ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ, ДЕМОГРАФИЯ И РЫНОК ТРУДА

реальность и вызовы

Краткая версия

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
	Рисунки и таблицы	5
	Список сокращений и аббревиатур	6
	Введение	7
1.	**Макроэкономические условия развития рынка труда**	**8**
2.	**Демографическая динамика и рынки труда**	**10**
3.	**Миграционные потоки и их роль**	**14**
4.	**Положение на рынке труда. Динамика, уровень и структура занятости**	**16**
5.	**Нормально ли быть неформальным? Качество рабочих мест, неформальная занятость и самозанятость**	**22**
6.	**Общественный сектор: производитель общественных благ или институт социальной защиты?**	**25**
7.	**Мобильность рабочей силы и рабочих мест**	**28**
8.	**Что скрывается за низкой безработицей?**	**33**
9.	**Моделирование выбора на рынке труда**	**37**
10.	**Опять про занятость: заглянем в будущее**	**39**
11.	**Институты рынка труда и особенности регулирования**	**41**
12.	**Статистика и мониторинг рынка труда**	**42**
13.	**Основные выводы и рекомендации**	**43**
	Армения	48
	Казахстан	49
	Кыргызстан	50
	Таджикистан	51
	Список литературы	52

Рисунки и таблицы

Список рисунков

Рисунок 1.	ВВП на душу населения по ППС (тыс. долл.)
Рисунок 2.	ВВП на душу населения по ППС, в % от России
Рисунок 3.	Изменение структуры ВВП по видам экономической деятельности, п.п.
Рисунок 4.	Частные трансграничные денежные трансферты, % от ВВП
Рисунок 5.	Структура населения (15–74) по статусу на рынке труда: Армения, Кыргызстан, Казахстан 2015, 2020 и 2024 годы; Таджикистан 2025 год, %
Рисунок 6.	Эластичность занятости к ВВП в 2010–2024 годах
Рисунок 7.	Относительные изменения в численности занятых по типам занятости, 2010–2024 годы
Рисунок 8.	Оценки неформальности, разные определения, % от численности всех занятых
Рисунок 9.	Структура занятости в отраслях бюджетного сектора, %
Рисунок 10.	Относительная заработная плата в бюджетных отраслях (соотношение с обрабатывающими производствами), % разрыва, 2024 год
Рисунок 11.	Показатели создания и ликвидации рабочих мест, %
Рисунок 12.	Динамика безработицы: Армения, Кыргызстан, Казахстан, 2010–2024 годы; Таджикистан 2009, 2016 и 2025 годы; %
Рисунок 13.	Предсказанные условные вероятности выбора статуса на рынке труда (на основе мультиномиальной регрессии), 2024 год

Список таблиц

Таблица 1.	Численность населения: ретроспектива (2010–2024) и прогноз (2025–2040)
Таблица 2.	Оборот рабочей силы в организациях, 2010–2024 годы, % от списочной численности
Таблица 3.	Прогнозы занятости по различным сценариям

Список сокращений и аббревиатур

EPR	employment to population ratio (уровень занятости)
UN	United Nations (Организация Объединенных Наций)
WB	World Bank (Всемирный банк)
WBES	World Bank Enterprise Surveys (обследования предприятий Всемирного банка)
World Bank	Всемирный банк
ВВП	валовой внутренний продукт
ЕАЭС	Евразийский экономический союз
ЕФСР	Евразийский фонд стабилизации и развития
ИКТ	информационно-коммуникационные технологии
КГД	Комитет государственных доходов (Казахстан)
КИОДХ	Краткосрочное исследование образа домохозяйств
КР	Кыргызская Республика
МВД России	Министерство внутренних дел Российской Федерации
МВФ	Международный валютный фонд
МОТ	Международная организация труда — специализированное учреждение ООН, которое занимается вопросами регулирования трудовых отношений и защиты прав работников
НИУ ВШЭ	Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
ООН	Организация Объединенных Наций
ОРС	Обследование рабочей силы
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ППС	паритет покупательной способности
РА	Республика Армения
РК	Республика Казахстан
РТ	Республика Таджикистан
РЭШ	Российская экономическая школа
СНГ	Содружество Независимых Государств
СНС	Система национальных счетов

Введение

В рамках своего мандата ЕФСР (Фонд) на ежегодной основе проводит комплексную диагностику макроэкономической устойчивости, которая основана на постоянном анализе макроэкономических трендов, рисков и дисбалансов. Риски для долгосрочного роста и макроэкономической стабильности могут быть инициированы демографическими шоками, структурными и институциональными ограничениями, а также дисбалансами и шоками на отдельных отраслевых рынках.

Экономики всех стран Евразийского региона находятся в процессе структурной трансформации, в ходе которой меняются источники роста, ключевые институты, роль отдельных секторов, структура занятости. Происходят изменения и в политике, направленной на обеспечение экономического роста и макроэкономической стабильности.

В связи с этим рынок труда представляет особый интерес. Его функционирование влияет на формирование таких ключевых агрегированных показателей, как размер рабочей силы, уровни занятости и безработицы, доля труда в добавленной стоимости, динамика и дифференциация реальных зарплат среди прочих. 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 благополучия может скрываться более сложная и не столь безоблачная реальная ситуация, которая несет значительные средне- и долгосрочные риски.

Данный доклад посвящен рынкам труда четырех стран Евразийского региона — Армении, Казахстана, Кыргызстана и Таджикистана. Временной интервал для ретроспективного анализа составляет 15 лет — 2010–2024 годы.

1. Макроэкономические условия развития рынка труда

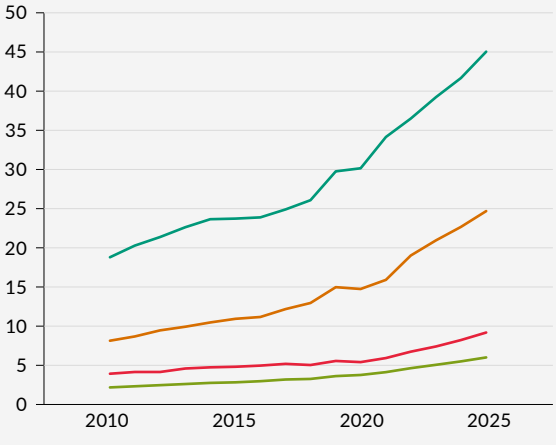
За рассматриваемый период страны смогли добиться значительных успехов с точки зрения абсолютных значений экономического роста, занятости и реальных доходов населения. Главным драйвером выступал внутренний спрос, поддерживаемый увеличением доходов населения и государственными инвестициями. Вклад отраслей, производящих торгуемые товары и услуги, включая сельское хозяйство (в последнем случае — за исключением Таджикистана), сокращался, а вклад неторгуемых секторов строительства и услуг увеличивался.

Экономический рост и рост доходов населения сопровождались снижением уровня бедности, но в Армении, Кыргызстане и Таджикистане они остаются высокими. Темпы сокращения бедности отставали от темпов роста ВВП, а уровень неравенства практически не снизился. Доля оплаты труда в ВВП также остается низкой.

При схожих тенденциях в трансформации экономик модели экономического роста всех стран имеют значимые отличия, которые обусловливают будущую динамику и долгосрочную устойчивость экономического роста, а значит, и перспективный спрос на труд.

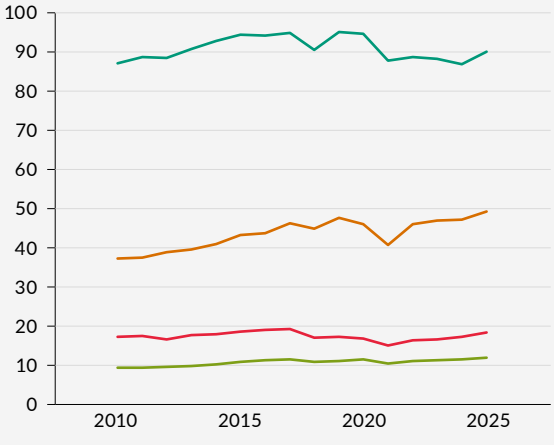
За 15 лет ВВП **Армении** увеличился примерно в 2,1 раза, в постковидный период средние темпы роста достигли 8,5 %. Основными его источниками являлись неторгуемые секторы экономики — рыночные услуги и строительство.

Рисунок 1.
ВВП на душу населения по ППС (тыс. долл.)



Источник: МВФ.

Рисунок 2.
ВВП на душу населения по ППС, в % от России



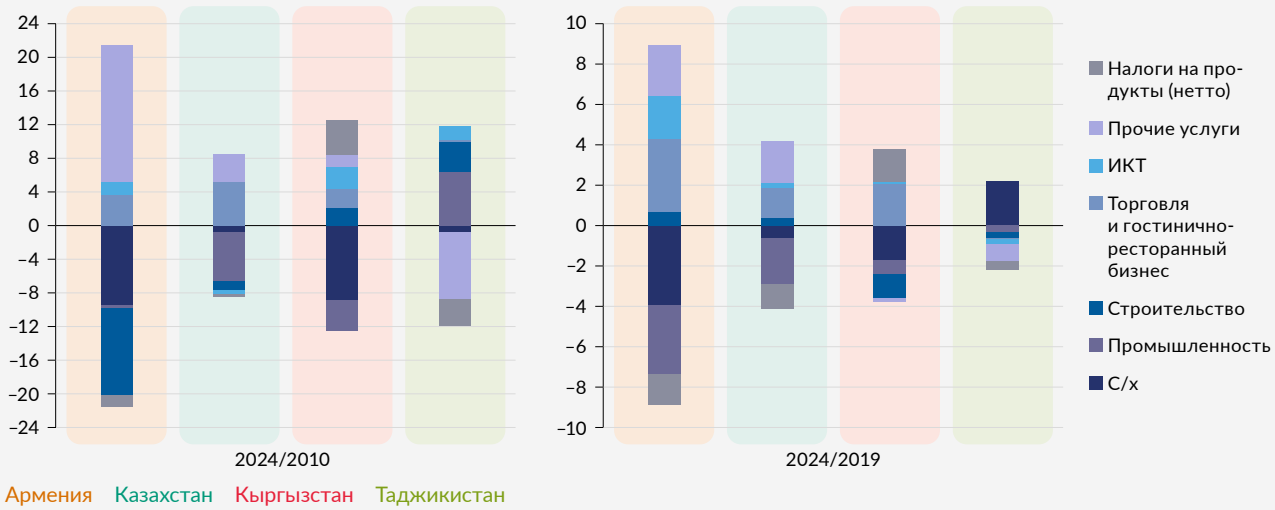
Источник: Всемирный банк.

