

**JOBS
SERIES**
Issue No. 1

JOBS
DIAGNOSTIC
TAJIKISTAN

Виктория Строкова и Мохамед Ишан Аджвад

**Диагностика Создания Рабочих Мест в Таджикистане:
Стратегические Направления по Созданию Рабочих Мест**



WORLD BANK GROUP

Jobs

© 2017 Международный банк реконструкции и развития / Всемирный банк

1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA.

Телефон: 202-473-1000; Веб-сайт: www.worldbank.org

Некоторые права сохранены

Настоящий документ подготовлен сотрудниками Всемирного банка с использованием материалов из внешних источников. Содержащиеся в настоящем документе выводы, толкования и заключения могут не отражать мнения Всемирного банка, его Совета исполнительных директоров или правительств представляемых ими стран. Всемирный банк не гарантирует точности данных, содержащихся в настоящем документе. Границы, цвета, названия и иная информация, указанная на картах, содержащихся в настоящем документе, не являются выражением мнения Всемирного банка относительно правового статуса какой-либо территории или поддержки или признания таких границ.

Ничто в настоящем документе не является и не может считаться ограничением или отказом от привилегий и иммунитетов Всемирного банка, которые в полном объеме особо сохраняются за Банком.

Права и разрешения



Настоящий документ предоставляется по лицензии Creative Commons Attribution 3.0 IGO license (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. В соответствии с лицензией Creative Commons Attribution, разрешается свободно копировать, распространять, передавать и перерабатывать данный документ, в том числе в коммерческих целях, с соблюдением следующих условий:

Атрибуция—При цитировании просим указывать источник следующим образом: Виктория Строкова и Мохамед Ишан Аджвад. 2017. Диагностика создания рабочих мест в Таджикистане: стратегические направления по созданию рабочих мест. Всемирный Банк. Вашингтон. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

Переводы—Если вы осуществили перевод данного документа, просим дополнить сведения об атрибуции следующей оговоркой: Данный перевод не был осуществлен Всемирным банком, и его не следует считать официальным переводом документа Всемирного банка. Всемирный банк не несёт ответственности за содержание данного перевода или любые имеющиеся в нем ошибки.

Переработка—Если вы осуществили переработку данного документа, просим дополнить сведения об атрибуции следующей оговоркой: Данный материал является переработкой исходного документа, подготовленного Всемирным банком. Содержащиеся в данном материале взгляды и мнения принадлежат исключительно его автору (авторам) и не высказываются с одобрения Всемирного банка.

Части содержания, принадлежащие третьим лицам—Различные компоненты содержания данного документа не обязательно принадлежат Всемирному банку. В связи с этим Всемирный банк не может гарантировать, что использование какого-либо принадлежащего третьим лицам отдельного компонента или части содержания данного документа не будет нарушать права таких третьих лиц. Риск предъявления претензий вследствие такого нарушения возлагается исключительно на вас. Если вы желаете повторно использовать какой-либо компонент данного документа, вам следует определить, необходимо ли для такого повторного использования разрешение, и получить такое разрешение у обладателя авторских прав. Примеры таких компонентов включают таблицы, рисунки и изображения, но не ограничиваются ими.

Все запросы относительно прав и лицензий следует направлять в Информационно-издательский отдел Всемирного банка: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; телефакс: 202-522-2625; электронная почта: pubrights@worldbank.org.

Фотографии: © Постоянное представительство Всемирного Банка в Республике Таджикистан. Для дальнейшего использования необходимо дополнительное разрешение.

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Данный отчет был подготовлен командой во главе с Викторией Строковой (Со-руководитель команды) и Мохамедом Ишаном Аджвадом (Со-руководитель команды), и в состав которой входили следующие лица: Ильхом Абдуллоев, Рейес Атеридо, Гулру Азамова, Ангела Элзир, Дэвид Кит-де-Падуа, Перихан Озге Сайгин, Адриан Скутару, Майкл Вебер, Дин Сюй и Эмили Ян.

