трудовых договоров закрытым перечнем разрешающих оснований. При наличии признаков того, что трудовые функции на данном рабочем месте являются постоянными, такой договор может заключаться только в случае временного отсутствия постоянного работника. Это не снимает проблему инфорсмента данной нормы в формальном секторе, контроль за соблюдением которой, по-видимому, часто отсутствует. Что же касается работодателей — частных лиц и индивидуальных предпринимателей, то на них эта норма, как правило, не распространяется. Это стимулирует работодателей сохранять такой некорпоративный статус и не увеличивать численность наемных работников.

Инициированное работодателем прекращение трудовых отношений по экономическим основаниям в случае бессрочных трудовых договоров предполагает компенсации увольняемым. Такая компенсация может состоять из двух основных компонентов: предварительного уведомления об увольнении и выходного пособия. Экономический смысл уведомления заключается в том, что увольняемый заранее начинает искать новую работу, при этом он снижает свою производительность на старом месте, продолжая получать заработную плату. Выходное пособие должно обеспечить



Создание производительных рабочих мест

Экономическая активность во всех исследуемых странах слабо диверсифицирована.

увольняемого доходом на время поиска новой работы. И то, и другое можно оценить в количестве недель (месяцев) заработной платы, которую должен выплатить работодатель. Наряду с денежными издержками, выплачиваемыми в качестве компенсаций, работодатели могут сталкиваться с различными дополнительными административными ограничениями и издержками. Во-первых, это необходимость оповещения третьей стороны (правительства, местных органов власти, служб занятости, профсоюзов) о намечаемых увольнениях и получения их согласия. Во-вторых, это прямое вмешательство в деятельность фирм, не основанное на требованиях законодательства, но ограничивающее свободу работодателя в политике найма/увольнения. Например, чиновники могут оказывать административное давление на работодателей, пытаясь остановить или ограничить сокращение численности на предприятиях, особенно крупных.

Чем больше суммарные издержки при оптимизации численности, тем выше формальная жесткость защиты рабочих мест. А чем она выше, тем выше сохранность действующих рабочих мест, но ниже темпы создания новых и медленнее структурные сдвиги в формальном секторе. Другими словами, чем лучше социально защищены те, кто имеет формальную работу, тем хуже возможности на рынке труда у тех, кто ее не имеет, но хотел бы иметь. (Если работодателю трудно уволить работника в плохие времена, у него слабые стимулы нанимать в хорошие.)

Рассмотрим вкратце соответствующие нормы, действующие в странах. Ключевыми документами, регулирующими рынок труда, являются Трудовой кодекс (ТК) и законы о занятости.

Армения. Согласно статье 95 ТК Республики Армения, использование срочных контрактов ограничено фиксированным списком исключений. Если срочный договор продлевают или перезаключают не позднее чем через месяц, то он автоматически признается бессрочным (за исключением некоторых категорий работников). Если в судебном порядке установлено, что трудовые отношения фактически регулируются заключенным между работодателем и работником гражданско-правовым договором, то к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 102).

Расторжение бессрочных трудовых отношений по инициативе работодателя допускается в случае ликвидации организации и необходимости сокращения штата. Работники, подпадающие под увольнение в таких случаях, должны быть уведомлены работодателем заранее (статья 115). Срок уведомления зависит от стажа работы у данного работодателя и варьируется от 14 дней для работника, работающего до одного года, до 60 дней для работника со стажем более 15 лет. Наиболее распространенный срок предупреждения о расторжении договора составляет 30

дней. Требование об информировании третьей стороны / профсоюзов действует только в случае уязвимых групп населения. Размер выходного пособия составляет среднюю зарплату за 1 месяц (за 2 месяца, если увольнение связано с потерей трудоспособности), но коллективный договор или трехстороннее соглашение могут предусматривать и более высокий размер компенсации.

Казахстан. Согласно Статье 30 ТК Республики Казахстан, срочные договоры можно использовать юридическим лицам по фиксированному списку причин (для сезонных работ, для определенных договоров, на замену временно выбывающим и т. п.) либо без ограничения на срок не менее 1 года (но с ограниченным числом продлений). Работодателям — физическим лицам (субъектам малого предпринимательства) разрешено заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничения.

В случае расторжения договора по инициативе работодателя по экономическим причинам работодатель должен предупредить работника не менее чем за 1 месяц (пункты 1 и 2 статьи 46) и выплатить выходное пособие в сумме средней заработной платы за 1 месяц (статья 131). Трудовым и коллективным договорами может быть предусмотрен более длительный срок предупреждения. Таким образом суммарные издержки работодателя в расчете на одного высвобождаемого составляют две среднемесячные заработные платы. В целом трудовое законодательство в Казахстане является самым либеральным среди всех стран региона.

Кыргызстан. Согласно статье 44 Трудового кодекса КР, срочные договоры с наемными работниками юридические лица могут заключать по фиксированному и конечному списку причин (например, для сезонных работ, при чрезвычайных ситуациях, на замену временно выбывающим и т. п.). Работодатели — физические лица не ограничены в их использовании.

Статья 46 определяет порядок расторжения договора по инициативе работодателя по экономическим причинам, то есть при ликвидации предприятия/организации или при сокращении штатов. В этом случае работодатель должен предупредить работника об увольнении под расписку не менее чем за 1 месяц (пункт 3 статьи 46) и выплатить выходное пособие в сумме не ниже 2-месячных окладов. Таким образом, этот компонент издержек работодателя в расчете на одного высвобождаемого составляет три месячных оклада. При массовом высвобождении эту величину надо умножить на число высвобождаемых.

Статья 48 предусматривает, что «за работником, высвобождаемым при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией или реорганизацией организации либо сокращением численности или штата, сохраняется на период поиска работы до 3 месяцев среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия при условии, что он в течение 10 рабочих дней после увольнения зарегистрировался в государственной службе занятости в качестве ищущего работу. За первый месяц со дня увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных заработных плат, за второй и третий месяцы поиска работы за работником сохраняется среднемесячная оплата труда». Согласно этой статье, издержки высвобождения оказываются еще выше.

Таджикистан. ТК Таджикистана предусматривает самый высокий (среди обсуждаемых стран) уровень формальной защиты рабочих мест. Он также ограничивает заключение срочных трудовых договоров закрытым списком причин, при этом минимальный срок для таких договоров — 1 год (статья 25). При перезаключении срочный договор становится бессрочным. Ни срочные, ни гражданско-правовые договоры не могут применяться, если трудовая деятельность имеет признаки постоянной. Что же касается бессрочных договоров, то они могут быть расторгнуты по инициативе работодателя в случае ликвидации организации (статья 42), но сокращение штата по экономическим причинам прямо не упоминается. В случае увольнений при ликвидации необходимо согласование с уполномоченными государственными органами занятости и предупреждение работников не менее чем за 2 месяца (статья 45). Компенсация при увольнении в таких случаях составляет не менее 3-месячных заработных плат (статья 51).

В Таблице 5.1 мы приводим данные по интересующим нас странам в сравнении с некоторыми другими. Они зафиксированы в соответствующих статьях трудовых кодексов в виде условий использования срочных и прекращения бессрочных трудовых отношений.

Таблица 5.1.
Условия заключения и расторжения договоров в трудовом законодательстве

	Срочные договоры запрещены для постоянных задач	Максимальная продолжительность срочных договоров	Согласование с третьей стороной в случае увольнения	Предупреждение об увольнении, в неделях, ЗП	Выходное пособие в неделях, ЗП
Армения	да	нет ограничений	нет	2,0–8,7	4,3
Казахстан	нет	нет ограничений	да	4,3	4,3
Кыргызстан	да	60	нет	4,3	13
Таджикистан	да	нет ограничений	да	8,7	13
Сербия	да	24	нет	нет	7,7
Турция	да	нет ограничений	нет	6,7	23,1
Мексика	да	нет ограничений	да	нет	22
Грузия	нет	30	нет	4,3	4,3

Источники: World Bank Doing Business 2019, кодексы стран.

Особенностью правил уведомления и назначения выходных пособий в разных странах (вне СНГ) является связь их величины со стажем работы у данного работодателя. В процессе трудовой деятельности работник накапливает специфический человеческий капитал, который защищается более высокой компенсацией, привязанной к продолжительности стажа. Это стимулирует инвестиции фирм и работников в обучение и переобучение. Высокие выходные компенсации, как правило, относятся к увольнению работников с большим специальным стажем. Это делает их увольнение крайне дорогостоящим для бизнеса, при этом компенсации новичкам невелики. В рассматриваемых странах (за исключением Армении) шкала компенсаций в зависимости от стажа плоская. В таком случае основные издержки увольнения (а соответственно, и найма) касаются работников с небольшим стажем и вновь нанимаемых. Это фактически усиливает номинальную жесткость и действует против тех, кто пытается получить постоянную формальную работу.

На основе проведенного анализа можно заключить, что самое либеральное регулирование занятости сложилось в Казахстане и в Армении, а самое жесткое — в Таджикистане. Напомним, что при этом в Казахстане также самый высокий уровень занятости, а самый низкий в Таджикистане. Хотя у нас нет оснований говорить о причинно-следственной связи, само по себе такое совпадение достаточно иллюстративно. Конечно, Турция и Мексика выглядят недосягаемыми лидерами по жесткости, но там величина компенсации увеличивается со стажем работы, оставаясь умеренной при низком стаже. Однако в обеих странах уровни занятости тоже невысоки.

Надо повторить, что в части законодательного регулирования речь идет только об организациях формального сектора, поскольку эти нормы вовне его не могут быть обеспечены. Работодатели — физические лица даже в случае своего формального статуса (например, наличия налоговой регистрации) имеют достаточную свободу действий в сфере найма/увольнения. Что касается совсем неформальных фирм и работников, то они остаются полностью в тени регулирования. Такое дифференцированное регулирование стимулирует потенциальных работодателей при найме работников оставаться ниже порога, при превышении которого издержки резко возрастают.