Импульс для роста был во многом связан с временными внешними факторами: притоком капитала, квалифицированных специалистов и денежных средств, расширением туристической активности и активизацией реэкспорта. Роль этих факторов особенно усилилась в конце рассматриваемого периода. Эти потоки одновременно способствовали увеличению производственного потенциала, особенно в сфере услуг, ИКТ, финансов и строительства. Армении удалось продвинуться на пути диверсификации экономической базы, однако дальнейшее качество и устойчивость роста будет зависеть от способности заменить временные внешние стимулы ростом производительности и расширением торгуемого сектора экономики, включая экспортоориентированные отрасли.

Экономика **Казахстана** сохраняет позицию крупнейшей и наиболее развитой страны в Центральной Азии. Определяющей для экономики остается не столько высокая доля промышленности в валовой добавленной стоимости, сколько концентрация экспорта и бюджетных доходов в добывающем секторе, металлургии и энергетике. В структуре экономики экономическая активность постепенно смещается в секторы, ориентированные на внутренний спрос, растут доли торговли, гостинично-ресторанного бизнеса и прочих рыночных услуг. 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.

Средний рост экономики **Кыргызстана** за последние 15 лет составил 5,4 % при совокупном росте в 2,2 раза. Модель роста в Кыргызстане основана на активном внутреннем спросе, проявляющемся в строительном буме и расширении

Рисунок 3.
Изменение структуры ВВП по видам экономической деятельности, п.п.



Источники: расчеты авторов на основе данных национальных статистических ведомств.

сектора услуг. Доля сельского хозяйства за 15 лет сократилась вдвое, но остается высокой. Значительный разрыв в уровне жизни с Россией стимулирует внешнюю трудовую эмиграцию, особенно из сельской местности. Абсолютные объемы трансграничных частных трансфертов продолжают расти, хотя их доля в процентах к ВВП постепенно снижается. Сохраняется сильная зависимость потребления домохозяйств от переводов внешних мигрантов.

Экономика **Таджикистана** увеличилась более чем втрое, но сохраняется значительный разрыв в уровне благосостояния со странами — лидерами региона. Экономический рост в значительной степени опирается на внешние финансовые потоки, включая денежные переводы мигрантов. Структурная трансформация экономики носит ограниченный характер: при сохранении высокой доли сельского хозяйства в структуре экономики выросла доля промышленности за счет развития горнодобывающего и энергетического секторов.

И в Кыргызстане, и в Таджикистане дальнейшее развитие будет зависеть от способности сформировать более сбалансированную основу для экономического роста, баланс между неторгуемыми (торговля и строительство) и торгуемыми (горнодобывающая и обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство) секторами. В обозримой перспективе трудовая миграция продолжит играть значимую роль в экономике обеих стран. Среди барьеров для экономического роста — инфраструктурные ограничения и нерешенные структурные проблемы, связанные со слабостью частного сектора и качеством государственных услуг, а также низкой эффективностью государственных предприятий.

2. Демографическая динамика и рынки труда

Во всех обсуждаемых странах динамика и структура населения являются значимыми факторами экономического развития и стабильности. Рынок труда выступает важным каналом трансляции влияния демографии на экономику и благосостояние.

Страны Центральной Азии отличаются быстрым ростом населения вследствие высокой рождаемости и молодой возрастной структуры. Для населения Армении характерна противоположная тенденция, связанная со старением населения и сокращением его численности. Эти различия хорошо видны при сравнении возрастных пирамид: практически идеальные треугольники для населения стран Центральной Азии контрастируют с ромбовидным возрастным профилем для Армении. Наблюдаемые показатели и тенденции рождаемости предопределяют перспективные изменения в населении. Согласно демографическим прогнозам ООН, к 2040 году его численность

в Таджикистане и Кыргызстане вырастет примерно на 20 и 30% соответственно, а трудоспособное население увеличится на 26 и на 40%. В Армении ожидается сокращение численности всего и трудоспособного населения на 10–12%.

Может ли высокая доля молодого населения быть значимым фактором экономического роста, а низкая — вести к спаду? Потенциальный демографический дивиденд связан с сокращением демографической нагрузки, то есть со снижением соотношения в долях нетрудоспособного и трудоспособного населения. Во всех странах, однако, эта нагрузка увеличилась: в Армении за счет старения, в Казахстане из-за одновременного роста доли детей и пожилых, в Кыргызстане и Таджикистане из-за роста доли детей. На протяжении последних 15 лет во всех четырех странах основным драйвером экономического роста оставалась производительность труда, а вклад изменения возрастной структуры населения (понимаемый как *демографический дивиденд*) был либо незначительным, либо отрицательным. Рост численности трудоспособного населения сам по себе не ассоциировался с ускорением экономического роста.

На протяжении последних 15 лет во всех четырех странах основным драйвером экономического роста оставалась производительность труда, а вклад изменения возрастной структуры населения был либо незначительным, либо отрицательным.



Переток занятости в неформальные услуги

Структурные сдвиги оказывали слабое влияние на рост агрегированной производительности

Каждая страна сталкивается со своим специфическим демографическим вызовом: Армения — с сокращением предложения труда и эмиграцией, Казахстан — с неравномерностью возрастной структуры и притоком мигрантов из села в город, Кыргызстан и Таджикистан — с давлением быстрорастущей молодой рабочей силы. В ближайшие годы в Кыргызстане и Таджикистане ожидается быстрое снижение нагрузки, открывающее демографическое окно возможностей, тогда как в Казахстане ее снижение замедлится из-за старения, а в Армении нагрузка продолжит расти. Общий вывод: для реализации потенциальных выгод от демографических изменений необходимы новые рабочие места, рост производительности труда и повышение качества образования.

Таблица 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 %)

– 0,23 млн (– 12 %)

2010 → 2025

– 0,09 млн (– 3 %)

– 0,08 млн (– 4 %)



	2010	2025	2040
	5,5	7,3	8,76
	3,6	4,5	5,72

Изменение: 2025 → 2040

+ 1,46 млн (+ 20 %)

+ 1,19 млн (+ 27 %)

2010 → 2025

+ 1,83 млн (+ 33 %)

+ 0,96 млн (+ 25 %)

* В Таблице 1 приведена численность населения Армении, по данным World Population Prospects 2024. Согласно данным Статистического комитета Республики Армения, в 2025 году она составляла 3,08 млн и выросла, хотя и незначительно, по сравнению с 2010 годом. Эти значения получены в результате учета мигрантов в Армению из Карабаха.

Население все

Возрастная группа 15–64

	2010	2025	2040
Население все	16,2	20,28	24,25
Возрастная группа 15–64	11,17	12,55	15,30

Изменение: 2025 → 2040

+3,97 млн (+20 %)

+2,75 млн (+22 %)

2010 → 2025

+4,08 млн (+25 %)

+1,38 млн (+12 %)



	2010	2025	2040
Население все	7,7	10,6	13,7
Возрастная группа 15–64	4,59	6,34	8,8

Изменение: 2025 → 2040

+3,12 млн (+29 %)

+2,46 млн (+39 %)

2010 → 2025

+2,94 млн (+38 %)

+1,75 млн (+38 %)



Источники: 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.

3. Миграционные потоки и их роль

Обсуждение взаимосвязей между демографическими тенденциями, экономическим ростом и функционированием рынков труда в Евразийском регионе не может игнорировать миграционные процессы и их последствия. Доклад рассматривает три вида миграции: постоянную, временную трудовую и внутреннюю. Динамика постоянной миграции в 2010–2024 годах была разнонаправленной. Отрицательное сальдо 2010-х сменилось положительным в 2020-е везде, кроме Таджикистана, сохранившего стабильный отток.

Доходы от миграции во многом определяют внутренний спрос, обеспечивают потребление и снижают уровень бедности. Входящие трансграничные переводы могут составлять до трети (в Кыргызстане) и до половины (в Таджикистане) ВВП. Это относит данные страны к числу мировых лидеров по зависимости от трудовой миграции.

Оценки численности трудовых мигрантов сильно варьируются в зависимости от источника и методологии расчета. Вовлеченность населения Армении в международную трудовую миграцию постепенно снижается. Казахстан не является активным донором трудовой миграции для других стран, но растет его роль как реципиента трудовых мигрантов из других стран Центральной Азии. Имеющиеся оценки ежегодного числа трудовых мигрантов из Кыргызстана варьируются от 300 тыс. до 1 млн. Расчеты, по данным Обследования рабочей силы (далее — ОРС) 2024 года, дают около 330 тыс. занятых, работающих в других странах, но дооценки с помощью синтетической панели увеличивают это число примерно вдвое. Эксперты Всемирного банка в докладе еще до пандемии использовали консервативную оценку в 500 тыс., что близко к 20 % всех занятых граждан страны[1]. МВД России в отчете указывало, что в 2024 году на миграционный учет с целью трудовой деятельности были поставлены 1,74 млн граждан Таджикистана. С учетом большой 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). Однако к любым данным о миграции надо относиться с осторожностью в силу их далеко не безупречного качества.

Доминирующим направлением трудовой миграции в странах региона является Россия, но с ужесточением российской миграционной политики сокращается ее абсорбционный потенциал. Казахстан все активнее принимает трудовых мигрантов из соседних республик, но его роль как принимающей страны не сопоставима с российской.

Временная трудовая эмиграция особенно важна для Кыргызстана

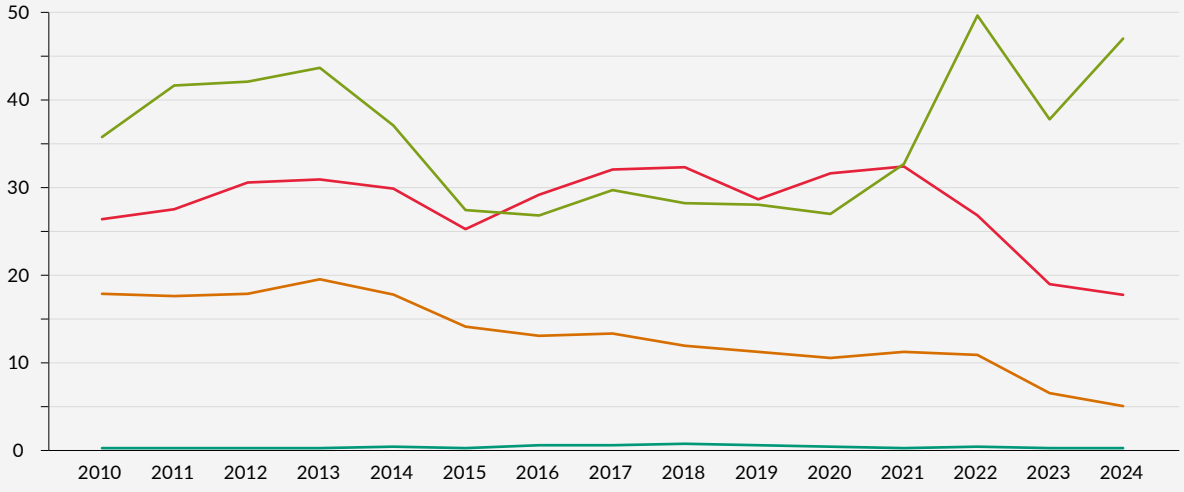
[1] Jobs in the Kyrgyz Republic. World Bank, 2018.