Команда выражает свою благодарность следующим коллегам за их огромный вклад: Хасан Алиев (налоговая политика и налоговое администрирование), Марина Баканова (макрэкономическая политика), Саодат Базарова (образование), Сандра Брока (сельскохозяйственный сектор), Тэйлор Дуглас Элвуд (миграция), Виолэйн Конар-Леаси (содействие торговле), Арво Куддо (трудовое законодательство и политика занятости), Изабела Леау (сельскохозяйственный сектор), Манджула М. Лутрия (миграция), Манижа Мамаднабиева (бизнес-среда/инвестиционный климат), Мадина Нурматова (бизнес-среда/инвестиционный климат), Зарина Одинаева (доступ к финансам/финансовые рынки), Алишер Раджабов (вопросы бедности), Кордула Растоги (транспорт и логистика), Уильям Хатчинс Зайтс (вопросы бедности), Хироюки Тсузакки (бизнес-среда), Джейсон Вивер (образование) и Бахром Зияев (макрэкономическая политика).

В отчете использованы материалы, подготовленные под руководством следующих экспертов: Дэвид Робалино (Менеджер, Департамент по вопросам рабочих мест), Эндрю Д. Мейсон (Менеджер практики, Департамент глобальной практики по социальной защите и труду), и Мэри К. Холлуорд-Дримайер (Старший ведущий специалист, Департамент по вопросам рабочих мест). Команда получила советы и рекомендации от следующих экспертов: Дино Леонардо Меротто (Ведущий экономист, Департамент по вопросам рабочих мест), Навид Хассан Накви (Руководитель программы развития кадровых ресурсов и создания рабочих мест, Центральная Азия) и Кристофер Дэвид Миллер (Старший специалист по операциям, Департамент глобальной практики по торговле и конкурентоспособности). Команда очень благодарна за поддержку, оказанную Ситорой Султановой (Специалист по развитию частного сектора, Департамент глобальной практики по торговле и конкурентоспособности). Команда выражает особую благодарность за поддержку, оказанную со стороны руководства Постоянного представительства Всемирного банка в г. Душанбе, включая следующих лиц: Патрисия Виверс-Картер (Постоянный представитель, Таджикистан) и Собир Курбанов (Страновой офицер, Таджикистан).

Команда очень благодарна Агентству по статистике при Президенте Республики Таджикистан (ТаджСтат) за любезное предоставление данных из Бизнес-реестра и промышленных данных. Команда выражает особую благодарность г-ну Киёмиддину Давлатзода (заместителю Директора Агентства по статистике), г-же Нигине Раджабовой (Начальнику управления регистрации юридических лиц) и г-ну Абдували Кулову (Начальнику управления демографии, занятости населения и социальной статистики) за сотрудничество и помощь, оказанную команде.

В данном отчете также были учтены комментарии, полученные в результате проведения дискуссий с должностными лицами Правительства, представителями частного сектора, гражданского общества, молодежи, и партнеров по развитию, а также результаты более ранней работы, проводимой со стороны различных Глобальных Практик и партнеров по развитию.

Команда выражает особую благодарность Государственному комитету по инвестициям и управлению государственным имуществом, Министерству экономического развития и торговли, Министерству труда, миграции и занятости населения, и Секретариату Консультативного Совета по инвестициям при Президенте РТ за их сотрудничество на различных этапах подготовки доклада.

Рецензентами по данному отчету являются: Мария Е. Давалос (Старший экономист, Департамент глобальной практики по вопросам бедности), Санда Липина (Ведущий специалист по развитию частного сектора, Департамент глобальной практики по торговле и конкурентоспособности) и Кристоф Костопулос (Ведущий экономист, Департамент глобальной практики по макроэкономике и финансовому управлению). Команда выражает свою благодарность следующим экспертам: Мона Прасад (Старший экономист по стране, Департамент глобальной практики по макроэкономике и финансовому управлению), Труман Паккард (Ведущий экономист, Департамент глобальной практики по социальной защите и труду), Виджаянти Десаи (Ведущий специалист по развитию частного сектора, Департамент глобальной практики по торговле и конкурентоспособности) и Собир Курбанов (Страновой офицер, Таджикистан), которые предоставили полезные комментарии на стадии подготовки концептуальной записки.