Цена труда: особенности регулирования

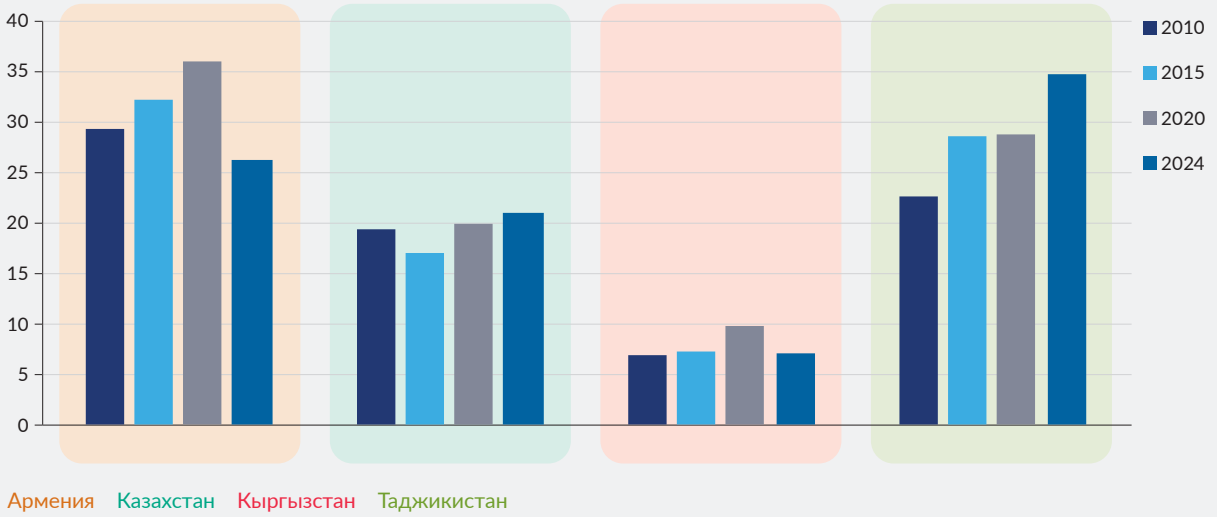
Гибкость заработной платы в сторону понижения ограничена уровнем минимальной зарплаты (МЗП) и уровнем пособия (ПБ) по безработице (и более широко — социальными пособиями, не связанными с занятостью)[50]. Влияние ПБ на различные параметры функционирования рынка зависит не только от его величины, но и от условий получения, включая длительность выплат и требований к формальному стажу. МЗП и ПБ задают нижний порог зарплаты (wage floor). МЗП предполагает институционализированный инфорсмент — работодатель может быть административно и финансово наказан за нарушение закона о МЗП. Что

[50] О роли пособий, не связанных с работой, см.: Boeri and Terrell, 2002.

касается ПБ, то оно представляет собой альтернативный доход и напрямую влияет на резервированную заработную плату[51] (Boeri and Terrell, 2002). Чем ниже порог, тем ниже может опускаться величина оплаты труда. Тем, соответственно, сильнее распределение занятых по трудовому доходу вытянуто в левую сторону, втягивая потенциальных безработных в низкооплачиваемую занятость.

Рисунок 5.1 дает представление о значениях индекса Кейтца (соотношение МЗП и средней/медианной зарплаты), которые по международным меркам не являются высокими. (Для справки: значение индекса в России менялось во времени, но находится в тех же интервалах). Международная организация труда рекомендует устанавливать индекс Кейтца на уровне не ниже 50%.

Рисунок 5.1.
Индекс Кейтца: отношение минимальной заработной платы к средней заработной плате, %



Источники: Содружество Независимых Государств в 2024 году: Статистический ежегодник / Межгосударственный статистический комитет СНГ. — М., 2026 — 621 с.; 30 лет Содружеству Независимых Государств 1991–2021: Статистический сборник / Межгосударственный статистический комитет СНГ. — М., 2021. — 474 с. 30 лет Содружеству Независимых Государств 1991–2021: Статистический сборник / Межгосударственный статистический комитет СНГ. — М., 2021. — 474 с.

Армения. В настоящее время МЗП установлена на уровне 75 тыс. драмов в месяц, что составляет около 25% от средней зарплаты. В проекции на распределение по заработной плате она находится далеко в его левой части, не оказывая заметного влияния. Величина ПБ составляет 60% от минимальной зарплаты (45 тыс. драмов в 2026 году) или 15% от средней зарплаты. Для назначения пособия по безработице требуется страховой стаж (уплата взносов на страхование от безработицы) не менее 1 года. При отсутствии минимального страхового стажа может выплачиваться социальное пособие. Длительность выплаты ПБ варьируется от 6 до 12 месяцев; каждые три года страхового стажа добавляют один месяц выплат. Призна-

[51] Резервированная (или резервная) заработная плата определяет минимальный уровень оплаты труда, при котором индивиды предпочитают работу досугу. Ее величина является индивидуальной ненаблюдаемой характеристикой, и она может быть не связана с величиной МЗП.

ние безработным, регистрация в службе занятости, длительность выплаты и размер пособия регулируются Законом о занятости. Для признания безработным, кроме стандартных условий отсутствия работы, активного поиска и готовности к ней приступить, нужно быть старше 16 лет и не получать пенсию по возрасту. Кроме того, в первые 10 дней после обращения в службу занятости могут быть предложены вакансии, которые подпадают под определение подходящей работы. Отказ от двух предложений подходящей работы приводит к отказу от регистрации в качестве безработного. Определение подходящей работы очень мягкое: подходящей считается любая работа, которая с учетом размера оплаты труда и транспортной доступности рабочего места соответствует профессиональному образованию и квалификации безработного. Критерии размера оплаты труда и транспортной доступности устанавливаются Правительством Республики Армения.

До 2026 года получение социальных пособий малоимущими гражданами (предоставляются с использованием проверки нуждаемости), не работающими и находящимися в трудоспособном возрасте, было привязано к регистрации в качестве безработного. Данный фактор способствовал раздуванию категории безработных за счет тех, кто фактически находится вне рабочей силы или имеет трудно фиксируемую занятость. В таком случае высокая доля безработных с продолжительностью более года (70% от всех безработных) может оказаться статистическим артефактом, искажающим реальную картину. С 2026 года претендующим на социальное пособие и неработающим малоимущим лицам трудоспособного возраста должен вменяться доход на уровне стоимости минимальной продовольственной корзины, а требование регистрации в качестве безработного снимается. Разъединение двух разных инструментов — социальной помощи и помощи в поиске работы — должно элиминировать навес в статистике безработицы, искажающий картину на рынке труда.

Казахстан. На протяжении последнего десятилетия МЗП варьирует в диапазоне 16–20% средней заработной платы. Она составляет 85 000 тенге (с 2024 года) или около 19% в 2025 году. В относительном выражении это выше, чем в других государствах Центральной Азии, но значительно ниже, чем в других странах (например, постпереходных экономиках Центральной и Юго-Восточной Европы), которые могут рассматриваться как сопоставимые для сравнения.

ПБ выплачивается как страховая выплата по случаю потери работы тем, за кого работодатели уплачивали социальные отчисления в Государственный фонд социального страхования (ГФСС). С 2026 года коэффициент замещения составляет 45% от среднемесячного дохода, с которого шли отчисления за последние 24 месяца. При расчете отчислений действует потолок на доход[52]. Длительность выплат составляет от 1 до 6 месяцев, но зависит от страхового стажа (при стаже от 6 до 12 месяцев — 1 месяц выплат, а при стаже от 60 месяцев и выше — 6 месяцев).

Кыргызстан. И МЗП, и ПБ чрезвычайно малы в соотношении со средней зарплатой. На протяжении большей части

[52] Максимальная база для расчета социальных отчислений составляет 7 МЗП. МЗП в 2026 году равняется 85 000 тенге, следовательно, максимальный учитываемый доход составляет 595 000 тенге в месяц (85 000 × 7). Существуют дополнительные коэффициенты для учета стажа, а с выплат удерживают пенсионные взносы (10%).

периода 2010–2024 годов МЗП колебалась в диапазоне от 5 до 10% по отношению к средней (хотя по отношению к медианной зарплате соотношение будет выше). Что касается пособия, оно составляет 300 (до 600 в отдельных случаях) сомов, что при средней заработной плате в 36 тыс. сомов оказывается ничтожной величиной. Бюджетный сектор, на который приходится 60% формальной занятости, также отличается низким уровнем оплаты труда и тем самым тянет все распределение по оплате вниз. Таким образом, нижний порог заработной платы держится на уровне, не позволяющем отсекать рабочие места с низкой производительностью (и он существенно ниже, чем в других анализируемых странах). Это способствует накоплению и поддержанию обширного пула рабочих мест, абсорбирующих маргинальную занятость.

Таджикистан. В Таджикистане шло постепенное увеличение соотношения МЗП и средней заработной платы. В итоге оно дошло до уровня в 35%. Хотя это невысокий показатель по сравнению с развитыми странами, он достаточно высокий для стран региона. С учетом высокой степени неформальности в экономике Таджикистана резонно задать вопрос, в какой мере такой уровень является обязывающим для работодателей (то есть реально действующим), а если является, то каков его вклад в экспансию неформальной занятости.

Социальная поддержка безработных регулируется Законом «О содействии занятости населения», который определяет правила выплат. Правила достаточно жесткие, отсеивающие от доступа к выплатам многочисленные группы незанятых. Например, граждане, впервые ищущие работу и не работавшие более одного года, завершившие профессиональную подготовку, и т. п. не имеют права на получение пособия по безработице (статья 27). Статья 28 вводит длинный список причин, по которым выплаты могут быть прекращены, приостановлены или сокращены. Максимальная продолжительность выплат составляет не более трех месяцев в течение одного календарного года и выплачивается один раз при условии перерегистрации в ГСЗ в установленном государством порядке (статья 25).

Размер пособия по безработице в Таджикистане зависит от средней зарплаты на последнем месте работы и составляет 50% в первый месяц, 40% во второй и 30% в третий. В относительном выражении уровень замещения потерянного дохода здесь выше, чем в других странах региона, но жесткие условия предоставления пособий дестимулируют регистрацию для их получения. С учетом множественности обстоятельств, по которым выплаты могут быть приостановлены, существует высокая неопределенность в их получении.

В итоге особенности применения МЗП и ПБ занижают фактический зарплатный порог, подавляя измеряемую безработицу, но выталкивая индивидов в неформальную занятость или с рынка труда Таджикистана (за пределы рабочей силы или в миграцию).