и Таджикистана с учетом ограниченного абсорбционного потенциала их рынков труда. Интенсивное миграционное донорство снижает давление со стороны предложения труда; оно является одним из факторов сдерживания безработицы, обеспечивает значительную часть доходов домохозяйств. Доходы от миграции во многом определяют внутренний спрос, обеспечивают потребление и снижают уровень бедности. Входящие трансграничные переводы могут составлять до трети (в Кыргызстане) и до половины (в Таджикистане) ВВП. Это относит данные страны к числу мировых лидеров по зависимости от трудовой миграции.

Обратной стороной «миграционного дивиденда» является бремя специфической версии «голландской болезни». Среди ее симптомов переукрепление национальной валюты и стимулирование импорта при ограничении экспорта. В конкретных условиях обсуждаемых стран это может сопровождаться консервацией избыточной сельской занятости и торможением структурных сдвигов, а также ростом неформальности на рынке труда. Текущие частные выгоды от миграции могут создавать отрицательные стимулы для инвестиций в человеческий капитал, поскольку мигранты в основном заняты простым трудом, не требующим специального образования. Все это подмораживает структуру экономики и поддерживает низкую агрегированную производительность.

Драйвером трудовой миграции является ожидаемая разница в заработках между рынками труда принимающих стран и стран исхода. Она максимальна для сельского населения Кыргызстана и Таджикистана, претендующего на работу в городах России или Казахстана. Типичный трудовой мигрант — это молодой сельский мужчина с общим образованием не выше среднего и без профессионального образования. Если

Рисунок 4.
Частные трансграничные денежные трансферты, % от ВВП



Источники: Всемирный банк, национальные банки.

после завершения работы в другой стране мигрант возвращается в сельскую местность к работе в личном подсобном хозяйстве, то тем самым он не участвует в структурной трансформации экономики.

Интенсивная внешняя миграция, обеспечивающая более высокий прирост трудовых доходов, чем внутренняя сельско-городская, может дестимулировать последнюю. При сближении потенциальных заработков в своей городской экономике и за границей возрастают относительные выгоды от внутренней сельско-городской миграции. Такая миграция сопровождается уходом из сельского хозяйства и сопутствует структурной трансформации. Это наблюдается в Армении и в Казахстане.

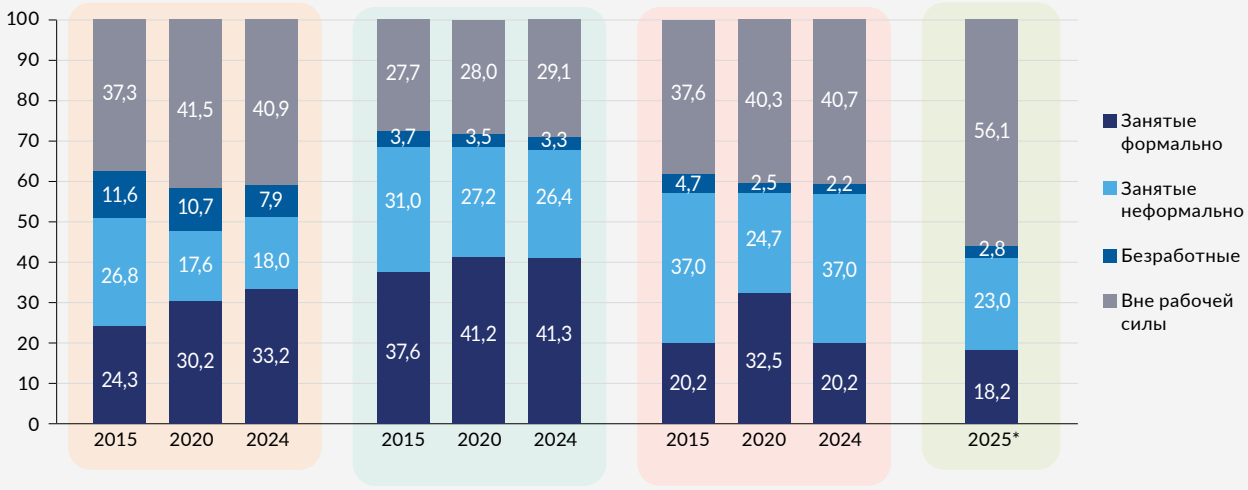
Постепенное ограничение роли России как страны приема трудовых мигрантов ставит на повестку дня адаптацию миграционной политики стран исхода. Для Кыргызстана и Таджикистана перспективные ответы должны включать меры по диверсификации направлений трудовой миграции и меры по эффективной реинтеграции трудовых мигрантов в национальную экономику после их возвращения, включая стимулирование развития предпринимательства и малого бизнеса. Для Армении, испытывающей сокращение и старение населения, это может быть стимулирование возвращения соотечественников. Для Казахстана основные вызовы связаны с масштабной внутренней миграцией из сельской местности в крупнейшие агломерации. Во всех случаях это требует соответствующего и часто опережающего развития социальной и жилищной инфраструктуры городов. Общим приоритетом для всех стран является интеграция миграционной политики с политикой создания производительной занятости. С учетом значимости процессов внутренней и внешней миграции для стран региона они заслуживают дополнительных специальных исследований и регулярного мониторинга.

4. Положение на рынке труда. Динамика, уровень и структура занятости

Существует значительная асинхронность в динамике численности трудоспособного населения и в динамике рабочей силы и занятости. Во всех странах прирост численности населения на рынке труда во многом абсорбировался через отток во вне рабочей силы (в состояние экономической неактивности), то есть через отказ от работы и ее поиска.

В Армении на фоне незначительного прироста населения сокращалась численность рабочей силы и безработицы. В странах Центральной Азии рабочая сила, напротив, абсолютно

Рисунок 5.
Структура населения (15–74) по статусу на рынке труда: Армения, Кыргызстан, Казахстан 2015, 2020 и 2024 годы; Таджикистан 2025 год, %



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

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.

росла, но медленнее, чем росло население, что сопровождалось опережающим ростом численности населения вне рабочей силы. Это опережение в Казахстане, благодаря подвижкам в возрастной пирамиде — росту численности населения старше 65 лет, 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, но также частично за счет оттока с рынка труда.

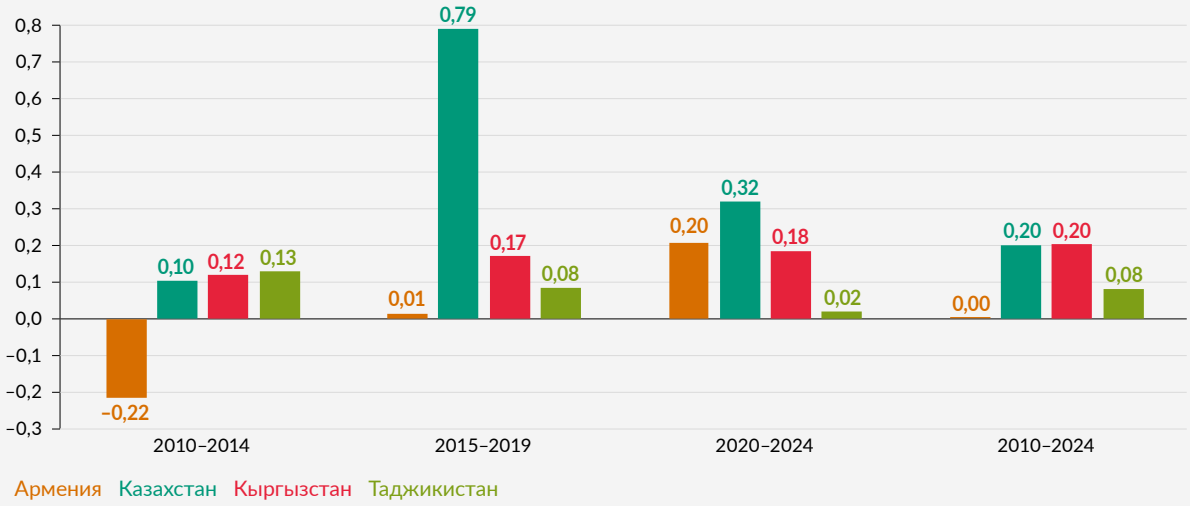
Казахстан отличает устойчиво высокая вовлеченность населения в рабочую силу: менее 30% трудоспособного населения находятся вне рабочей силы. В Таджикистане же более половины населения экономически неактивны, а в Армении и в Кыргызстане — двое из каждых пяти трудоспособных.

В Кыргызстане и Таджикистане отток с рынка труда, наряду с миграцией, является одним из ключевых каналов абсорбции растущего населения на рынке труда и поддержания низкой безработицы.

Общая черта всех четырех экономик заключается в том, что даже быстрый экономический рост слабо влияет на динамику занятости. В странах Центральной Азии численность занятых увеличилась на 13–18% за 15 лет, а в Армении после продолжительного сокращения она вернулась к значениям 2010 года. Даже ускорение роста ВВП

Общая черта всех четырех экономик заключается в том, что даже быстрый экономический рост слабо влияет на динамику занятости.

Рисунок 6.
Эластичность занятости к ВВП в 2010–2024 годах



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

в постпандемийный период не сопровождалось ускорением роста численности занятых.

Оценки эластичности занятости по отношению к динамике ВВП на 1% для разных подпериодов сильно варьируются (Рисунок 6). В среднем за период они были максимальными в Казахстане и Кыргызстане (около 0,2), но существенно ниже в Армении и Таджикистане. В последние годы эластичность составила 0,32 в Казахстане и была намного ниже в других странах. Низкая эластичность была бы понятна в условиях одновременно стабильно высоких уровней занятости (как в Казахстане) и отсутствия прироста населения (как в Армении), но подобного сочетания обстоятельств нет ни в одной из обсуждаемых стран. Во всех странах экономический рост опирался на достаточно узкую секторальную основу, а его выгоды транслировались в основном в рост реальной заработной платы для работающих в формальном секторе. С учетом вызовов быстрого роста взрослого населения в странах Центральной Азии низкая чувствительность рынка труда к росту спроса на труд, потенциально порождаемого экономическим ростом, заслуживает специального внимания.

Во всех странах экономический рост опирался на достаточно узкую секторальную основу, а его выгоды транслировались в основном в рост реальной заработной платы для работающих в формальном секторе.