Айседора Нуэль (Ассистент команды, Вашингтон, округ Колумбия) и Айше Муратова (Ассистент команды, Душанбе) оказывали отличную организационно-техническую поддержку при подготовке этого отчета. Данный отчет был подготовлен под редакцией Лизы Стюарт и Грэма Колин-Джонса. Верстка и обработка иллюстраций выполнены Александрой Романовой.

СОКРАЩЕНИЯ

ЕБРР	Европейский банк реконструкции и развития
ЕЦА	Европа и Центральная Азия
ПМБЕЦА	Проект по мониторингу бедности в Европе и Центральной Азии
КСРЕЦА	Команда по статистическому развитию Европы и Центральной Азии
ЕС	Европейский союз
ПИИ	Прямые иностранные инвестиции
ВПСХ	Валовая продукция сельского хозяйства
ГБАО	Горно-Бадахшанская Автономная Область
ВВП	Валовой внутренний продукт
GIZ	Немецкое общество по международному сотрудничеству
ВНД	Валовой национальный доход
ИКТ	Информационные и коммуникационные технологии
МОТ	Международная организация труда
МСОК	Международная стандартная отраслевая классификация
ОПРТ	Основные показатели рынка труда
ОРС	Обследование рабочей силы
ИКН	Инспекция крупных налогоплательщиков
МФО	Микрофинансовая организация
МЭРТ	Министерство экономического развития и торговли
МТ	Министерство транспорта
НБТ	Национальный банк Таджикистан
НБС	Национальное бюро статистики Республики Молдова
НСР	Национальная стратегия развития
БОТО	Без образования, трудоустройства или обучения
ПК	Просроченный кредит
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ТТ	Торговая точка
ППС	Паритет покупательной способности
КФД	Квазифискальная деятельность
ОИКСМ	Оценка инвестиционного климата сельской местности
РРП	Районные республиканского подчинения
ГКИУГИ	Государственный комитет по инвестициям и управлению государственным имуществом
МСП	Малые и средние предприятия
ГП	Государственное предприятие
ТаджСтат	Агентство по статистике при Президенте РТ
ООН	Организация Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
НДС	Налог на добавленную стоимость
ВБ	Всемирный банк
ПМР	Показатели мирового развития
ВТО	Всемирная торговая организация





ОБЗОР

Рабочие места должны быть в центре внимания экономического развития в Таджикистане. Экономический рост с начала 2000-х годов, который был обусловлен денежными переводами, привел к резкому снижению уровня бедности, но при этом бедность остается на высоком уровне. Высокие темпы экономического роста в последнее десятилетие не являлись результатом структурных преобразований, которые могут приводить к постоянному улучшению уровня жизни. Рабочие места были созданы в основном в сферах деятельности с низкой производительностью, зачастую в неформальном секторе. Кроме того, имеет место значительное неравенство с точки зрения показателей на рынке труда среди групп населения и по регионам. Цели данного отчета носят двоякий характер. Во-первых, проанализировать основные проблемы, стоящие перед страной с точки зрения создания рабочих мест на макро уровне, на уровне компаний и домохозяйств. Во-вторых, наметить ряд стратегий и программ, которые помогут осуществить структурные преобразования для достижения целей развития страны путем: i) более высоких темпов создания рабочих мест в формальном секторе; ii) повышения качества рабочих мест, особенно в неформальном секторе; и iii) улучшения доступа к рабочим местам среди уязвимых групп населения.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ И РАБОЧИЕ МЕСТА

Экономика Таджикистана на сегодняшний день не в состоянии создавать достаточное количество рабочих мест для растущего количества рабочей силы. В период с 2003 по 2013 гг. уровень ВВП увеличивался в среднем на 7,2 процента в год. При этом степень трудовой занятости увеличивалась лишь на 2,1 процента в год. В то же время, показатели рождаемости в Таджикистане остаются высокими и количество населения трудоспособного возраста (от 15 до 64 лет) выросло с 3,31 млн. в 2000 году до 5,23 млн. в 2015 году, при которой в среднем 40 тысяч человек пополняют ряды рабочей силы каждый год.