Двухъярусная заработная плата как механизм ценовой адаптации

Второй механизм гибкости заработной платы — это широкое использование переменной компоненты в структуре оплаты. Постоянная часть оплаты представляет собой оклад или тариф, жестко фиксированные в договорах. Переменная включает различные надбавки и премии, которые не установлены в договорах и могут добавляться или отменяться работодателем в зависимости от обстоятельств. Она подстраивается под финансовые возможности работодателей и под текущую конъюнктуру. Подобная конструкция работает как автоматический амортизатор шоков, поскольку переменная часть увеличивается в хорошие времена (делятся прибыли) и сокращается в плохие, тем самым перекладывая издержки приспособления на работников (делятся издержки)[53]. В итоге гибкость зарплаты (вниз, благодаря низкому порогу, и вверх, с помощью подстройки через переменную часть) способствует стабильности (но не росту) занятости. Очевидно, что в неформальной экономике вся заработная плата или трудовой доход являются переменными и негарантированными величинами.

Двухъярусная оплата труда широко распространена в формальном корпоративном секторе стран ряда СНГ. В России она действует с начала 1990-х годов и была условно названа «российской» моделью с обратной гибкостью (см.: «Заработная плата…», 2007, Гимпельсон и Капелюшников, 2015; Капелюшников, 2023).

В Казахстане доля именно премий и надбавок в ФОТ составляет в среднем около 15%, но она заметно варьируется по видам деятельности. Например, в горнодобывающих видах деятельности их доля превышает 20%[54]. Для других стран у нас нет аналогичных данных, но низкая эластичность занятости по ВВП и высокая по заработной плате говорят в пользу гипотезы о значимой роли переменной части оплаты в адаптации рынка труда.

Перенос гибкости с количественной стороны рынка труда на ценовую позволяет поддерживать занятость и держать низкую безработицу. Однако такая модель не способствует созданию производительных и формальных рабочих мест, поскольку не защищает ни работодателя от административных и прочих рисков, связанных с количественной адаптацией занятости, ни работников, на которых фактически перекладываются все сопутствующие риски.

[53] «Механика» такой модели на примере российского рынка труда описана в работе «Заработная плата…», 2007, в частности в главах 1 и 2.

[54] Таблица «Среднемесячная номинальная заработная плата работников по структуре фонда заработной платы в разрезе видов экономической деятельности» https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/ (без учета малых предприятий, занимающихся предпринимательской деятельностью).

Налоговый клин

Важным институтом, влияющим на стимулы к созданию рабочих мест, является налоговая система. Один из ее параметров — величина налогового клина (tax wedge) — разница между издержками работодателя на оплату труда наемных работников и величиной заработной платы, которую работник получает на руки после всех налоговых отчислений. Клин состоит из двух основных элементов: налога на индивидуальные доходы и отчислений в социальные фонды, выплачиваемых работником или работодателем. Чем он больше, тем сильнее его негативный эффект на формальную занятость. Леманн и Муравьев оценивали эластичность неформальной занятости к изменению налогового клина в странах с переходной экономикой как умеренную (Lehmann, Muraviev, 2011), однако рассчитать ее применительно к странам Евразийского региона невозможно из-за отсутствия необходимых данных.

В рассматриваемых странах принята плоская (или почти плоская) шкала налогов на трудовые доходы на уровне 10–12% и межстрановая вариация в величине налогового клина почти полностью определяется вариацией в социальных отчислениях. В итоге она варьируется от 16% в Казахстане до 34% в Таджикистане. В Армении и Кыргызстане она составляет 22–25%. Данный уровень уступает значениям большинства стран ЦВЕ. Тем не менее из-за плоской шкалы НДФЛ предельные налоговые ставки (кроме Казахстана) могут выступать сдерживающим фактором для роста доходов низкооплачиваемых работников.

Комплементарность и взаимодействие институциональных норм

Анализ институционального влияния на рынок труда требует учета комплементарности регулирующих механизмов (Lehmann and Muraviev, 2011). Взятые изолированно, отдельные институциональные нормы не создают непреодолимых препятствий для расширения формальной занятости. Тем не менее они не функционируют обособленно, а активно взаимодействуют между собой, усиливая эффекты друг друга или, наоборот, частично их нейтрализуя. Известное выражение М. Салтыкова-Щедрина о том, что «суровость российских законов компенсируется их несоблюдением», можно применить и к нормам рынка труда. Например, слабое и селективное правоприменение влияет на их эффекты, но усиливает неопределенность, которую регулирование призвано ограничивать. В свою очередь, чрезмерное усердие в имплементации избыточно ограничивающих правил оборачивается негативными последствиями для уязвимых групп (Gimpelson et al.). Например, снижающие отток из формальной занятости высокие издержки увольнения могут частично компенсироваться активным содействием безработным в поиске работы, но сочетание высоких издержек увольнения (защита занятых на формальных предприятиях) со слабой поддержкой безработных ведет к сегментации и усиливает деформализацию на рынке труда.

Степень соблюдения любых правил зависит от эффективности их инфорсмента. Неполное исполнение законов увеличивает гибкость рынка труда, но вместе с тем

ведет к абсолютной его институциональной деформализации. Обратная сторона проблемы — это внелегальное административное вмешательство в трудовые отношения. Оно может быть направлено на искусственное сохранение занятости на отдельных крупных предприятиях ради недопущения локального роста безработицы, а также преследовать скрытые интересы конкурирующих бизнесов. Независимо от конкретных мотивов, такая селективность правоприменения создает значительные риски для работодателей и отрицательно сказывается на создании новых формальных рабочих мест[55].

Если издержки увольнения и налоговый клин применительно к малоквалифицированным работникам дестимулируют создание для них формальных рабочих мест, то сочетание низкого порога зарплаты, слабой социальной защиты и селективного правоприменения способствует расширению неформальной занятости или оттоку из рабочей силы. Формальные и неформальные механизмы миграционной политики вписываются в это институциональное равновесие.

Институты рынка труда, очевидно, нуждаются в совершенствовании и должны лучше учитывать потребности рынка труда и имеющиеся возможности в сфере регулирования и правоприменения. Для этого необходимо решить, какие основные цели-задачи перед ними стоят с учетом тех институциональных и финансовых возможностей, которые есть у государства. Эти задачи особенно актуальны для Кыргызстана и Таджикистана. Номинальная жесткость законодательных норм должна быть приведена в соответствие с реальными возможностями ее обеспечения. При совершенствовании этих институтов встает вопрос о ключевой дилемме на рынке труда: максимально защитить работников формального сектора от возможной потери работы или способствовать расширению формального сектора за счет создания новых рабочих мест? Речь идет о выборе между защитой существующих формальных рабочих мест и защитой граждан — как имеющих формальную работу, так и желающих ее иметь. К подобному выводу приходят и эксперты МВФ в докладе о рынке труда Кыргызстана: перенос акцента с защиты рабочих мест на защиту работников, «может повысить гибкость рынка труда, снизить неформальность и способствовать экономическому росту, позволяя компаниям приспосабливать свою рабочую силу более эффективно и стимулируя формальную занятость» (IMF Country Report, 2025).

[55] О влиянии избирательного и неполного инфорсмента трудового законодательства см.: Gimpelson et al., 2010.

5.2.
Отражение проблем рынка труда в государственных стратегиях и программах

Цели и задачи развития рынка труда, а также система мероприятий, направленных на их достижение, находят отражение в специальных программах, являющихся частью национальных стратегий развития. В Армении и Казахстане это развернутые и комплексные стратегии развития рынка труда, а в Кыргызстане и Таджикистане — более узкие по охвату программы содействия занятости, практически не затрагивающие вопросы спроса на труд. Их анализ показывает приоритеты политики в данной сфере и понимание властями проблем и путей их решения.

Армения. Стратегический план занятости Республики Армения на 2024–2031 годы[56] исходит из приоритетов развития экономики страны и Стратегии трансформации до 2050 года. Среди них — сокращение безработицы и бедности, развитие человеческого капитала, рост производительности труда и продвижение экспорта в целях обеспечения инклюзивного экономического роста. В плане сформулирована цель — стимулирование занятости в высокопроизводительных секторах экономики через непрерывное развитие человеческого капитала и продвижение предпринимательства. Среди ключевых задач Стратегического плана — обеспечение одновременного увеличения занятости и производительности и снижение безработицы, обеспечение эффективности государственных программ продвижения занятости и государственных расходов, таргетированная социальная политика через выявление наиболее уязвимых социальных групп, сокращение бедности и рост качества жизни населения.

В Стратегическом плане представлен развернутый анализ ситуации на рынке труда через призму данных ОРС. Фокус анализа направлен на профилирование рабочей силы, прежде всего безработных и экономически неактивных, и выделение подгрупп, трудовой потенциал которых недоиспользован и в первую очередь будут направлены меры активной политики содействия занятости. Это молодежь, которая не работает и не учится (NEET), женщины возрастной группы 30–39 лет, трудоспособные члены домохозяйств — получателей социальных пособий, жители небольших населенных пунктов и региональных городов. Анализ дополнен инвентаризацией активных программ содействия занятости и выявлением проблем на основе данных о регистрируемой безработице и работе государственных центров содействия занятости. Подчеркивается необходимость координации и синхронизации действий разных министерств и ведомств в целях развития человеческого капитала, стимулирования роста высокопроизводительных рабочих мест и снижения несоответствия спроса и предложения на рынке труда.

[56] См.: https://cdn.prod.website-files.com/6695218b7018c74c4c41f7ab/69036adb6e167905d120674c_ARM_Employment%20Strategy.pdf.

На основе обзора международного опыта сформулирована задача ускоренного экономического развития с ежегодным темпом роста ВВП 8% и предложены инструменты политики экономического развития и содействия занятости, которые сработали в других странах. Большинство предлагаемых мер относятся к стороне предложения труда и направлены на повышение конкурентоспособности уязвимых групп населения через развитие их профессиональных навыков и компетенций.

Со стороны спроса на труд декларируется необходимость интервенций по трем основным направлениям:

- структурная трансформация экономики и отток рабочей силы из сельского хозяйства в несельскохозяйственный сектор;
- продвижение экспорта;
- обеспечение притока прямых иностранных инвестиций.