Численность занятых зависит от численности трудоспособного населения и степени его участия в занятости — уровня занятости (employment to population ratio — EPR). За исключением Казахстана, где EPR для всего населения (старше 15 лет) превышает 65%, для обсуждаемых стран характерны невысокие значения. В Кыргызстане

сопоставимые (с Казахстаном) значения для мужчин сочетаются с низкими для женщин. В Армении EPR колеблется вокруг 50%, а в Таджикистане — вокруг 40%. Во всех странах наблюдаемые значения весьма стабильны во времени. Возможно, имеющиеся обследования занижают уровень занятости мужчин в Таджикистане, поскольку могут не учитывать их занятость на рынках труда других стран.

Уровень занятости мужчин в Армении превышает значение для женщин на 20 п.п., а в Кыргызстане и Таджикистане на 24–25 п.п. Межстрановая вариация в уровнях занятости хорошо иллюстрируется распределением по возрасту, особенно у женщин. В Армении, Казахстане и Кыргызстане у мужчин в основных рабочих возрастах (25–59 лет) они не опускаются ниже 80%, в Таджикистане они стабильно невысоки. Уровни занятости женщин в аналогичном возрасте в Казахстане сопоставимы с уровнями для мужчин. В трех других странах уровни занятости женщин существенно ниже и сильно 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.

С ростом уровня образования и при наличии любого профессионального образования вовлеченность в занятость увеличивается, особенно у женщин.

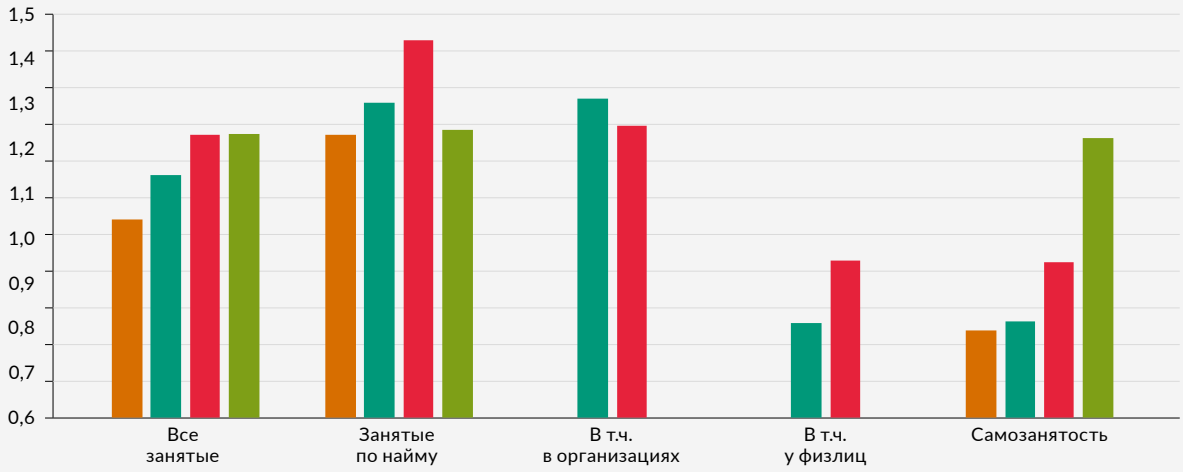
Уровни занятости женщин в возрасте от 25 до 59 лет в Казахстане сопоставимы с уровнями для мужчин. В трех других странах уровни занятости женщин существенно ниже и сильно варьируются вдоль шкалы возраста.

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 постепенного подтягивания вверх уровней занятости. В меньшей степени это относится к Таджикистану, где сдвиги в образовательной структуре населения за последние десятилетия были минимальными.

Занятость всегда неоднородна, она состоит из сегментов рабочих мест разного качества и с разными характеристиками. Одно из таких делений предполагает классификацию на занятых по найму и не по найму (самозанятых).

Статистические данные позволяют разделить занятых по найму на две группы. Во-первых, это занятые в организациях и на предприятиях, являющихся юридическими лицами (далее — организации, корпоративный сегмент). К этому сегменту относятся, в частности, все бюджетные организации и крупные предприятия, независимо от формы собственности. Только входящие в него организации и предприятия являются юридическими лицами, подпадающими под все сферы регулирования. Как правило, коммерческие предприятия в этом сегменте более

Рисунок 7.
Относительные изменения в численности занятых по типам занятости, 2010–2024 годы



Армения (2024/2014) Казахстан (2024/2010) Кыргызстан (2024/2010) Таджикистан (2024/2010)

Источник: данные национальной статистики и расчеты авторов.

производительны, технологичны и капиталоемки, чем не входящие в него. Несмотря на многочисленные исключения, в среднем качество рабочих мест (зарплата, социальные гарантии, условия труда) выше в корпоративном сегменте, чем в некорпоративном.

Во-вторых, это работа по найму у некорпорированных индивидуальных предпринимателей и физических лиц. Предприятия физических лиц — это, как правило, микропредприятия с небольшой численностью занятых и их можно рассматривать как часть сектора домашних хозяйств в границах Системы национальных счетов (СНС). Значительная часть этого сегмента является неформальной (без регистрации, без уплаты налогов и т.п.) или полуформальной, сложной для статистического наблюдения. Наемные работники в нем практически лишены социальной защиты в том виде, который действует в корпоративном сегменте.

Некорпоративный сегмент занятости со многими атрибутами неформальности продолжает играть важную роль в абсорбции рынком труда растущего населения. Его роль особенно заметна в Кыргызстане.

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 вне этого сегмента. 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, в Таджикистане доступная статистика не позволяет выделить занятых у физических лиц из всех занятых по найму, но, по-видимому, эта категория объединена с самозанятыми.

Некорпоративный сегмент занятых по найму включает как индивидуальных предпринимателей, 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 в 2024 году была 38 %, сократившись по сравнению с 2010 годом. Тем не менее в обеих экономиках абсолютное число таких работников выросло на 250 тыс. и 420 тыс. человек соответственно. Этот тип занятости со многими атрибутами неформальности продолжает играть важную роль в абсорбции рынком труда растущего населения. Его роль особенно заметна в Кыргызстане.

Для стран региона характерны значительные различия в производительности труда между секторами и отраслями. В 2024 году в Армении межсекторный разрыв доходил до 4 раз, в Кыргызстане он составлял 20 %, а в Казахстане и Таджикистане 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 рост производительности.

Декомпозиция роста агрегированной производительности на компоненты роста секторальной производительности и структурных изменений в занятости показывает, что за 15-летний период последние 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 фиксируется в Кыргызстане (4 %, или 0,17/4,0), где межсекторный разрыв в производительности был минимален.

Траектория перехода из неформального сельского хозяйства в полу- и неформальный сектор услуг существенно ограничивает эффект реаллокации.

В постковидный период (2020–2024) соотношения изменились. В Таджикистане вклад структурных сдвигов увеличился до трети, тогда как в Армении, Казахстане и Кыргызстане он снизился. Судя по сохраняющейся доле сельскохозяйственной занятости и величине разрыва в производительности, потенциал структурной трансформации еще далеко не исчерпан, особенно в Кыргызстане и Таджикистане.

С точки зрения влияния реаллокации труда на его производительность имеет значение то, какой сегмент сектора услуг расширяется при сокращении сельского хозяйства. Траектория перехода из неформального сельского хозяйства в полу- и неформальный сектор услуг существенно ограничивает эффект реаллокации. Малые и микропредприятия, типичные для этого сектора экономики, обычно используют примитивные технологии и простой

Во всех странах доминируют микро- и малые предприятия и, согласно доступной статистике, такое распределение со временем радикально не меняется.

человеческий капитал, им не доступен эффект от масштаба производства. Малый размер предприятий означает также короткую лестницу рабочих мест, что сдерживает внутрифирменное накопление человеческого капитала и профессиональное продвижение. Движение по лестнице рабочих мест обычно ведет к росту заработков, но этот источник здесь ограничен.

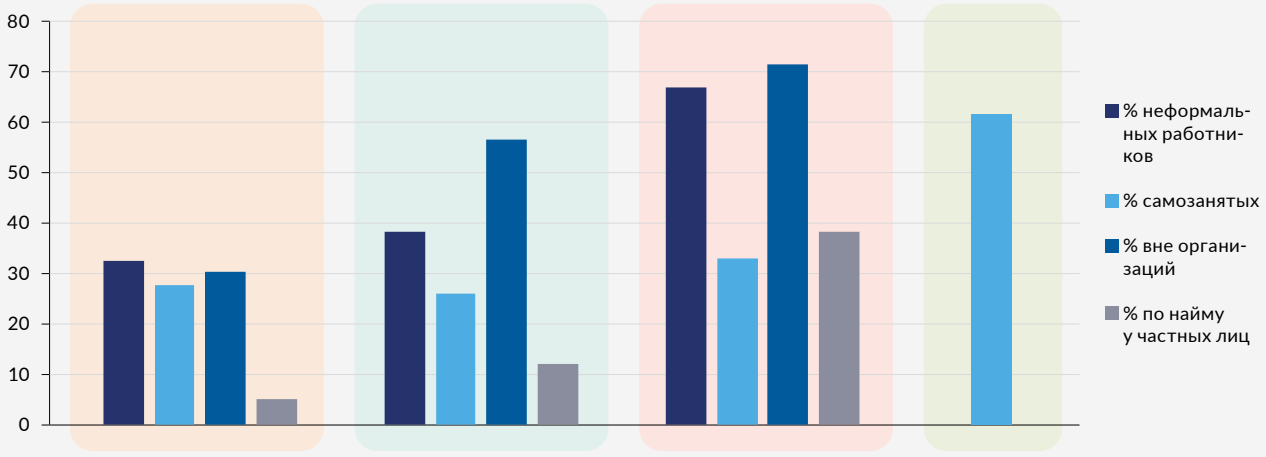
Во всех странах доминируют микро- и малые предприятия и, согласно доступной статистике, такое распределение со временем радикально не меняется. Логика экономического развития предполагает, что бизнес-единицы, создаваемые изначально как микрофирмы, растут в размере, и если выживают и остаются на рынке, то постепенно переходят в группу более крупных, получая выгоды от эффекта масштаба. В Армении в частном секторе около 70% занятых трудятся в бизнес-единицах с численностью до 10 человек, в Казахстане примерно четверть всех занятых приходится на микроорганизации с численностью до 15 человек, в Кыргызстане почти каждый второй занят в микробизнесе с численностью до 5 человек, что не удивительно при большой доле работодателей — частных лиц. Распределение занятых в организациях, предприятиях смещено в сторону более крупных бизнес-единиц, но и здесь удельный вес микробизнеса значителен.

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 имеет много причин институционального и структурного характера и остается существенным тормозом на пути развития и роста.