Нехватка рабочих мест в Таджикистане привела к увеличению объемов трудовой миграции, и денежные переводы стали важным источником дохода и экономического роста в последнее десятилетие. Значительная часть рабочей силы, а это примерно один миллион взрослых¹ граждан трудоспособного возраста, или приблизительно 30 процентов от рабочей силы, предпочла покинуть страну для поиска работы и/или получения более высокой заработной платы. Около 90 процентов трудовых мигрантов работают на территории Российской Федерации. Растущие объемы денежных переводов привели к резкому падению уровня бедности, который сократился с 65 процентов в 2003 году до 23,5 процента в 2009 году.² На сегодняшний день, денежные переводы составляют около 40 процентов от ВВП, и делают Таджикистан наиболее зависимой от денежных переводов страной в мире. И все это, в дополнение к ограниченной экспортной базе, делает экономику страны уязвимой перед внешними потрясениями, в частности, происходящим событиям в Российской Федерации.

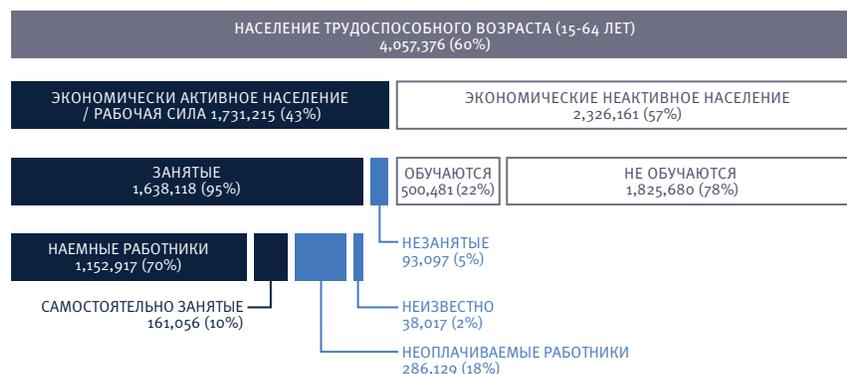
Имеют место отставания в плане структурных преобразований, и производительность труда остается на низком уровне, особенно в сельском хозяйстве и сфере услуг. Большинство работников трудятся в сельском хозяйстве и создание рабочих мест внутри страны касалось, в основном, отрасли сельского хозяйства и сферы услуг, секторов с низкой производительностью деятельности. Рост реального ВВП на душу населения (5,3 процента в период между 2000 и 2014 годами) был во многом обусловлен увеличением производительности труда внутри самой отрасли. Перемещение работников между отраслями в целом не способствовало повышению производительности и отрицательным образом сказывалось на росте производительности труда. Это потому, что рабочая сила переместилась из более производительных отраслей экономики, таких как промышленность, в сферу услуг с низкой производительностью или оставалась в сельском хозяйстве. Несмотря на недавнее повышение производительности труда, которая выросла примерно на 5,3 процента в период между 2000 и 2014 годами, она по-прежнему остается на низком уровне.

¹ Несмотря на то, что расчеты варьируются, по данным Федеральной миграционной службы России, по состоянию на июнь 2015 года, насчитывалось 992 тыс. мигрантов из Таджикистана в Российской Федерации (Баканова и др., 2015 год). Тем не менее, официальные оценки ТаджСтата отличаются и показывают уменьшение числа мигрантов в последние годы: 799 тысяч в 2013 году, 669 тысяч в 2014 году и 529 тысяч в 2015 году.

² Измеряется согласно международной черте бедности (3.1 доллар США ППС в день в 2011 году).

Иллюстрация О1

Характеристика трудоспособного населения в Таджикистане свидетельствует о наличии большой доли неактивного населения, 2013 год



Примечание: Население трудоспособного возраста определяется как граждане от 15 до 64 лет. Без учета текущих международных мигрантов.