Реализация этих мер призвана обеспечить создание новых высокопроизводительных рабочих мест вне сельского хозяйства в небольших населенных пунктах, включая региональные города. Привлечение прямых иностранных инвестиций призвано обеспечить создание производительных рабочих мест и повышение занятости через развитие специальных экономических зон со льготным режимом налогообложения и льготными кредитами, с особым вниманием к экспортоориентированным компаниям. Для сглаживания территориальных различий предлагается ввести повышенную ставку налога на недвижимость на промышленные объекты в Ереване, чтобы стимулировать их реаллокацию в другие города.

На стороне предложения труда предлагаются разные инструменты для повышения уровня занятости уязвимых групп населения. Это образовательные ваучеры для повышения квалификации, ориентированные на группы со слабой вовлеченностью в занятость, а также субсидирование программ профессионального обучения для женщин, возвращающихся на рынок труда, и молодежи. Другая группа инструментов включает налоговые преференции и субсидирование занятости молодежи, выходящей на рынок труда, и женщин средних возрастных групп (30–39 лет) через прямое субсидирование зарплаты или возврат части подоходного налога. Кроме того, предусматривается стимулирование гибкой занятости через налоговые стимулы для работодателя, налоговые льготы работодателям в промышленных зонах при трудоустройстве безработной женщины 30–39 лет, стимулирование женского предпринимательства через специальные программы бизнес-акселераторов, льготный налог на прибыль и субсидированные ставки по кредитам.

В Стратегическом плане делается акцент на информационное обеспечение доказательной политики. Он формулирует задачу создания всесторонней цифровой информационной и аналитической системы, включающей механизмы взаимосвязи между спросом на труд и предложением труда. Для этого запланированы модернизация существующей системы мониторинга, сбора и анализа необходимой информации и развитие мощностей информационных ресурсов. Планируется расширение возможностей совместного использования опросных и административных данных для анализа траекторий движения на рынке труда, а также привлечение больших данных.

Казахстан. Концепция развития рынка труда Республики Казахстан на 2024–2029 годы[57] исходит из определения экономики страны как экономики с низким уровнем сложности, в которой требуется преимущественно средний уровень квалификации и отсутствуют устойчивые стимулы к развитию человеческого капитала. Такое положение отражает слабую диверсификацию экономики и ее высокую зависимость от добычи и экспорта природных ресурсов.

Ключевые проблемы рынка труда: несоответствие квалификации и навыков работников требованиям рынка труда из-за недостаточного развития системы профессионального образования и обучения; высокая доля неформальной занятости и низкий уровень защиты прав и интересов работников, особенно в сельской местности; неравенство в доступе к рабочим местам и высоким доходам разных групп населения.



Переток занятости в неформальные услуги

Структурные сдвиги оказывали слабое влияние на рост агрегированной производительности.

Задача развития рынка труда формулируется как двуединая: обеспечение высокого уровня жизни при справедливом распределении доходов и сокращении неравенства и переход от «экономики простых вещей» к «сложной экономике» технологически продвинутых товаров, услуг и производств. Отмечается роль качественного образования как основы высокой производительности.

Для развития рынка труда Концепция предлагает развернутый список мер стимулирования спроса на труд, меры по повышению квалификации рабочей силы (сторона предложения труда), а также меры, которые должны обеспечить соответствие предложения спросу. Для этого предлагается развивать среднесрочное и долгосрочное планирование спроса на труд с активным вовлечением бизнеса в формирование прогноза.

Ключевые направления стимулирования спроса на труд сформулированы на основе анализа международного опыта и предполагают три взаимосвязанных направления:

1. развитие промышленности, включающее автоматизацию и цифровизацию;
2. развитие экспортоориентированного частного сектора;
3. поддержку малого и среднего предпринимательства. Для государственной поддержки частного сектора предлагается использовать гранты и субсидии предприятиям, прежде всего на повышение компетенций своих сотрудников.

[57] См.: https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001050.

В целях генерации высокопродуктивных рабочих мест Концепция предусматривает:

- **открытость геологических данных** для снижения издержек и ускорения подачи заявок в сфере недропользования;
- **устранение нетарифных ограничений** посредством активизации внешнеторговой политики;
- **формирование региональных кластеров** и развитие промкооперации для встраивания в международные цепочки стоимости;
- **инфраструктурное обеспечение** пространственного развития (опережающее строительство транспортных, энергетических, водных и цифровых сетей);
- **реформу субсидирования** и господдержки агропромышленного комплекса;
- **ускорение таможенных процедур** и совершенствование системы сертификации продукции.

Для воздействия на предложение труда предлагается широко использовать меры, предполагающие субсидирование, например гранты и субсидии образовательным учреждениям. Это субсидирование зарплат уязвимых групп, а также квотирование и возмещение расходов на адаптацию и обучение на рабочих местах (для инвалидов). Для вовлечения рабочей силы старшего возраста в культуру «обучение в течение всей жизни» предполагается использовать онлайн-обучение на бесплатной государственной платформе. Комплексные целевые программы поддержки предпринимательства планируются для стимулирования предпринимательства среди лиц с ограниченными возможностями. Разработка и внедрение системы сертификации знаний и навыков работников призваны уменьшить информационную асимметрию на рынке труда.

Большое внимание в Концепции уделяется улучшению работы государственных центров занятости. Планируется переформатирование работы центров трудовой мобильности с целью обеспечения индивидуального подхода в работе с безработными и переход к работе на принципах кейс-менеджмента. Планируется полная цифровизация всех инструментов государственной поддержки и внедрение цифровых служб занятости, развитие электронной биржи труда с сервисами по индивидуальному подбору вакансий. Предполагается, что это позволит перейти от простого поиска работы к проактивному трудоустройству и создаст условия для повышения доходов через развитие навыков, трудовую мобильность, упрощенное оформление трудовых отношений.

Концепция миграционной политики до 2030 года[58] дополняет Концепцию развития рынка труда в части мер со стороны предложения труда и предполагает стимулирование образовательной и бизнес-иммиграции, привлечение квалифицированных трудовых мигрантов с акцентом на специалистов по дефицитным профессиям с целью обеспечения трансферта технологий и подготовки национальных кадров.

[58] См.: https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2500001081#z10.

Кыргызстан. Программа содействия занятости населения Республики Кыргызстан на 2022–2026 годы[59] была разработана в соответствии с приоритетами Национальной стратегии развития на 2018–2040 годы. В ней заявлено, что государственная политика в области занятости будет направлена на повышение качества рабочей силы, устранение дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда, а ее реализация будет способствовать достижению целей устойчивого развития ООН.



Урбанизация Казахстана

Растет давление на рынки труда крупнейших городов и их инфраструктуру.

Согласно Программе, ключевые проблемы рынка труда:

- низкие темпы создания производительных рабочих мест с относительно высокой заработной платой;
- несбалансированность экономического развития регионов, вызывающая рост внутренней миграции;
- слабая вовлеченность местных уровней управления в реализацию мер содействия занятости;
- несоответствие уровня профессионального образования потребностям рынка труда;
- низкий уровень социальных гарантий для работников.

В сфере занятости вызовами называются рост числа безработных активного трудового возраста, высокий уровень внешней трудовой миграции, диспропорции спроса и предложения профессиональных кадров на рынке труда, значительные масштабы неформальной и неустойчивой занятости, низкий уровень трудоустройства отдельных категорий, слабое участие работодателей в повышении квалификации и профессиональной подготовке, разрыв пособия по безработице и прожиточного минимума, отсутствие данных о реальных масштабах безработицы и трудовой миграции, недостаточное финансирование активных и пассивных программ.

Программа предусматривает 5 стратегических направлений:

1. обеспечение доступности услуг в сфере содействия занятости через повышение качества услуг и совершенствование системы прогноза рынка труда;
2. активная политика содействия занятости через обучение востребованным профессиям, оплачиваемые общественные работы, содействие молодежной занятости и занятости женщин с несовершеннолетними детьми, интеграцию в трудовую деятельность лиц с инвалидностью, создание условий для продления трудовой деятельности лиц старших возрастов;
3. создание гибкой и современной системы образования и подготовки квалифицированных кадров через совершенствование первич-

[59] См.: https://www.gov.kg/files/news/froala/1cfa486d9991d1da9c4ac9a9db742ab84ce59c5f.docx.

ной профессиональной подготовки и повышения квалификации в течение трудовой жизни, совершенствование системы профессиональной ориентации, развитие системы стажировки и практики на предприятиях и в организациях, прогнозирование потребности в трудовых ресурсах для обеспечения сбалансированности спроса и предложения;

4. цифровизация сферы содействия занятости через развитие информационной системы «Рынок труда», создание общереспубликанской базы вакансий и резюме, развитие системы поиска работы и подбора персонала «Работа без границ» для граждан ЕАЭС, развитие межведомственного обмена информацией;

5. развитие инфраструктуры занятости через открытие в городах центров по профориентационной работе, обучение сотрудников служб занятости, развитие бесплатных информационно-консультационных услуг в различных регионах республики и за ее пределами, организация тренингов по составлению резюме и собеседованию с потенциальным нанимателем, работа со СМИ по вопросам занятости.

Таджикистан. Программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2023–2027 годы[60] входит в систему документов о стратегическом планировании и государственном прогнозировании Таджикистана и разработана в соответствии с приоритетами Национальной стратегии развития до 2030 года и Концепции развития продуктивной занятости до 2040 года. Ее цель — содействие занятости населения посредством привлечения безработных граждан к профессиональному обучению.

Программа формулирует длинный список задач и развернутый перечень мероприятий, которые сгруппированы в 12 направлений, девять из которых (кроме первых трех) лежат в области воздействия на предложение труда:

1. создание новых рабочих мест (постулируется согласно существующему прогнозу);

2. посредничество на рынке труда, предусматривающее развитие сотрудничества органов занятости и работодателей, информирование о вакансиях и проведение ярмарок вакансий;

3. содействие занятости уязвимых на рынке труда граждан через квотирование рабочих мест для молодежи, инвалидов, уволенных из ВС и освобожденных из исправительных учреждений, обеспечение широкого доступа уязвимых групп к профессиональному обучению, создание и сохранение специализированных рабочих мест с регулируемым режимом работы, создание условий для занятий дистанционной работой, частичное финансирование работодателей, трудоустраивающих уязвимые группы;

[60] См.: https://faolex.fao.org/docs/pdf/taj221456.pdf.