5.
Нормально ли быть неформальным? Качество рабочих мест, неформальная занятость и самозанятость

Проблематичность неформальности на рынке труда давно общепризнана, но консенсуса в том, как ее определять и измерять, до сих пор нет. Несмотря на усилия МОТ стандартизировать статистику неформальности на рынке труда, она по-прежнему измеряется разными способами и с помощью разных наборов данных с учетом их практической доступности. Кроме того, между полной формальностью и полной неформальностью лежит обширная серая зона, внутри которой проявляются отдельные характеристики обоих состояний.

Рисунок 8.
Оценки неформальности, разные определения, % от численности всех занятых



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан (2020)

Источники: данные национальной статистики, расчеты авторов.

В экономиках, обсуждаемых в докладе, неформальность является массовым явлением, независимо от того, какой из доступных статистических измерителей мы используем. Мы оцениваем долю неформальной занятости, используя четыре разных определения.

Первая оценка — это доля неформальных работников, измеряемая на основе легалистского определения (наличие налоговой регистрации и оплата социальных взносов) с помощью ОРС. Эта группа состоит из неформально самозанятых и неформально занятых по найму. Вторая оценка — это доля самозанятых, определяемая также в рамках ОРС. Она является частным случаем первой оценки. 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 три оценки из четырех в 2024 году колебались в районе 30 % от всех занятых. Оценка доли занятых вне корпоративного сегмента основана на разности между численностью всех занятых и численностью занятых, состоящих в регистре Комитета государственных доходов.

В Казахстане оценки варьируют 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 (на основе легалистского определения) практически совпадает с оценкой доли занятых вне корпоративного сегмента: обе дают примерно по две трети от всех занятых. Для Таджикистана доступны две оценки доли самозанятых. Одна может быть получена как

Структурные характеристики неформальной занятости во всех странах схожи. Она преобладает в сельском хозяйстве, а также в таких услугах, как розничная торговля, общественное питание и транспорт.

разность между всеми занятыми и занятыми по найму и превышает 50% для 2024 года. Вторая основана на данных переписи 2020 года и дает 62% от всех занятых. Фактический уровень неформальности может быть выше, так как эти оценки, по-видимому, не включают неформальных наемных работников.

Доля неформальной занятости (по легалистскому определению, а для Таджикистана — как самозанятость) за обсуждаемый период менялась разнонаправленно. В Армении она сократилась более, чем в 1,5 раза — с 52 до 30% от всех занятых, в Казахстане — на 8 п.п. В Кыргызстане она выросла на 16 п.п., что подчеркивает ее ключевую роль в абсорбции растущего предложения труда. Для Таджикистана нет аналогичных данных, но доля самозанятых остается стабильно высокой на уровне более 50%.

Структурные характеристики неформальной занятости во всех странах схожи. Она преобладает в сельском хозяйстве, а также в таких услугах, как розничная торговля, общественное питание и транспорт. В Таджикистане почти три четверти занятых неформально, 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 применения неформального труда — услуги.

На динамику и структуру неформальной занятости влияют факторы как со стороны предложения труда, так и со стороны спроса. Во-первых, это растущее предложение труда в странах Центральной Азии, характер абсорбции которого зависит условий спроса на труд. В Кыргызстане численность неформально занятых за 2010–2024 годы увеличилась на 60%, притом что вся занятость возросла примерно на 20%.

Во-вторых, это структурные сдвиги, связанные с перераспределением занятых из сельского хозяйства в сектор рыночных услуг, который в большой степени остается неформальным и с доминированием микробизнесов. При этом меняется не столько доля неформальности в общей занятости, сколько 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.

Одним из путей борьбы с неформальностью является совершенствование налогового администрирования и усиление административного давления на тех, кто подпадает под радар соответствующих государственных служб. Однако формализация с помощью лишь совершенствования налогового учета и более жесткого администрирования не затрагивает ключевые характеристики таких рабочих мест — их примитивный технологический уровень, низкие уровни производительности и оплаты труда, а также отсутствие социальной защищенности. 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 обеспечении условий для создания в частном секторе формальных рабочих мест, представляющих предпочтительную альтернативу. Это предполагает реформирование институциональной среды и структурные сдвиги в экономиках.

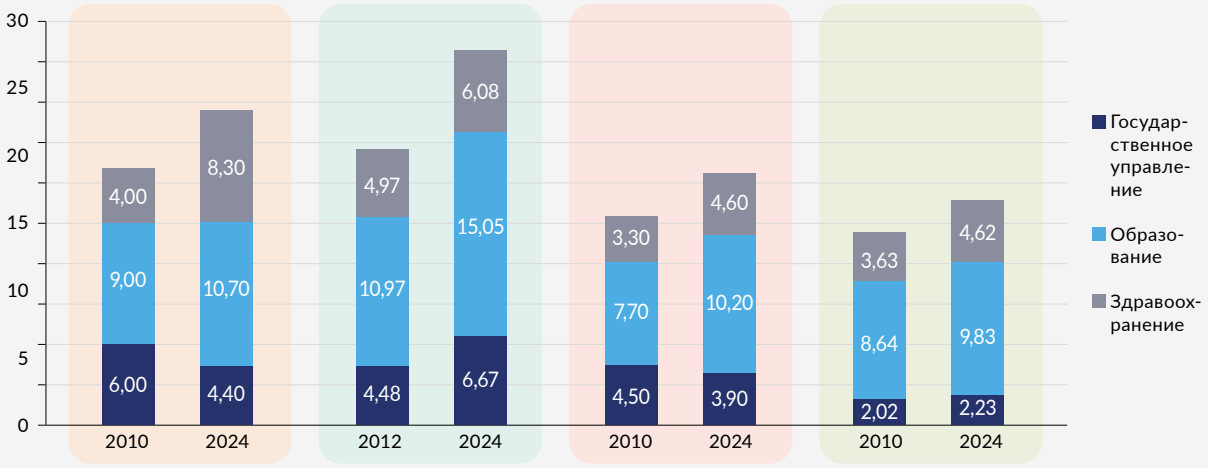
6.
Общественный сектор: производитель общественных благ или институт социальной защиты?

Общественный сектор, включающий государственное управление, образование и здравоохранение, финансируемые преимущественно из бюджетных источников, отвечает за функционирование государства и за предоставление важнейших общественных благ, таких как образование, здравоохранение и социальная помощь. Навыки и мотивация работников этого сектора, в свою очередь, зависят от того, как организованы отбор и продвижение работников, как они накапливают опыт, квалификацию и как вознаграждаются за свои трудовые усилия.

За последующие 15 лет удельный вес бюджетного сектора повсеместно вырос и в 2024 году составлял от 17 до 27 %. Это попадает в диапазон значений, типичных для стран ОЭСР.

В 2010 году на анализируемые три вида деятельности приходилось от 15 до 20 % всех занятых в экономике. За последующие 15 лет удельный вес бюджетного сектора повсеместно вырос и в 2024 году составлял от 17 до 27 %. Это попадает в диапазон значений, типичных для стран ОЭСР. Максимальные

Рисунок 9.
Структура занятости в отраслях бюджетного сектора, %



Армения Казахстан Кыргызстан Таджикистан

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

значения фиксировались в Казахстане и Армении, минимальные — в Кыргызстане и Таджикистане. Прирост за период обеспечен преимущественно ростом численности занятых в образовании, который во многом отражает демографические тенденции, с одной стороны, и ростом спроса на третичное образование — с другой. Высокая рождаемость и соответствующий рост численности детей в странах Центральной Азии создают растущий 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 указанных сферах (образование, здравоохранение и социальная помощь), а в Казахстане — две из пяти (38%).

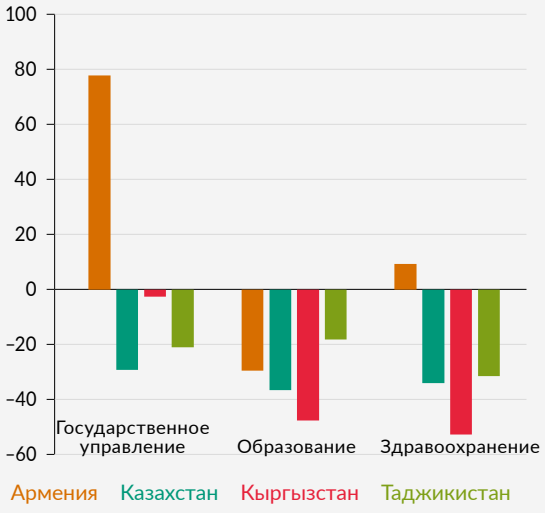
Средний работник в образовании и здравоохранении зарабатывает значительно меньше, чем занятый в промышленности, где преобладают работники низкой и средней квалификации.

Что же 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%, в Армении — 28% (от всех зарегистрированных в КГД), в Таджикистане — 33% (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 альтернативная занятость (а не по функциям!) — остается слабым с точки зрения обеспечения «качественных» рабочих мест.

Средний работник в образовании и здравоохранении зарабатывает значительно меньше, чем занятый в промышленности, где преобладают работники низкой и средней квалификации. О том, как разрывы — соотношения в зарплатах — меняются вдоль распределения в Армении и Кыргызстане, мы можем судить на основе квантильной регрессии, контролируя при этом индивидуальные характеристики и эффекты регионов. В качестве референтной категории для сравнения мы используем занятых по найму на предприятиях рыночного сектора вне сельского хозяйства.

В Армении при переходе от 10-го к 90-му перцентилю распределения заработной платы разрыв между работниками государственного управления, образования и здравоохранения

Рисунок 10.
Относительная заработная плата в бюджетных отраслях (соотношение с обрабатывающими производствами), % разрыва, 2024 год



Источник: национальные статистические службы, Статистический комитет СНГ, расчеты авторов.

Во всех странах была бы полезна институциональная реформа системы оплаты труда, которая привела бы к росту и большей жесткости относительных зарплат в этом секторе.

и работниками соответствующих децилей в рыночном секторе последовательно изменяется следующим образом: от премии 12,5 % до штрафа 7 % для работников государственного управления; от −7 до −30 % в образовании; от фактического паритета (0 %) до −15,6 % в здравоохранении.

В Кыргызстане разрыв для работников государственного управления становится умеренно положительным, а штраф для работников образования и здравоохранения заметно сокращается в нижней части распределения заработных плат. Однако в верхней части распределения (90-й перцентиль) штраф резко увеличивается и достигает 14 и 37 % соответственно.

Именно в правой части распределения находятся наиболее квалифицированные и опытные работники. Это повышает риск негативного отбора в эти профессии, прямо влияющего на качество общественных благ.

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.). Наличие

таких благ повышает привлекательность даже низкооплачиваемых рабочих мест, притом что трудовая мобильность учителей и медицинских работников ограничена с учетом их высокоспециализированных инвестиций в человеческий капитал. В то же время возрастает вероятность того, что вместо производства стратегически важного человеческого капитала этот сектор замещает собой институты социальной защиты.