Источник: Расчеты экспертов Всемирного банка на основе результатов Исследования Таджикистан: Рабочие места, Навыки и Миграция, финансируемого при поддержке Всемирного банка/GIZ (2013 год).

Все более и более сложная экономическая обстановка подчеркивает необходимость создания рабочих мест внутри страны и разработки комплексной стратегии по созданию рабочих мест. Недавнее (с середины 2014 года) падение цен на основные сырьевые экспортные товары Таджикистана (алюминий и хлопок), а также замедление экономического роста среди основных торговых партнеров таких, как Российская Федерация, Казахстан и Китай, привело к снижению экономического роста. Кроме того, резкое падение курса российского рубля и серьезные ограничения, накладываемые на миграцию в Российскую Федерацию с января 2015 года, внесли свой вклад в снижение объема денежных переводов. Несмотря на сохранение устойчивого экономического роста за счет увеличения объема инвестиций, вернувшиеся мигранты также могут оказывать давление на уже сложную ситуацию на рынке труда. В связи с этим, существует растущая потребность пересмотреть существующую модель роста, чтобы обеспечить более быстрое создание новых рабочих мест и повышение качества существующих рабочих мест.

РАБОЧАЯ СИЛА³

Потенциал рабочей силы растет, но слишком много граждан трудоспособного возраста находятся за пределами рабочей силы, и, следовательно, самый ценный ресурс Таджикистана, его человеческий капитал, остается недостаточно используемым. В Таджикистане имеется население трудоспособного возраста, которое определяется как граждане в возрасте от 15 до 64 лет, в количестве около 4 миллионов человек.⁴ Менее половины (43 процента) из них находятся в числе рабочей силы (Иллюстрация О1). Многие молодые люди и взрослые трудоспособного возраста, особенно женщины, не работают или ищут работу, и, следовательно, не способствуют экономическому росту. В 2013 году уровень участия женщин в рабочей силе составлял всего лишь 27 процентов по сравнению с 63 процентами среди мужчин.

Большинство тех, кто работает, трудятся на низкокачественных рабочих местах в неформальном секторе. Неформальный сектор⁵ представляет собой большой и растущий источник рабочих мест. В период с 2007 по 2013 гг., доля всех наемных работников в неформальном секторе увеличилась с 28 процентов до 39 процентов (Иллюстрация О2). Доля неоплачиваемых работников незначительно увеличилась с 16 до 18 процентов. Не удивительно, что неформальный сектор особенно велик в сельской местности, а именно в сельском хозяйстве, где неоплачиваемые семейные работники являются очень распространенным явлением. Кроме того, слишком много рабочих мест в Таджикистане являются сезонными или временными, и их доля увеличилась с течением времени.

³ Обратите внимание, что, если не указано иное, цифры, представленные в этом разделе, получены из анализа сотрудниками Всемирного банка данных обследований домашних хозяйств: обследования уровня жизни в Таджикистане (2003 года, 2007 года и 2009 года), панельного обследования домохозяйств в Таджикистане (2011 год), и исследования Таджикистан: Рабочие места, навыки и миграция, финансируемого при поддержке Всемирного банка/GIZ (2013 год).

⁴ Обратите внимание, что эти расчеты не включают в себя международных мигрантов. Если мигранты включены, общая численность населения трудоспособного возраста составляет 4,85 млн. человек по оценкам обследования 2013 года, в то время как официальная статистика насчитывает 4,9 млн. человек.

⁵ Работниками неофициального сектора являются те наемные работники, которые не имеют трудовой контракт, и лица, безвозмездно работающие на семейном предприятии, за исключением самостоятельно занятых.

Иллюстрация О2

Уровень неформальной занятости высок и продолжает расти, 2013 год



Примечание: Без учета текущих международных мигрантов.

Источник: Расчеты экспертов Всемирного банка с использованием информации из Исследования по определению уровня жизни и результатов Исследования Таджикистан: Рабочие места, Навыки и Миграция, финансируемого при поддержке Всемирного банка/GIZ (2013 год).