4. содействие занятости молодежи и предотвращение роста безработицы среди молодежи через содействие трудоустройству на свободные рабочие места, доступ к краткосрочным профессиональным курсам повышения квалификации и переподготовки по профессиям, имеющим спрос на внутреннем и внешнем рынках труда, привлечение к оплачиваемым общественным работам, поддержка предпринимательства через льготное кредитование, социальная поддержка безработной молодежи через выплату пособий по безработице;

5. содействие занятости женщин через мероприятия, аналогичные мероприятиям для содействия занятости молодежи и дополнительно обучение безработных и ищущих работу девушек, особенно в горных районах и отдаленных селах, в центрах обучения взрослых;

6. социальная поддержка возвратившихся на родину трудовых мигрантов через создание рабочих мест, временную занятость на оплачиваемых общественных работах, профессиональную подготовку и льготные кредиты под частное предпринимательство, валидацию приобретенных ими профессиональных навыков и оказание консультационных и юридических услуг;

7. адаптация рабочей силы к потребностям рынка труда в условиях стратегии ускоренной индустриализации через определение потребности в рабочих кадрах через опросы работодателей, использование механизма дуального обучения для подготовки рабочих кадров, укрепление материально-технической и учебной базы учреждений профессионального обучения за счет государственных и иностранных инвестиций, вовлечение молодежи и женщин в профессиональное обучение востребованным профессиям;

8. предоставление консультационных услуг и финансовой поддержки безработным, желающим заняться предпринимательством, и поддержка развития малого и среднего предпринимательства через поддержку стартапов посредством льготного кредитования безработных, привлечение дополнительных средств за счет партнеров по развитию для поддержки развития предпринимательства среди молодежи и женщин, широкое внедрение обучения основам предпринимательства в центрах профобучения органов занятости, разработку инновационных механизмов контроля и возврата кредитов на предпринимательство;

9. организация оплачиваемых общественных работ;

10. развитие народных промыслов через создание центров народных промыслов и развитие программ профессионального обучения народным промыслам;

11. социальная поддержка граждан во время безработицы;

12. усовершенствование деятельности органов труда и занятости населения через переход к цифровым услугам, привлечение дополнительных инвестиций для реализации активных мер содействия занятости, обеспечение целевого и рационального использования предусмотренных средств, постоянное повышение профессиональной квалификации работников органов занятости, усовершенствование системы сбора и обработки государственных статистических данных и данных об отраслевых рынках труда.

Наличие детальных программ, ориентированных на рынок труда, свидетельствует о внимании государственных органов к этим проблемам и о поисках путей решения.

Программы развития рынка труда в каждой из обсуждаемых стран нацелены (где-то почти исключительно, а где-то в значительной степени) на обеспечение устойчивой занятости и достойных зарплат относительно уязвимых групп (молодежи, женщин, жителей отдаленных населенных пунктов, старших возрастных групп, людей с ограничениями здоровья и др.). Будучи очень важной частью, меры обеспечения инклюзии этих групп и защиты их прав лишь часть того, что подпадает под понятие развитие рынка труда и программы содействия занятости (если не понимать их в узком смысле как полномочия государственных служб занятости).

Не претендуя на общность, отметим несколько потенциальных направлений для уточнения программ развития рынка труда.

1. Представленный в данном докладе анализ говорит о том, что ключевые проблемы рынков труда во всех четырех странах лежат на стороне спроса на труд. Спрос на труд — это спрос, производный от спроса на продукцию (товары и услуги), он формируется фирмами, оптимизирующими свое поведение в конкурентной среде. Динамика развития бизнеса определяет, какие рабочие места остаются на рынке, какие выходят на рынок, какова интенсивность этих изменений, их территориальная и отраслевая привязка. В связи с этим меры по стимулированию развития частного предпринимательства и бизнеса формируют экономический фон, который отражается в структуре и динамике рабочих мест и вакансий. Если развитие частного сектора сдерживается, сталкиваясь с макроэкономическими, регулятивными или инфраструктурными ограничениями, то спрос на труд и создание рабочих мест будут также подавлены. Но если проблематика занятости находится преимущественно в сфере функциональной ответственности министерств труда, то создание условий для развития частного сектора — это стратегическая задача всех министерств и ведомств, а также Центрального банка, отвечающего за макроэкономическую стабильность. Без комплексного анализа макроэкономического и институционального ландшафта трудно

оценить эффективность и уместность мероприятий, предлагаемых профильными министерствами. Программы развития рынка труда Казахстана и Армении включают отдельные и важные элементы такого анализа, тогда как программы Кыргызстана и Таджикистана, если и содержат отсылку к спросу на труд, то преимущественно декларативную.

2. Во всех программах выделяется задача совершенствования механизма взаимодействия работников и рабочих мест, действующих или потенциальных (безработных и вакансий). Ее решение лежит в зоне ответственности министерств труда и связано со снижением информационных издержек. Оно включает прогнозирование спроса на труд и привлечение к этому стейкхолдеров, сбор и предоставление информации о вакансиях, содействие безработным в трудоустройстве, в том числе через повышение квалификации. Эти полезные меры не решают, однако, проблему дефицита спроса на труд в частном формальном секторе. Кроме того, обоснованность приоритетности и реализуемости подобных рекомендаций часто недостаточна или спорна. Например, разработка прогнозов спроса на труд является сложной методологической и технической задачей, к которой не все могут быть готовы. Она требует развитой информационной базы, в большинстве случаев несуществующей. В условиях быстрых структурных и технологических изменений статистическая информация о прошлом быстро теряет ценность как инструмент предвидения будущего. Другой пример касается ориентации на активные программы на рынке труда. Их эффективность при медленном создании формальных рабочих мест и недостаточной информированности о динамике рынка труда не может быть высокой. По-видимому, программное целеполагание должно опираться на анализ приоритетов и возможностей, на специальные исследования и надежную информационную основу.

3. Государственный сектор, включающий социальную сферу, финансируемую из бюджетов, а также крупные предприятия, принадлежащие государству и им контролируемые, представляет собой важнейший и значительный по величине сегмент рынка труда. Государство — крупнейший работодатель, задающий ориентиры в ценообразовании и стандартах социальной защиты на рынке труда. Программы развития рынка труда в странах с большой долей государства в экономике не должны игнорировать проблемы, связанные с этим сегментом. Текущие программы это не рассматривают.

4. Широкое распространение в рассматриваемых странах получили инициативы, связанные с разными формами субсидирования — занятостью отдельных групп, созданием рабочих мест, переобучением. Предложения по субсидированию заработных плат или льготному налогообложению для уязвимых групп содержатся практически во всех программах. Они опираются на анализ частичного равновесия, игнорируя эффекты изменения относительных цен на труд с точки зрения общего равновесия. Как известно, специальная поддержка одной группы может вести к вытеснению с рынка труда других групп. Например, субсидируемое снижение издержек при найме женщин способно вытеснить с рынка труда молодежь или другие группы со сходными производительными характеристиками, которые для работодателя являются субститутами и несубсидируемый наем которых обходится дороже. Часто такие меры носят временный характер, а их прекращение ведет к обратному эффекту — сокращению занятости тех, кого специально поддерживали.

5. При программировании мер поддержки определенных групп авторы часто исходят из представлений о частичном равновесии, упуская или игнорируя более общие эффекты. Это может быть связано как с ведомственными интересами, так и с отсутствием соответствующих моделей, позволяющих видеть общее равновесие, или с отсутствием необходимой информации. Основной источник данных на рынке труда — ОРС, которые отражают сторону предложения, но не могут дать полную картину на рынке труда. Данные о фирмах и работодателях, о структуре спроса на труд разных групп и о реакции спроса на изменения налогов, субсидий и регулирования трудовых взаимоотношений, о внутрифирменных механизмах зарплатообразования могут существенно обогатить понимание процессов на рынке труда. Это особенно важно в периоды структурных трансформаций, которые идут в рассматриваемых странах.

Основные выводы и рекомендации





Большинство стран Евразийского региона, включая четыре страны, которым посвящено это исследование, демонстрировали впечатляющие темпы роста за последние пять лет, а размеры их экономик увеличились более чем в два раза с 2010 года. Страны успешно справлялись с поддержанием макроэкономической и финансовой стабильности, выдерживали давление со стороны глобальных и региональных шоков, продемонстрировали темпы роста, превышающие ожидания большинства аналитиков и политиков. Такая неожиданная устойчивость экономик региона создает впечатление о повышении качества экономического роста, а значит, и спроса на труд.

Наблюдаемый экономический рост происходит на фоне демографических процессов, существенно влиявших на предложение труда. В трех странах — Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане, в которых демографический переход еще не завершен, растет доля трудоспособного населения. Это открывает потенциальные возможности реализации демографического дивиденда для экономического роста. В Армении, напротив, сокращение рабочей силы и старение населения могут способствовать более быстрым структурным изменениям на рынке труда, снижению уровня безработицы и неактивности.

В таких — преимущественно благоприятных — условиях дисбалансы и структурные проблемы на рынках труда должны сокращаться, способствуя долгосрочной устойчивости экономик и росту благосостояния населения, в том числе за счет роста формальных и высокопроизводительных рабочих мест. Тем не менее наш обобщенный анализ рынков труда обнаруживает и иные тенденции, которые можно резюмировать в следующих выводах, важных и актуальных для всех исследуемых стран:

- **Эффект от экономического роста на процесс создания формальных и высокопроизводительных рабочих мест незначителен.** Это главным образом связано с тем, что экономическая активность во всех исследуемых странах слабо диверсифицирована и постепенно смещается в сторону неторгуемых и менее производительных секторов со значительной долей неформальной занятости. Узкая структурная основа экономического роста не позволяет создавать достаточное количество высокопроизводительных рабочих мест. С нашей точки зрения, это представляет собой основной долгосрочный вызов в исследуемых странах для устойчивого экономического роста и успешной трансформации рынков труда.

- **Узкая структурная основа экономического роста не позволила в полной мере воспользоваться демографическим дивидендом.** Экономический рост происходил преимущественно за счет роста производительности труда, а вклад демографических изменений (роста трудоспособного населения) был минимален. Изменение возрастной структуры трудоспособного населения либо не оказывало заметного положительного влияния на экономический рост, либо снижало его.