Формирование зарплаты в бюджетном секторе имеет ряд внешних эффектов. Во-первых, низкая зарплата в бюджетном секторе вносит вклад в снижение равновесного уровня в экономике в целом. В этом смысле бюджетный сектор является своего рода институциональным механизмом, дополняющим другие институты рынка труда. Во-вторых, она отрицательно влияет на переход из неформального в формальный, поскольку при сокращении разрыва в оплате между ними снижаются стимулы к формализации. В-третьих, она подавляет отдачу на образование, тем самым разрушая стимулы к инвестициям в человеческий капитал.

С учетом размера бюджетного сектора, его доли в расходах бюджета и влияния на рынок труда он заслуживает дополнительных исследований. 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 согласиться с принципом равной оплаты за равный труд, уровень вознаграждения в этом секторе должен быть — при прочих равных — привязан к тому, что складывается в рыночном сегменте для работников с сопоставимым человеческим капиталом.

7. Мобильность рабочей силы и рабочих мест

Структурные сдвиги заключаются в перетоке рабочей силы (и других ресурсов) между секторами экономики. Один механизм реаллокации труда предполагает межпоколенное замещение, когда новые поколения не идут трудиться в те секторы, в которых трудятся старшие. Сравнивая структуры занятости по укрупненным секторам для 5-летних возрастных групп за период наблюдения, мы не видим свидетельств того, что межпоколенное замещение было главным механизмом, хотя оно и имело место.

Другой механизм 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).

Данные об обороте рабочей силы, включающем наймы и выбытия (по всем причинам) за 2010–2024 годы, показывают относительно высокие темпы в Казахстане на протяжении

всего периода и тенденцию к их увеличению со временем. Оборот составлял около 50 % в год, а нанималось больше, чем увольнялось, что обеспечивало прирост занятости в организациях. Высокие темпы оборота означают существование непрерывного потока вакансий, открывающего 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 за весь период занятость в организациях в лучшем случае стагнировала. Наем и выбытие двигались проциклично, то есть каждый сброс численности затем частично компенсировался новым набором, но показатели выбытия вели себя более волатильно, чем показатели найма.

Оборот рабочей силы в Таджикистане был 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)

Данные об обороте рабочей силы, включающем наймы и выбытия (по всем причинам) за 2010–2024 годы, показывают относительно высокие темпы в Казахстане на протяжении всего периода и тенденцию к их увеличению со временем.

В Кыргызстане и Армении интенсивность оборота существенно ниже. Оборот рабочей силы в Таджикистане был в 2,5 раза ниже, чем в Казахстане, и в 2 раза ниже, чем в Армении и Кыргызстане.

отличается стабильностью занятости и дискриминационными условиями входа в него. Слабый формальный частный сектор генерирует недостаточно новых рабочих мест. 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

Таблица 2.
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

Источники: национальные статистические службы, расчеты авторов.

Крутое снижение коэффициента создания по мере «взросления» фирмы позволяет предположить отсутствие стимулов / наличие барьеров для дальнейшего расширения.

сохранении высокой доли сельского хозяйства и недостаточного развития формального частного сектора услуг.

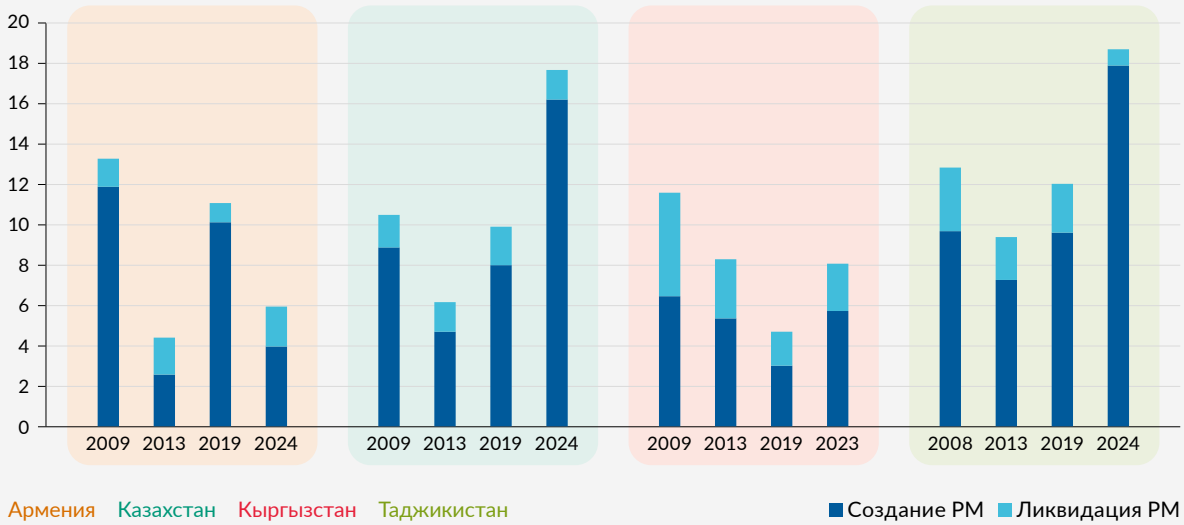
Анализ составляющих оборота работников по видам деятельности показывает значительную вариацию. В отраслях социальной сферы его интенсивность невысока, но в ряде отраслей рыночных услуг и в строительстве она может превышать 100 %, что означает полную сменяемость персонала в течение года. Статистика оборота рабочей силы для отдельных секторов может переоценивать его интенсивность из-за использования срочных договоров, хотя применение последних имеет законодательные ограничения.

Если учесть это обстоятельство, то интенсивность мобильности нельзя признать соответствующей задачам структурной трансформации.

Альтернативный взгляд на мобильность представляют данные о доле работников с коротким стажем — продолжительностью работы у одного и того же работодателя не более года. Чем эта доля выше, тем мобильнее рынок труда, тем больше масштаб потенциальной реаллокации. Условные вероятности работников всех стран (Армения, Казахстан и Кыргызстан) иметь короткий стаж колеблются в районе 8–15 %. Часть этих новых наймов связана с внутриотраслевой мобильностью. Хотя такие оценки типичны для многих стран, такая мобильность недостаточна для реализации интенсивных структурных сдвигов.

Мобильность работников является необходимым, но недостаточным

Рисунок 11.
Показатели создания и ликвидации рабочих мест, %



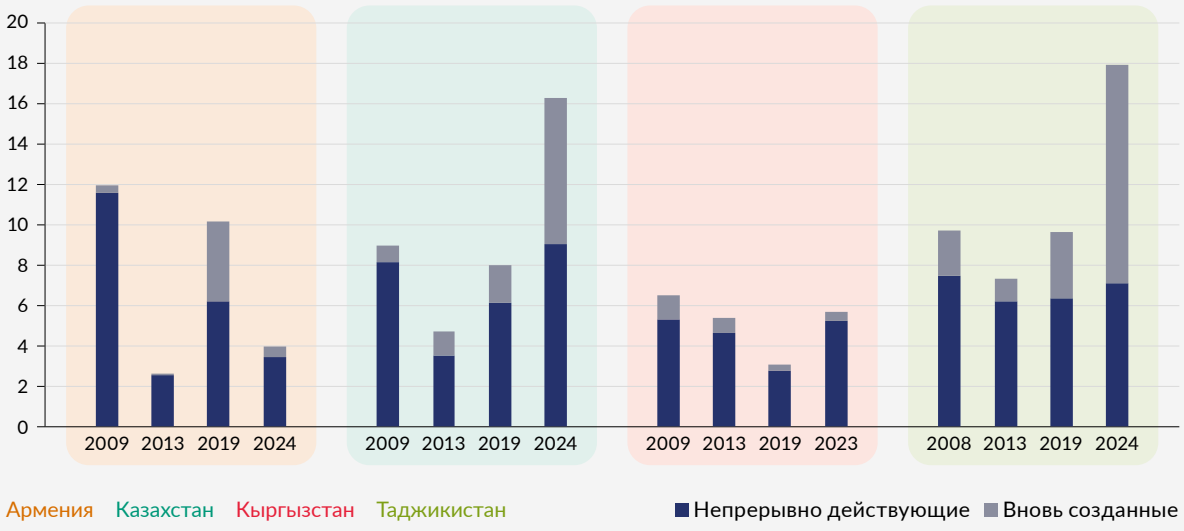
Источник: расчеты авторов на основе данных WB Enterprise Survey.

условием для структурных сдвигов. Они 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. Эмпирический анализ движения рабочих мест опирается на данные четырех волн обследования предприятий Всемирного банка (WBES), которые проводились во всех четырех странах[1]. Несмотря на различные ограничения, связанные с этими данными, в качестве источника информации о поведении фирм в избранных странах они не имеют альтернативы.

Темпы создания рабочих мест сильно варьируются во времени и между странами. В Армении коэффициент создания рабочих мест на выборке WBES 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. В 2024 году максимальные значения были в Казахстане и Таджикистане. Вклад вновь созданных предприятий в суммарный показатель создания 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. 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 год, независимо от возраста,

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



Источник: расчеты авторов на основе данных WB Enterprise Survey.

а корреляция между возрастом и размером предприятия остается слабой (0,17–0,43 в зависимости от страны и периода). От 80 до 90% всех наблюдаемых предприятий имеют штат работников не более 50 человек.

Крутое снижение коэффициента создания по мере «взросления» фирмы позволяет предположить отсутствие стимулов / 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 были намного ниже и колебались от 1,5 до 3,0% в 2013 году, а в 2024-м — от 0,8 до 2,4%. Эти оценки следует воспринимать с осторожностью, поскольку они чувствительны к негативному смещению из-за отбора более успешных компаний и невозможности учесть эффекты ликвидаций компаний.

Какие выводы об интенсивности и структуре движения рабочих мест для стран региона можно сделать на основе полученных данных? Для этого их полезно сопоставить с теми оценками, которые есть по другим странам, структурно и институционально похожим. В детальном исследовании этой проблемы на данных по Турции отмечается, что уровни оборота (валового перераспределения рабочих мест) варьировались в интервале от 34 до 44%[2]. Такие значения близки к тем, что наблюдаются в других развивающихся странах с динамичными рынками труда, но они значительно выше тех, что получены нами на данных WBES.

Полученные оценки мы также можем сравнить с оценками Всемирного банка для разных стран, в том числе для переходных и развивающихся[3]. В 2013 году показатели создания рабочих мест в обсуждаемых 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 точность межстрановых сравнений ограничена в силу неполной сопоставимости исходных данных, следует еще раз отметить, что темпы создания рабочих мест в обсуждаемых странах не являются достаточными для повышающих производительность структурных сдвигов.

---

[2] Ayhan S., Lehmann H., Pelek S. (2025) Job creation and job destruction in Turkey. Eurasian Economic Review 15 (3), 741–773.