Иллюстрация О3

Уровень занятости в государственном секторе остается существенным

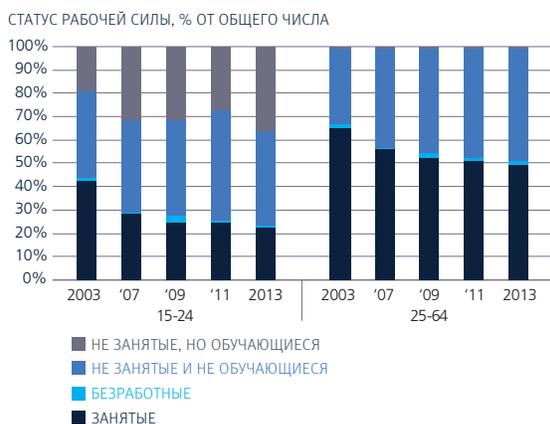


В то же время уровень занятости в государственном секторе остается высоким. Число рабочих мест в государственном секторе⁶ сократилось за период с 1990-х годов в результате усилий по приватизации, но доля от общего числа занятых в государственных учреждениях и государственных предприятиях (ГП) составляет 28 процентов (Иллюстрация О3). Этот показатель является высоким по сравнению с другими странами в регионе (например, 15 процентов в Кыргызской Республике в 2007 году).

Молодежь (в возрасте от 15 до 24 лет) имеет более слабые показатели в плане трудоустройства. Молодежь, которая является незанятой, то есть молодые люди, которые не работают и не учатся, составляет 40 процентов от общего числа, что является высоким показателем согласно международным стандартам.⁷ В период с 2003 по 2013 гг., количество граждан среди молодежи, которые не работают и не учатся, увеличилось с 37 до 41 процента, несмотря на относительно благоприятные экономические условия (Иллюстрация О4).

Иллюстрация О4

Показатели трудовой неактивности среди молодежи являются высокими



Примечание: Без учета текущих международных мигрантов.

Источник: Расчеты экспертов Всемирного банка с использованием результатов Исследования Таджикистан: Рабочие места, Навыки и Миграция, финансируемого при поддержке Всемирного банка/GIZ (2013 год).

Иллюстрация О5

Имеется отставание в уровне занятости среди женщин



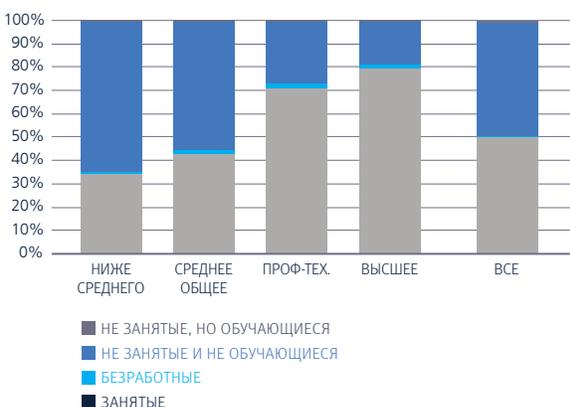
⁶ Государственный сектор включает в себя государственное управление и государственные предприятия, а также занятость населения в таких секторах, как образование и здравоохранение. По данным ТажСтат, занятость в государственных учреждениях и на государственных предприятиях составила 19,4 процента в 2010 году и снизилась до 18,6 процента в 2015 году.

⁷ Эти показатели аналогичны показателям NEET (нигде не работающий и не учащийся), которые являются показателями для 15-24-летних, которые не находятся в области занятости, образования или профессиональной подготовки. Для Таджикистана, где уровень профессиональной подготовки является очень низким, под NEET мы имеем в виду людей, которые нигде не работают и не учатся.