- **Абсорбция прироста численности населения на рынках труда шла во многом за счет расширения неформальной занятости или ухода из рабочей силы.** Массовая неформальность на рынке труда остается серьезной структурной проблемой для всех рассматриваемых

стран, ограничивая рост производительности труда и благосостояния населения. Проблемы неформальности усугубляются сегментацией на рынках труда, которая ограничивает динамизм рабочей силы и ее межотраслевую реаллокацию. Распространение неактивности и укоренение неформальных форм трудовой деятельности является во многом следствием отсутствия формальных альтернатив — слабости частного сектора и его неспособности генерировать рабочие места достойного качества в условиях растущего демографического давления.

» **Структурные сдвиги, связанные с перетоком ресурсов из сельского хозяйства в несельскохозяйственные виды деятельности, являются важным резервом экономического роста.** Этот механизм роста использовался в разной степени и далеко не исчерпан. Однако его потенциал во многом зависит от создания рабочих мест в формальном частном секторе экономики.

» **Трудовая миграция (внешняя и внутренняя) остается важным механизмом адаптации рынков труда к демографическому давлению и структурным ограничениям.** При этом озабоченность вызывает высокая зависимость Кыргызстана и Таджикистана как поставщиков внешней трудовой миграции. Такая зависимость не стимулирует создание производительных рабочих мест внутри страны и делает экономику крайне чувствительной к любым изменениям в миграционной политике принимающих стран. Поддержание миграционных потоков на уровнях, близких к текущим, в будущем будет все более проблематичным и маловероятным.

» **Роль бюджетного сектора как основного создателя формальных рабочих мест возрастает во всех исследуемых странах, однако уровень заработных плат в нем существенно занижен относительно отраслей рыночного сектора.** Это занижение отрицательно влияет на качество человеческого капитала и мотивацию работников в бюджетном секторе, на переток рабочей силы из неформального сектора в формальный, минимизируя стимулы для таких переходов. При этом подавляется социальная и частная отдача на образование, снижаются стимулы домохозяйств к инвестициям в человеческий капитал.

» **Представляется, что политика содействия занятости и борьбы с безработицей в исследуемых странах преимущественно преследует цель снижения уровня безработицы как политико-экономического критерия эффективности.** При слабой защите от безработицы (низкий уровень пособий, усложненный доступ к ним и короткая продолжительность выплат) происходит вытеснение избыточной (относительно спроса) рабочей силы в неформальную самозанятость и выход из рабочей силы.

Демографические прогнозы до 2040 года обещают продолжение быстрого роста трудоспособного населения в странах Центральной Азии и его некоторое сокращение в Армении. С учетом долгосрочных характеристик экономического роста и спроса на труд, а также ожидаемых демографических тенденций, определяющих предложение труда, создание необходимого количества формальных и высокопроизводительных рабочих мест в исследуемых странах представляется маловероятным на горизонте до 2040 года.

Неформальность и неактивность, скорее всего, сохранятся на высоком уровне, а трудовая миграция — как внутренняя, так и внешняя, останется важным механизмом балансировки предложения и спроса на труд. Для ЕФСР как стабилизационного института это означает, что в процессе трансформации дисбалансы на рынках труда могут создавать серьезные риски для долгосрочной устойчивости исследуемых стран. Минимизация этих рисков требует системного и согласованного подхода к выстраиванию экономической политики на макро- и микроуровнях.

Ключевой способ преодоления обозначенных вызовов заключается в обеспечении условий для создания в частном секторе формальных рабочих мест, представляющих предпочтительную альтернативу неформальности, неактивности и трудовой миграции. Это предполагает существенные структурные сдвиги в экономиках исследуемых стран, которые требуют создания благоприятных институциональных условий для развития частного сектора, роста инвестиций, совершенствования и диверсификации инфраструктуры (энергетической, логистической, цифровой и т. п.), обеспечение справедливого доступа к ней, стимулирование экспорта и встраивание в глобальные цепочки добавленной стоимости, технологическое обновление и усложнение.

Целевым ориентиром политики на рынке труда должна быть максимизация продуктивной и высокооплачиваемой занятости. Целесообразен отказ от минимизации безработицы как политико-экономического критерия эффективности с целью снижения неформальной и маргинальной занятости и сохранения населения в составе рабочей силы. Необходимо сокращение избыточных законодательных и административных мер по искусственному сдерживанию безработицы и сосредоточение внимания на мерах, способствующих расширению производительной занятости. Среди последних — облегчение создания и роста новых фирм и предприятий (поощрение стартапов и устранение барьеров для роста), совершенствование налоговой политики, снижение издержек найма работников, облегчение доступа новых фирм к инфраструктуре, обеспечение благоприятных условий для инвестирования, всестороннее развитие человеческого капитала, освоение новых внешних рынков.

На стороне спроса на труд ключевым вызовом остается создание новых формальных рабочих мест. Темпы чистого изменения численности формальных рабочих мест (создание рабочих мест минус их ликвидация) должны опережать темпы роста численности трудоспособного населения, для того чтобы не только генерировать



Доказательная политика на рынке труда

Невозможна без надежного статистического обеспечения.

вакансии для вновь входящих на рынок людей, но и создавать условия (на стороне спроса на труд) для сокращения неформальной занятости, более полной занятости молодежи и женщин, и реинтеграции возвращающихся трудовых мигрантов.

На стороне предложения труда важной задачей остается формирование человеческого капитала, способствующее улучшению мобильности работников, освоению новых и адаптации старых навыков в условиях уже переживаемых и ожидаемых интенсивных структурных изменений в экономиках исследуемых стран. Среди прочего меры могут включать повышение качества образования, создание механизмов и инфраструктуры профессиональной подготовки и переподготовки, исключение гендерной и возрастной дискриминации, следование меритократическим (в отличие от родственно-клановых) принципам найма и продвижения работников.

Во всех обсуждаемых странах была бы полезна институциональная реформа системы оплаты труда в бюджетном секторе, направленная на реализацию принципа равной оплаты за равный труд. В соответствии с данным принципом уровень вознаграждения в этом секторе должен быть (при прочих равных) не ниже того, что складывается в рыночном сегменте для работников с *сопоставимым* человеческим капиталом. Это повышает мотивацию работников и положительно влияет на качество производимых общественных благ.

Во всех обсуждаемых странах целесообразно сделать инструменты пассивной политики содействия занятости (размера пособия с точки зрения замещения утраченного дохода, правил доступа и длительности выплат) более доступными для широких групп потенциальных соискателей. Например, введение минимального пособия при отсутствии страхового вклада; дифференциацию в размере пособия в зависимости от страховых выплат или трудового стажа (там, где этого нет). Единых и готовых рецептов здесь не существует, исследования влияния стандартных инструментов на длительность эпизодов безработицы, выход из безработицы в занятость или неактивность, на выбор между неактивностью и безработицей *в контексте конкретных стран* позволят уточнить конкретные параметры изменений.

Активные программы содействия занятости, будучи дорогими в расчете на единицу эффекта, в условиях низких темпов создания рабочих мест в частном формальном секторе имеют дополнительные ограничения. Целесообразно провести содержательный аудит используемых программ, выявив направления и группы, для которых действующие программы достигают целей с экономически приемлемыми затратами. Акцент имеет смысл перенести на компенсацию информационной асимметрии на рынке труда, содействие уязвимым группам населения и облегчение доступа к частным цифровым платформам о вакансиях.

Далее мы хотели бы в обсуждаемых странах выделить важные отличительные характеристики рынков труда и трансформационных процессов, которые необходимо учитывать при формировании экономической политики.

Армения

- На фоне незначительного прироста населения в 2010–2024 годах происходило значительное сокращение численности рабочей силы, которое сопровождалось ростом экономической неактивности и умеренным сжатием безработицы.
- Сельско-городская миграция является важным компонентом структурной трансформации. Доля сельского хозяйства к 2024 году сократилась на 28 п. п., до 18%.
- Несмотря на быстрые темпы экономического роста, острой проблемой остается высокий уровень безработицы, включая молодежную и долгосрочную, сочетающийся с относительно низким уровнем участия в рабочей силе и высоким уровнем неформальности. Оценки неформальности/самозанятости в 2024 году на основе данных ОРС колебались в районе 30% от всех занятых.
- За относительно высоким уровнем безработицы стоит не столько большой приток людей в безработицу, сколько слабый отток и длительное зависание в этом состоянии.
- Армения завершила демографический переход, что означает сочетание низкой рождаемости и низкой смертности. Естественный прирост населения практически прекратился, а процесс старения уже начался.
- Ожидается, что к 2040 году население Армении сократится на 10%, а трудоспособное — на 12% (примерно на 290 и на 230 тыс. соответственно). Страна сталкивается с рисками роста демографической нагрузки и сокращения предложения труда, которое лишь частично может быть компенсировано более высокой экономической активностью населения и снижением безработицы.
- Вероятный рост относительной цены труда как фактора производства на фоне сжатия предложения труда может стать дополнительным стимулом смены технологий и структурных изменений при условии благоприятной институциональной среды.

Казахстан

- В условиях продолжающегося демографического перехода и роста численности трудоспособного населения для Казахстана характерен высокий уровень участия в рабочей силе, что с учетом низкого уровня безработицы трансформируется в высокий уровень занятости. Причем, что необычно для страны с такой высокой рождаемостью, занятость женщин находится на уровне стран Центральной и Восточной Европы.

- Миграционный потенциал сельского Казахстана реализуется внутри страны через переток населения в города, особенно в три крупнейших (Алматы, Астана, Шымкент). Этот переток поддерживается потенциальной разностью доходов между сельской местностью и быстроразвивающимися городскими агломерациями. За рассматриваемый период население трех крупнейших городов-миллионников увеличилось на 2 млн человек. Растет давление на рынки труда крупнейших городов и их инфраструктуру.

- В Казахстане примерно ¾ работников заняты на предприятиях с численностью до 100 сотрудников. А доля занятых на крупных предприятиях (250 и более) сокращается.

- За низкой безработицей в Казахстане скрываются повышенные риски неформальной занятости, но неактивность распространена крайне мало.