[3] World Bank. World Development Report 2013: Jobs. https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/c7bc435a-d635-5136-aacf-7cf0f5f3c6cf

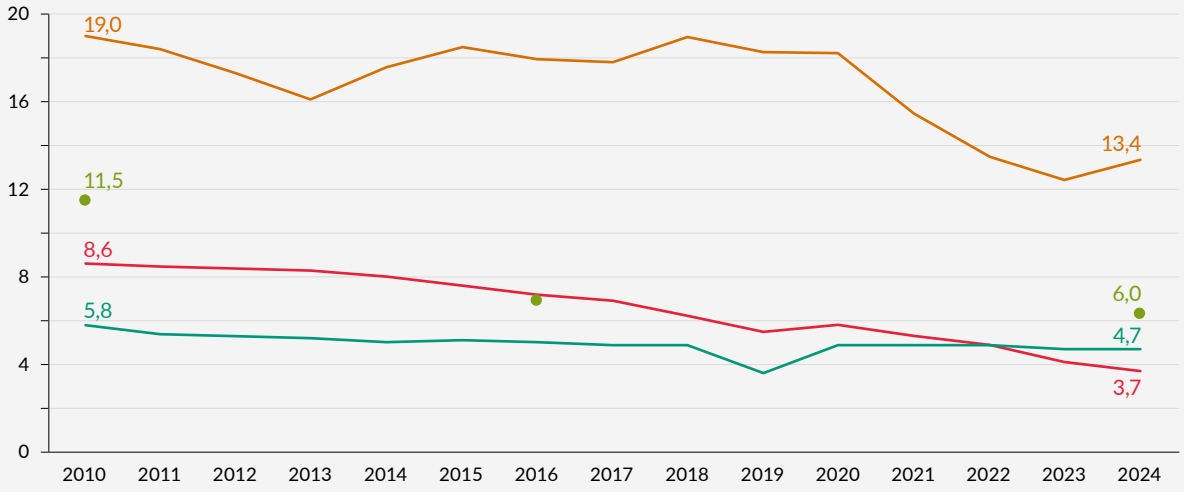
8.
Что скрывается за низкой безработицей?

После обсуждения проблем занятости доклад анализирует уровень и структуру незанятости — неактивности и безработицы. Массовое пребывание вне рабочей силы характерно для женщин во всех странах, кроме Казахстана. В Армении их доля составляет 46% в группе 25–34 года, затем снижается до 33–35% в группе 35–54 года и достигает 50% в группе 55–64 года. В последние 10 лет сельские женщины в основных трудоспособных возрастах активно покидали рабочую силу, что могло быть реакцией на сокращение сектора сельского хозяйства в условиях высокой безработицы и низких шансов на трудоустройство.

В Кыргызстане 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 на 10 п.п. к возрасту 50–54 года. В самых старших возрастах разрыв снова сокращается.

Таджикистан отличается самой низкой вовлеченностью населения в рабочую силу во всех возрастных группах. В возрасте 20–24 года почти каждый второй мужчина экономически неактивен, и лишь небольшой процент из этой

Рисунок 12.
Динамика безработицы: Армения, Кыргызстан, Казахстан, 2010–2024 годы; Таджикистан 2009, 2016 и 2025 годы; %



Источник: ОРС.

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

Уход с рынка труда вместе с неформальной занятостью и внешней миграцией помогают держать низкую безработицу и в странах с высокой рождаемостью адаптироваться к росту населения.

Низкие показатели участия в рабочей силе отражают напряженную ситуацию с доступностью рабочих мест, особенно рабочих мест с высокой производительностью и привлекательной оплатой.

группы продолжает учиться. Даже в возрастной группе 30–49 лет почти четверть всех мужчин находятся вне рабочей силы. Возможно, что часть этих неактивных активна как трудовые мигранты, но мы не можем это статистически оценить. 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.

Уход с рынка труда вместе с неформальной занятостью и внешней миграцией помогают держать низкую безработицу и в странах с высокой рождаемостью адаптироваться к росту населения. В любом случае низкие показатели участия в рабочей силе отражают напряженную ситуацию с доступностью рабочих мест, особенно рабочих мест с высокой производительностью и привлекательной оплатой.

Уровень безработицы отражает издержки поиска работы незанятыми и зависит от интенсивности притока в безработицу и ее продолжительности. Во всех обсуждаемых странах наблюдается тенденция к снижению уровней безработицы, которые в 2024 году составляли (в процентах рабочей силы) 13,4, 4,7, 3,7 и 6% в Армении, Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане соответственно (Рисунок 12). В странах Центральной Азии безработица как статистически измеряемый феномен на протяжении всего обсуждаемого периода была проблемой второго порядка, несмотря на быстрый рост предложения труда.

В Армении уровень безработицы оставался устойчиво высоким при стагнирующем предложении труда. Уровень безработицы держался в районе 18–19% вплоть до 2020 года, после чего началось его снижение. Гендерные различия в уровнях безработицы невелики, но она оказывается скорее городским, а не сельским феноменом. По-видимому, сельская самозанятость (и неактивность) могут эффективно абсорбировать потенциальных безработных. Более высокая степень формализации городской экономики ограничивает ее абсорбционный потенциал, а более высокая резервная заработная плата оборачивается более длительным



Молодежная безработица Армении

Высокий уровень безработицы, включая молодежную и долгосрочную

поиском. Уменьшение со временем разрыва между сельской и городской безработицей происходило в основном за счет снижения ее уровня в городах.

Уровень безработицы в Армении сильно варьируется по возрастным группам. Среди молодежи 15–24 года он составил 27 %, то есть вдвое выше среднего, в том числе среди молодых женщин — 32 %. В группе 25–34 года он уже был на уровне среднего по стране и продолжал снижаться в более старших возрастах. Городская безработица превышала сельскую в два раза, но в старших возрастных группах превышение составило три раза. Наличие любого формального профессионального образования снижает риски безработицы.

Данные о длительности безработицы выявляют важную особенность безработицы в Армении: почти половина безработных указывает период поиска работы более года. Это говорит о том, что за высоким уровнем безработицы стоит не столько большой приток в безработицу, сколько слабый отток и длительное зависание в этом состоянии. В Казахстане 55 % безработных находятся в этом состоянии на протяжении не более трех месяцев, в Кыргызстане — 42 %, но лишь 21 % в Армении. Рынки труда Кыргызстана, и особенно Казахстана, более мобильны в этом смысле, но остается вопрос, как организована подобная мобильность и куда она ведет. В Кыргызстане мы бы ожидали высокую вероятность выхода из безработицы в неформальную занятость или в неактивность, а в Казахстане более вероятен выход в формальную и неформальную занятость, но в меньшей степени в неактивность. К сожалению, без панельных микроданных это скорее экспертные суждения, нежели эмпирические данные.

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. Это могло раздувать статистику числа безработных за счет псевдобезработных, не ищущих работу или имеющих эпизодическую и трудно фиксируемую занятость. Изменения в правилах доступа к пособиям малоимущим семьям, в частности, переход к вменению неработающим гражданам дохода на уровне стоимости минимальной продовольственной корзины, принятые в 2026 году, могут убрать навес в статистике безработицы.

Анализ уровней безработицы должен быть дополнен анализом потоков, связывающих это состояние

Данные о длительности безработицы выявляют важную особенность безработицы в Армении: почти половина безработных указывает период поиска работы более года. За высоким уровнем безработицы стоит не столько большой приток в безработицу, сколько слабый отток и длительное зависание в этом состоянии. В Казахстане 55 % безработных находятся в этом состоянии на протяжении не более трех месяцев, в Кыргызстане — 42 %, но лишь 21 % в Армении.

Отсутствие защиты от безработицы консервирует малопроизводительные рабочие места, сдерживает структурные изменения и негативно влияет на экономический рост.

с альтернативными. 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. Хотя само по себе снижение показателей безработицы в большинстве случаев является положительным явлением, не менее важна и траектория движения. Выход из безработицы на рабочее место в формальном секторе не идентичен по своим последствиям выходу в самозанятость или неактивность. 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, 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.



Демографический дивиденд

Растет доля трудоспособного населения

Исследования отмечают, что уровень безработицы в странах растет по мере экономического развития[1]. В более бедных странах рынок труда может быть сегментирован и иметь большой традиционный/неформальный сегмент, поглощающий избыточную рабочую силу. Самозанятость также может выступать превращенной формой безработицы в условиях отсутствия социальной защиты[2].

Безработица, неформальная занятость и экономическая неактивность являются во многом субститутами в абсорбции избыточного предложения труда, а распределение 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 и с усилением социальной защиты. Введение эффективно действующей системы защиты от безработицы и стимулирующей поиск новой работы может вести к росту уровня безработицы за счет перетока из неактивности и маргинальной занятости. При прочих равных отсутствие защиты от безработицы консервирует малопроизводительные рабочие места, сдерживает структурные изменения и негативно влияет на экономический рост.

[1] Feng Y., Lagakos D., Rauch J. E. Unemployment and development // The Economic Journal. — 2024. — Т. 134. — № 658. — С. 614–647.

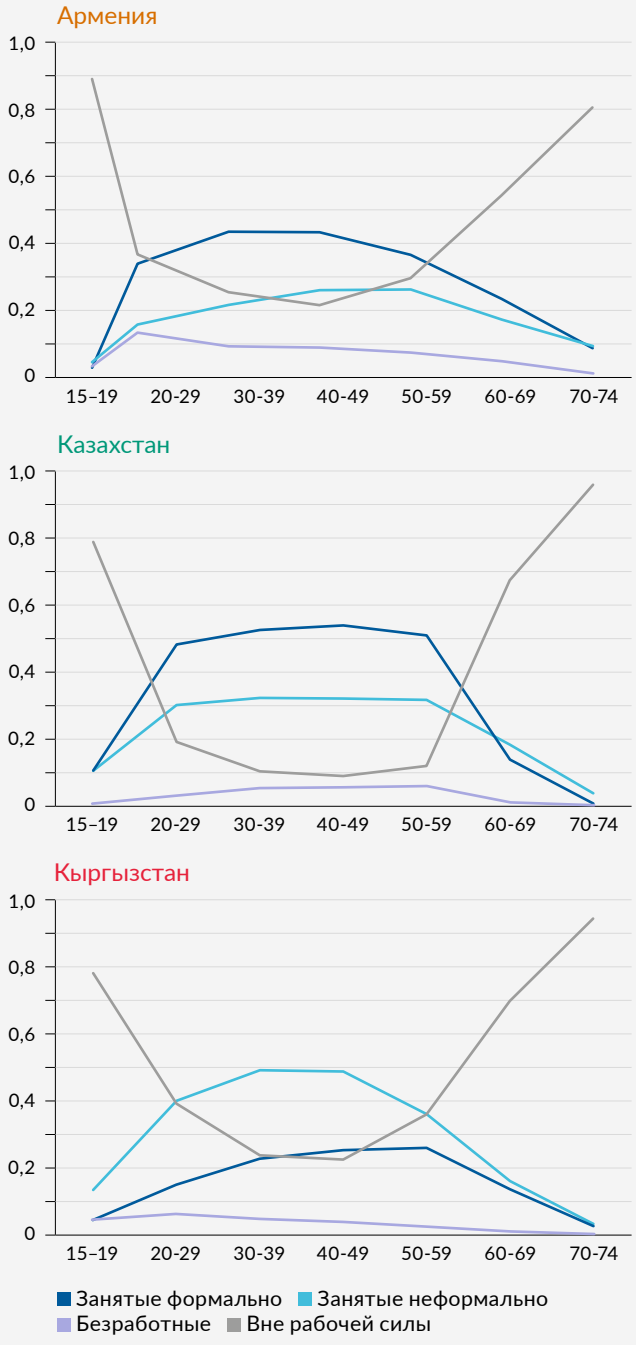
[2] Donovan K., Lu W. J., Schoellman T. Labor market dynamics and development // The Quarterly Journal of Economics. — 2023. — Т. 138. — №. 4. — С. 2287–2325.