- По нашим прогнозам, можно ожидать суммарного увеличения численности занятых за 15 лет (2026–2040) с 9,3 млн до 11,1 млн, примерно на 19%. Это может потребовать создания около 1,8 млн рабочих мест к 2040 году. Численность всего населения, населения в трудоспособном возрасте и численность занятых будут прирастать примерно с одинаковым темпом, чего не наблюдалось в предыдущее десятилетие.

Кыргызстан

- В условиях незавершенного демографического перехода и быстрого роста численности трудоспособного населения поддерживается относительно высокий уровень занятости мужчин, уровень занятости женщин остается низким.
- Прирост трудоспособного населения на рынке труда абсорбируется по трем основным каналам: через неформальную занятость, внешнюю трудовую миграцию и через неучастие в рабочей силе.
- Численность рабочих мест в формальном секторе не увеличивалась, а доля неформально занятых увеличилась с половины до около двух третей всех занятых. Неформальность особенно широко распространена в сельском хозяйстве и рыночных услугах.
- Уровень безработицы остается низким. Такой результат обеспечивается с помощью наличия альтернативных каналов экономической активности (неформальные рабочие места и миграция), поддерживается институтами пассивной политики на рынке труда (уровень и условия выплаты пособий).
- Структурные сдвиги оказывали слабое влияние на рост агрегированной производительности из-за незначительных различий в секторальных производительностях и преобладания перетока занятости из сельского хозяйства в неформальные услуги.
- На долю бюджетного сектора приходится более 60% всех занятых в формальном секторе, а их оплата труда ниже, чем у работников несельскохозяйственного рыночного сектора с сопоставимыми характеристиками. При этом чем выше квалификация, тем сильнее отставание по заработной плате. Это негативно влияет на отбор в педагогические и медицинские профессии и мотивацию работников.
- Такие институты рынка, как правила, регулирующие увольнения, и защита от безработицы не соответствуют реальным условиям рынка труда, не защищают работников и стимулируют сегментацию.
- К 2040 году численность занятых при среднем варианте демографического прогноза и в зависимости от динамики повозрастных показателей уровня занятости может вырасти с 2,7 до 3,4–3,7 млн человек, то есть в 1,27–1,38 раза. Для обеспечения такого прироста потребуется интенсивное создание рабочих мест.

Таджикистан

- В условиях незавершенного демографического перехода и быстрого роста численности трудоспособного населения уровни занятости и мужчин, и женщин остаются низкими.
- Прирост трудоспособного населения на рынке труда абсорбируется по трем основным каналам: через неформальную занятость, внешнюю трудовую миграцию и неучастие в рабочей силе.
- Численность рабочих мест в формальном секторе оценить сложно, но она, по-видимому, не увеличивалась. Доля самозанятых составляет около 60% от всех занятых. Неформальность особенно широко распространена в сельском хозяйстве и рыночных услугах.
- Уровень безработицы остается умеренно низким. Такой результат обеспечивается с помощью наличия альтернативных каналов экономической активности (неформальные рабочие места и миграция), поддерживается институтами пассивной политики на рынке труда (уровень и условия выплаты пособий).
- Структурные сдвиги были ограниченными, они оказывали слабое влияние на рост агрегированной производительности.
- На долю бюджетного сектора приходится более трети всех занятых по найму. Их оплата труда в среднем значительно ниже, чем у работников промышленности. Это негативно влияет на отбор в педагогические и медицинские профессии и на мотивацию работников.
- Такие институты рынка, как правила, регулирующие увольнения, и защита от безработицы не соответствуют реальным условиям рынка труда, не защищают работников и стимулируют сегментацию.
- К 2040 году численность занятых при среднем варианте демографического прогноза и в зависимости от динамики повозрастных показателей уровня занятости увеличится с 3 до 4–5,1 млн человек, или в 1,33–1,69 раза. Для обеспечения такого прироста потребуется интенсивное создание рабочих мест.

Статистика и мониторинг





Информированная и доказательная политика на рынке труда невозможна без надежного статистического обеспечения. Глубина и обоснованность анализа всегда ограничены наличием и качеством данных. Для установления причинно-следственных связей необходимы длинные ряды и панельная структура данных.

Однако наличия значительных массивов информации о рынке труда и поведении его участников недостаточно для выработки и обоснования мер политики. Эти данные, являясь лишь первичным сырьем для последующего углубленного анализа, должны попадать в руки тех, кто умеет их анализировать и делать обоснованные выводы. Необходим прозрачный доступ к ним для аналитиков в государственном и частном секторе, в международных организациях, университетских и академических исследователей, способных проводить независимый анализ анонимизированных микроданных с использованием современных методов статистики, эконометрики и моделирования. Целесообразно создать систему поддержки независимого экономического анализа, предполагающую вовлечение в него университетов, академических институтов, аналитических центров, доступ к данным, выделение денежных грантов на исследования по актуальным темам, организацию научных и научно-практических семинаров и конференций и т. п.

Опыт статистиков Армении по сбору данных о рынке труда с помощью разнообразного статистического инструментария, по их представлению в официальных публикациях и на сайте Статистического комитета РА, а также по организации публичного доступа к ним мог бы быть полезным для всех стран ЕАЭС. Статистические службы Казахстана и Кыргызстана ведут большую работу по сбору информации о рынке труда, однако публичный доступ к микроданным ограничен, а их последующий анализ затруднен, в частности, из-за недостатка методологических пояснений. Статистика рынка труда Таджикистана пока находится в зачаточном состоянии, что сильно ограничивает возможности содержательного анализа.

Основным направлением улучшения статистики можно считать совершенствование ОРС как основного источника данных о предложении труда и поведении домохозяйств. Для Армении было бы целесообразно рассмотреть вопрос об использовании ротируемой выборки для получения панельных данных о поведении домохозяйств на рынке труда.



Содействие занятости

Содействие уязвимым группам населения.

Для Казахстана — введение вопросов о заработной плате и трудовых доходах, формирование и использование ротируемой выборки для получения панельных данных о поведении домохозяйств на рынке труда, обеспечение публичного доступа к анонимизированным микроданным ОРС. Для Кыргызстана — формирование и использование ротируемой выборки для получения панельных данных о поведении домохозяйств на рынке труда, обеспечение публичного доступа к анонимизированным микроданным ОРС. Для Таджикистана первоочередной задачей является переход к регулярному проведению ОРС, публикация подробной методологии и используемого инструментария, публичный доступ к микроданным.

Обследования домашних хозяйств (например, ОРС) ориентированы преимущественно на анализ предложения труда. Для анализа спроса на труд нужны данные о поведении фирм и предприятий, что означает расширение использования существующих данных статистической отчетности и проведение специальных обследований предприятий и организаций о создании и выбытии рабочих мест. Данные о барьерах развития малого и среднего бизнеса на основе панельных обследований имеют первостепенное значение (опыт проведения такого мониторинга в России может быть полезен).

Административные данные учета налогоплательщиков (как физических, так и юридических лиц), регистров предприятий и регистров безработных, имея панельную структуру, способны существенно уточнить наше понимание процессов на рынке труда. В мире накоплен большой опыт выстраивания таких систем и доступа к ним исследовательских групп в целях информирования политики и принятия решений. Целесообразно найти способы организации доступа к анонимизированным административным данным.

Целесообразно использовать расширяющиеся возможности новых источников данных, например цифровых платформ поиска работы, для задач анализа пула и структуры вакансий и характеристик соискателей. Важно расширять возможности интеграции разных источников данных, предусмотрев, где это возможно, статистические инструменты (идентификаторы) использования разных ресурсов для единой системы данных о рынке труда.

Список литературы

1. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. https://www.stat.tj/ru/analiticheskie-tabliczy.
2. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Перепись населения и жилищного фонда Республики Таджикистан 2020 года.
3. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Таблицы основных показателей обследования рабочей силы (ОРС) в Республике Таджикистан.
4. Бюро национальной статистики Республики Казахстан. Статистика заработной платы.
5. Демографические ежегодники Казахстана.
6. Демографический ежегодник Армении, 2026.
7. Заработная плата в России (2007) / под ред. В. Гимпельсона и Р. Капелюшникова. М.: ИД ГУ ВШЭ, 2007.
8. Капелюшников, Р. И. (2023). Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов. Вопросы экономики, 8, 5–37.
9. Международная организация по миграции. «Оценка базовой мобильности в Казахстане».
10. Перепись населения и жилищного фонда Кыргызской Республики. Книга 2, Часть 3. Миграция населения Кыргызской Республики. Бишкек, 2024.
11. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Концепции миграционной политики Республики Казахстан до 2030 года».
12. Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 ноября 2023 года № 1050 «Об утверждении Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024–2029 годы».
13. Правительство Кыргызской Республики. Программа содействия занятости населения Кыргызской Республики на 2022–2026 годы.
14. Рынок труда в Республике Таджикистан (2024). Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Таджикистана.
15. Система национальных счетов, 2008.
16. Сколько реально зарабатывают казахстанцы за пять лет… // Ranking.kz.
17. Содружество Независимых Государств в 2024 году: Статистический ежегодник / Межгосударственный статистический комитет СНГ. М., 2026. 621 с.
18. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 23 января 2025 года № 23.
19. Трудовой кодекс Республики Армения от 9 ноября 2004 года.
20. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V.
21. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года № 1329.
22. ФАО. Национальное законодательство Республики Таджикистан о труде и занятости.
23. Число мигрантов из Кыргызстана в России сократилось вдвое… // ASIA-Plus, 31.01.2025.
24. Число рабочих виз в РФ граждан Центральной Азии сократилось // Ведомости, 06.08.2026.
25. Число трудовых мигрантов из Узбекистана за рубежом снизилось… // Gazeta.uz, 22.01.2025.
26. Шарунина, А. В. (2013). Является ли российский «бюджетник» «неудачником»? Экономический журнал ВШЭ, 17(1), 75–107.
27. 30 лет Содружеству Независимых Государств 1991–2021: Статистический сборник / Межгосударственный статистический комитет СНГ. М., 2021. 474 с.
28. Abdulloev, I., Epstein, G. S., & Gang, I. N. (2020). Migration and forsaken schooling in Kyrgyzstan, Tajikistan, and Uzbekistan. IZA Journal of Development and Migration, 11(1).
29. Alzate, D., Carranza, E., Duran-Franch, J., Packard, T., & Proffen, C. (2024). How Regulations Impact the Labor Market. World Bank Policy Research Working Paper 10961.
30. Betcherman, G. (2014). Labor Market Regulations: What Do We Know About Their Impacts in Developing Countries.
31. Betcherman, G. (2019). Designing labor market regulations in developing countries. IZA World of Labor.
32. Bettin, G., Presbitero, A. F., & Spatafora, N. L. (2017). Remittances and vulnerability in developing countries. The World Bank Economic Review, 31(1), 1–23.
33. Bloom, D., Canning, D., & Sevilla, J. (2003). The Demographic Dividend. RAND.