9.
Моделирование выбора на рынке труда

В докладе представлены оценки вероятности принадлежать к одному из этих состояний в зависимости от индивидуальных характеристик, рассчитанные с помощью мультиномиальной логит-регрессии. В регрессии контролируются пол, возраст, образование, место жительства, семейное положение, состав домохозяйства, наличие в нем детей и мигрантов, а также эффект региона проживания. При движении вправо по шкале возраста структура населения меняется, отражая изменения шансов для разных этапов жизни. Представители младших и старших возрастов с большей вероятностью остаются вне рабочей силы, а индивиды в основных рабочих возрастах распределяются между формальной и неформальной трудовой деятельностью. Для крайних возрастных групп характерны крутые профили неактивности и занятости.

Профили по статусам на рынке труда для всех стран имеют схожую форму, но их количественные параметры сильно различаются. В возрастных группах 20–60 лет 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 — это формальная занятость с шансами в 20–25%. Вероятность безработицы

Рисунок 13.
Предсказанные условные вероятности выбора статуса на рынке труда (на основе мультиномиальной регрессии), 2024 год (условная вероятность выбора)



Источники: данные ОРС, расчеты авторов.

В возрастных группах 20–60 лет 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 — это формальная занятость с шансами в 20–25 %.

колеблется около 10 % в Армении и ниже 5 % в Кыргызстане и Казахстане. За исключением младших и старших (60+) возрастов вероятность неактивности невелика в Казахстане (около 10 %), но устойчиво выше в Кыргызстане и Армении (более 20 %). В Кыргызстане она начинает стремительно расти уже среди 50-летних, но в Армении и Казахстане это происходит после 60 лет.

Оценки условных вероятностей выбора того или иного статуса на рынке труда уточняют средние значения для статусов, очищая их от «эффекта структуры» — неоднородности рассматриваемых групп. Они показывают, что выбор альтернатив меняется вдоль шкалы возраста усредненного 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.



Структурные сдвиги

Переток ресурсов из сельского хозяйства в несельскохозяйственные виды деятельности

10.
Опять про занятость: заглянем в будущее

Наложение уровней занятости по полу и возрасту на долгосрочный демографический прогноз численности населения до 2040 года дает прогноз занятости для обсуждаемых стран. В докладе используется средний вариант демографического прогноза ООН и обсуждаются альтернативные сценарии динамики уровней занятости, учитывающие сложившиеся уровни и опережающие паттерны в сопоставимых экономиках. На выбранном прогнозном горизонте рождаемость и смертность практически не влияют на численность населения.

Для Армении мы рассматриваем три сценария изменения занятости.

В Армении при наиболее оптимистичном варианте численность занятых в 2040 году окажется примерно на 10 % выше, чем при инерционном сценарии.

Первый — инерционный — предполагает сохранение уровней занятости на показателе середины 2020-х годов. Второй сценарий предполагает умеренный рост участия в рабочей силе, а третий и наиболее оптимистический связан также с дальнейшим сжатием безработицы вдвое. Сокращение численности занятых и старение рабочей силы ожидаются в любом случае.

Таблица 3.
Прогнозы занятости по различным сценариям, тыс. чел.

Страна	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	11,065	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.

В Кыргызстане к 2040 году численность занятых может вырасти с 2,7 до 3,4–3,7 млн человек, то есть в 1,27–1,38 раза. В Таджикистане численность возрастет с 3 до 4–5,1 млн человек, или в 1,33–1,69 раза.

Но при наиболее оптимистичном варианте численность занятых в 2040 году окажется примерно на 10% выше, чем при инерционном сценарии.

В Казахстане уровни занятости и мужчин, и женщин вдоль всего распределения по возрасту близки к предельно возможным, и пространство для их роста ограничено. При их сохранении и прогнозируемом росте численности трудоспособного населения ожидается увеличение численности занятых почти на 20%, или на 1,8 млн человек при сокращении численности в наиболее продуктивном возрасте 35–44 года и быстром росте численности более молодых и более старших возрастных групп.

Для Кыргызстана, и особенно Таджикистана, рассматриваются перспективные сценарии, включающие как сохранение статус-кво, так и рост уровней занятости в результате сокращения гендерного разрыва. Рост уровней занятости может быть связан как с выходом женщин на рынок труда в результате постепенного сокращения рождаемости, так и с ограничением внешней трудовой миграции. В обеих странах неизбежен значительный рост предложения труда, который должен быть абсорбирован формальной или неформальной занятостью.

В Кыргызстане к 2040 году численность занятых может вырасти с 2,7 до 3,4–3,7 млн человек, то есть в 1,27–1,38 раза. В Таджикистане численность возрастет с 3 до 4–5,1 млн человек, или в 1,33–1,69 раза. Структура занятых будет становиться моложе за счет роста доли молодых работников (в отличие от старения в Армении и неравномерной динамики в Казахстане).

Страны Центральной Азии столкнутся с необходимостью создания миллионов новых рабочих мест для абсорбции растущего предложения труда при нарастающих ограничениях для трудовой эмиграции. Сокращение рабочей силы в Армении может частично компенсироваться за счет снижения безработицы и увеличения уровней участия женщин. Ключевым для всех остается вопрос качества этой занятости.



Создание производительных рабочих мест

Экономическая активность во всех исследуемых странах слабо диверсифицирована

11.
Институты рынка труда и особенности регулирования

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 рабочих мест 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, и обратную реакцию со стороны неформальности.

Ключевыми инструментами защиты рабочих мест являются ограничения на использование срочных договоров и условия прекращения бессрочных. Компенсации, выплачиваемые работодателями при увольнении, сдерживая увольнения по экономическим причинам, делают наем новых работников дороже и тем самым ограничивают создание рабочих мест. Нарушение баланса в пользу защиты рабочих мест (вместо защиты работника с помощью инструментов защиты от безработицы) снижает гибкость рынка труда и замедляет структурные изменения.

Анализ трудового законодательства показывает, что самое либеральное регулирование (найма/увольнения) занятости сложилось в Казахстане и Армении, а самое жесткое — в Таджикистане. При этом в Казахстане также фиксируется самый высокий уровень занятости, а в Таджикистане — самый низкий. Хотя у нас нет оснований говорить о причинно-следственной связи, такое совпадение иллюстративно само по себе.

Можно повторить, что в части законодательного регулирования речь идет только об организациях формального сектора, поскольку вне его эти нормы 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. Это также ведет к разделению рынка труда на защищенный (с «хорошими» рабочими местами) и незащищенный (с «плохими»). Такая проблема в наиболее выпуклой форме существует для Кыргызстана, и особенно для Таджикистана. Для этих стран опыт Казахстана и Армении в совершенствовании трудового законодательства может быть полезен.

12. Статистика и мониторинг рынка труда

Информированная и доказательная политика на рынке труда невозможна без надежного статистического обеспечения. Глубина и обоснованность анализа всегда ограничены наличием и качеством данных. Однако само по себе наличие 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 на этой основе обоснованные выводы. Необходим прозрачный доступ к ним для аналитиков в государственном и частном секторе, в международных организациях, для университетских и академических исследователей, способных проводить независимый анализ анонимизированных микроданных с использованием современных методов статистики, эконометрики и моделирования. Было бы 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 Республики Армения, а также по организации публичного доступа к ним мог бы быть полезным для всех стран региона. Статистические службы Казахстана и Кыргызстана ведут большую работу по сбору информации о рынке труда, однако публичный доступ к микроданным ограничен, а и их последующий анализ затруднен, в частности, из-за недостатка методологических пояснений. Статистика рынка труда Таджикистана находится пока в зачаточном состоянии, что сильно ограничивает возможности содержательного анализа.

Для установления причинно-следственных связей необходимы длинные ряды и панельная структура данных. 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. 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 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, а также проведение специальных обследований предприятий. Данные о барьерах развития малого и среднего бизнеса на основе панельных обследований помогли бы лучше понимать динамику занятости, ее структуру и ограничения.

Административные данные учета налогоплательщиков (как физических, так и юридических лиц), регистров предприятий и регистров безработных, имея панельную структуру, способны существенно уточнить понимание процессов на рынке труда. Целесообразно найти способы организации доступа к анонимизированным административным данным. Важно также расширять возможности интеграции разных источников данных, предусмотрев, где это возможно, статистические инструменты (идентификаторы) использования разных ресурсов для единой системы данных о рынке труда.

13. 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 может способствовать более быстрым структурным изменениям на рынке труда, снижению уровня безработицы и неактивности.

Целесообразен отказ от минимизации безработицы как политико-экономического критерия эффективности с целью снижения неформальной и маргинальной занятости и сохранения населения в составе рабочей силы.

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 обсуждаемых 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 экономике.

- **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, близким 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. Учитывая долгосрочные характеристики экономического роста и спроса на труд, а также ожидаемые демографические тенденции, определяющие 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

На стороне спроса на труд ключевым вызовом остается создание новых формальных рабочих мест.

Во всех обсуждаемых странах была бы полезна институциональная реформа системы оплаты труда в бюджетном секторе, направленная на реализацию принципа равной оплаты за равный труд.

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, рост инвестиций, совершенствование и диверсификацию 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 вакансии для вновь входящих на рынок людей, но и создавать условия (на стороне спроса на труд) для сокращения неформальной занятости, более полной



Доказательная политика на рынке труда

Невозможна без надежного статистического обеспечения

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 этим 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 своих 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, учитывая низкий уровень 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.

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. Работа есть: количество вакансий в Казахстане продолжает расти // Ranking.kz, 21.10.2025.
15. Рынок труда в Республике Таджикистан (2024). Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Таджикистана.
16. Система национальных счетов, 2008.
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

Краткая версия

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