34. Boeri, T., & Terrell, K. (2002). Institutional Determinants of Labor Reallocation in Transition. Journal of Economic Perspectives, 16(1), 51–76.

35. Bossavie, L., Garrote Sanchez, D., & Makovec, M. (2024). The Journey Ahead. World Bank.

36. Chami, R., Dagher, J., & Montiel, P. (2008). Remittances and Institutions. IMF Institute.

37. Chen, M., Kwok, C. L., Shan, H. Y., & Yip, P. (2018). Decomposing and predicting China's GDP growth. Population and Development Review, 44(1), 143–157.

38. Chernina, E., & Gimpelson, V. (2023). Do wages grow with experience? Journal of Comparative Economics, 51(2), 545–563.

39. Dabus, C., & Delbianco, F. (2021). Economic Development and Structural Change. Journal of Economic Development, 46(3).

40. Danzer, A. M., & Ivaschenko, O. (2010). Migration patterns in a remittances dependent economy. Migration Letters, 7(2), 190.

41. Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (1992). Gross job creation, gross job destruction, and employment reallocation. The Quarterly Journal of Economics, 107(3), 819–863.

42. De Vries, G. J., Timmer, M., & de Vries, K. (2015). Structural Transformation in Africa. Journal of Development Studies, 51(6), 674–688.

43. Diao, X., Ellis, M., McMillan, M., & Rodrik, D. (2024). Africa's Manufacturing Puzzle. The World Bank Economic Review, 1–33.

44. Doing Business 2019: Training for Reform. World Bank.

45. Donovan, K., Lu, W. J., & Schoellman, T. (2023). Labor market dynamics and development. The Quarterly Journal of Economics, 138(4), 2287–2325.

46. Employment Strategy Program of the Republic of Armenia for 2025–2031.

47. Fanyan, H., Petrosyan, A., & Abrahamyan, M. (2024). Increasing the Economic Resilience of Armenia. CASE Reports, (508).

48. Feng, Y., Lagakos, D., & Rauch, J. E. (2024). Unemployment and development. The Economic Journal, 134(658), 614–647.

49. Gang, I. N., Khamis, M., & Landon-Lane, J. (2017). Migration and the Informal Sector. IZA Workshop.

50. Gang, I., Gatskova, K., & Landon-Lane, J. (2017). Vulnerability to poverty: Tajikistan during and after the global financial crisis. Social Indicators Research, 138(3), 925–951.

51. Gatskova, K., & Kozlov, V. (2020). Doubling up or moving out? International Migration, 58(2), 162–179.

52. Gimpelson, V. E., & Kapeliushnikov, R. I. (2015). The Russian labour market model: Trial by recession. Journal of the New Economic Association, 2, 249–254.

53. Gimpelson, V., Kapelyushnikov, R., & Lukyanova, A. (2010). Employment protection legislation in Russia. Comparative Economic Studies, 52(4), 611–636.

54. Gimpelson, V., Lukiyanova, A., & Sharunina, A. (2015). Estimating the Public-Private Wage Gap in Russia. HSE Working Paper WP BRP 104.

55. Gimpelson, V., Lukiyanova, A., & Sharunina, A. (2019). Economics and Politics of the Public-Private Wage Gap (The Case of Russia). IZA Discussion Paper No. 12247.

56. Gindling, T. H., Hasnain, Z., Newhouse, D., & Shi, R. (2020). Are public sector workers in developing countries overpaid? World Development, 126, 104737.

57. Grigoryan, A., & Khachatryan, K. (2022). Remittances and emigration intentions: Evidence from Armenia. International Migration, 60(6), 198–234.

58. Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development. The American Economic Review, 60(1), 126–142.

59. Herrendorf, B., Rogerson, R., & Valentinyi, A. (2013). Two perspectives on preferences and structural transformation. American Economic Review, 103(7), 2752–2789.

60. Huber, P., & Rahimov, U. (2017). The Self-Selection of Workers to the Formal and Informal in Transition Economies: Evidence from Tajikistan. Finance a úvěr, 67(2), 140.

61. IMF Country Report (2025).

62. International Labour Organization. Conventions, Protocols and Recommendations.

63. Ivlevs, A. (2016). Remittances and informal work. International Journal of Manpower, 37(7), 1172–1190.

64. Jobs in the Kyrgyz Republic. World Bank, 2018.

65. Kotschy, R., & Bloom, D. (2023). Population Aging and Economic Growth. IZA DP No. 16377.

66. Kuznets, S. (1967). Population and economic growth. Proceedings of the American Philosophical Society, 111(3), 170–193.

67. La Porta, R., & Shleifer, A. (2014). Informality and Development. Journal of Economic Perspectives, 28(3), 109–126.

68. Lagakos, D., Moll, B., Porzio, T., Qian, N., & Schoellman, T. (2018). Life cycle wage growth across countries. Journal of Political Economy, 126(2), 797–849.

69. Lehmann, H., & Muraviev, A. (2011). Labor Markets and Labor Market Institutions in Transition Economies. IZA Discussion Paper No. 5905.

70. Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour.

71. McMillan, M. S., & Rodrik, D. (2011). Globalization, Structural Change and Productivity Growth. NBER Working Paper 17143.

72. Migration Snapshot of the Republic of Armenia for 2024. Yerevan, 2026.

73. Mortensen, D. T. (1986). Job search and labor market analysis. Handbook of Labor Economics, 2, 849–919.

74. Perry, G., Maloney, W. F., Arias, O. S., Fajnzylber, P., Mason, A. D., & Chanduvi, J. S. (2007). Informality: Exit and Exclusion. Washington, DC: World Bank.

75. Shorrocks, A. F. (2013). Decomposition procedures for distributional analysis: a unified framework based on the Shapley value. Journal of Economic Inequality, 11(1), 99–126.

76. Structural Change, Fundamentals, and Growth: A Framework and Case Studies / ed. by M. McMillan, D. Rodrik, C. Sepulveda. Washington, DC: IFPRI, 2016.

77. Thomas, F., Chase, E., & Aggleton, P. (2019). Health education and migration. Health Education Journal, 78(1), 3–8.

78. Tokhirov, A. (2018). Remittances and subjective well-being of the left behinds in Tajikistan. Economics Bulletin, 38(4), 1735–1747.

79. United Nations, DESA, Population Division (2024). International Migrant Stock.

80. United Nations, DESA, Population Division (2024). The 2024 Revision of World Population Prospects.

81. United Nations, DESA, Population Division (2024). World Population Prospects 2024: Methodology. UN DESA/POP/2024/DC/NO. 10.

82. World Bank. Building Human Capital Where It Matters: Homes, Neighborhoods and Workplaces.

83. World Bank. World Development Indicators.

84. World Bank (2013). World Development Report 2013: Jobs.

Дополнительная литература

85. Aldashev, A., & Dietz, B. (2012). Economic and Spatial Determinants of Interregional Migration in Kazakhstan. IZA Discussion Paper No. 6289.

86. Amuedo-Dorantes, C., & Pozo, S. (2023). The widespread impacts of remittance flows. IZA World of Labor, 97v2.

87. Belacin, M., Iacovone, L., Izvorski, I., & Kasyanenko, S. (2025). Accelerating Growth through Entrepreneurship, Technology Adoption, and Innovation. ECA Economic Update (Spring). Washington, DC: World Bank.

88. De Haas, H. (2010). Migration and Development: A Theoretical Perspective. International Migration Review, 44(1), 227–264.

89. Dufhues, T., Buchenrieder, G., & Sun, Z. (2021). Exploring Policy Options in Regulating Rural–Urban Migration with a Bayesian Network. The European Journal of Development Research, 33, 553–577.

90. Duval, R., & Loungani, P. (2019). Designing Labor Market Institutions in Emerging Market and Developing Economies. IMF Staff Discussion Note SDN/19/04.

91. Justino, P., & Shemyakina, O. (2012). Remittances and labor supply in post-conflict Tajikistan. IZA Journal of Labor & Development, 1:8.

92. Kan, S., & Aytimur, R. E. (2019). Labor force participation of women left behind in Tajikistan. Oxford Development Studies, 47(1), 1–28.

93. Köllner, S. (2013). Remittances and educational attainment: Evidence from Tajikistan. No. 124.

94. Montenegro, C., & Patrinos, H. (2022). Returns to Education in the Public and Private Sectors: Europe and Central Asia. IZA DP No. 15516.

95. Murakami, E., Yamada, E., & Sioson, E. (2019). The Impact of Migration and Remittances on Labor Supply in Tajikistan. JICA-RI Working Paper No. 181.

96. OECD (2021). OECD Skills Strategy Kazakhstan. Paris: OECD Publishing.

97. Pomfret, R. (2021). Central Asian Economies: Thirty Years After Dissolution of the Soviet Union. Comparative Economic Studies, 63, 537–556.

98. Strokova, V., & Ajwad, M. I. (2017). Tajikistan Jobs Diagnostic. Washington, DC: World Bank.

99. Thomas, R., Vardanyan, E., Yagaloff, L., & Diamond, R. (2018). Remittances: The Impact on Families in Armenia. Journal of Family and Economic Issues, 39, 634–646.

100. World Bank (2025). Enhancing Productivity-Driven Growth in the Kyrgyz Republic. Country Economic Memorandum.

ЕФСР
ЕВРАЗИЙСКИЙ ФОНД
СТАБИЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ

Экономический рост, демография и рынок труда: реальность и вызовы

Евразийский фонд стабилизации и развития

тел.: +7 7172 64 75 55
e-mail: info@efsd.org

пресс-служба:
e-mail: media@efsd.org

штаб-квартира:
010000, Республика Казахстан,
г. Астана, ул. Сыганак, дом 60/2

ЕФСР
ЕВРАЗИЙСКИЙ ФОНД
СТАБИЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