Иллюстрация 06

Результаты занятости положительно коррелируют с уровнем образования

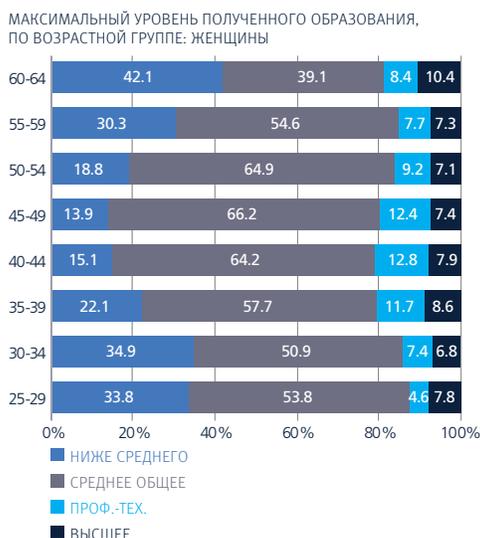
УЧАСТИЕ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ, 25–64 ЛЕТ



Источник: Расчеты экспертов Всемирного банка с использованием результатов Исследования Таджикистан: Рабочие места, Навыки и Миграция, финансируемого при поддержке Всемирного банка/GIZ (2013 год).

Иллюстрация 07

Увеличивается доля молодых женщин, которые не оканчивают среднюю школу



Молодые девушки и женщины, также с большей долей вероятности, не работают или не учатся, нежели чем молодые мужчины. Несмотря на то, что молодежь с большей долей вероятности имеют оплачиваемую работу в частном секторе, чем более взрослые граждане, почти треть занятых молодых людей трудятся на неоплачиваемых (неформальных) рабочих местах по сравнению с 15 процентами взрослого населения. Молодежь с меньшей долей вероятности является самозанятой (5 процентов по сравнению с 11 процентами среди взрослых).

Женщины находятся в невыгодном положении с точки зрения показателей трудоустройства. В период с 2003 по 2013 гг., неравенство в уровне занятости между мужчинами и женщинами увеличилось. В 2003 году разрыв по уровню занятости между мужчинами и женщинами составил 21 процентных пунктов, а также увеличился до 35 процентных пунктов в 2013 году (Иллюстрация 05). Работающие женщины с большей долей вероятности работают в государственном секторе, но почти четверть женщин вовлечена в неоплачиваемую занятость в семейном бизнесе по сравнению с 13 процентами среди мужчин. Женщины также с меньшей долей вероятности являются самозанятыми (7 процентов по сравнению с 12 процентами среди мужчин).

Не удивительно, что работники из более обеспеченных домохозяйств имеют рабочие места лучшего качества. Несмотря на то, что имеются некоторые различия в виде занятости среди квинтилей потребления, самая большая разница существует между бедными и богатыми работниками с точки зрения качества и стабильности их оплачиваемых рабочих мест. Более богатые работники, имеющие оплачиваемые рабочие места, с большей долей вероятности, получают регулярную заработную плату. Только 30 процентов работников из домохозяйств, относящихся к беднейшей категории населения, получают регулярную заработную плату по сравнению с 45 процентами работников из домохозяйств, относящихся к наиболее богатой категории.⁸ Аналогичным образом, сдельная работа, которая является более распространенным явлением в неформальном секторе, а также среди сезонных или временных категорий рабочих мест, гораздо более распространена среди работников из бедных домохозяйств.

Навыки и образование являются особенно важными факторами, определяющими результаты трудоустройства, при этом показатели завершения среднего образования возможно снижаются. Уровень занятости положительным образом коррелирует с уровнем образования (Иллюстрация 06), и анализ подтверждает получение больших преимуществ от образования с точки зрения заработка: взрослые люди, получившие дополнительное образование после окончания средней школы, зарабатывают на 57 процентов больше, чем остальные идентичные взрослых, не имеющие начального школьного образования. Несмотря на то, что общая доля взрослых (25 лет и старше), которые получили, по крайней мере, среднее образование, составляет около 80 процентов, существуют в этом отношении настораживающие тенденции. Более

⁸ Источник: Расчеты экспертов Всемирного банка с использованием результатов Исследования Таджикистан: Рабочие места, навыки и миграция, финансируемого при поддержке Всемирного банка/GIZ (2013 год).

Иллюстрация 08

Плотность новых субъектов бизнеса является низкой в Таджикистане



Примечание: Плотность вхождения на рынок новых субъектов бизнеса определяется как число вновь зарегистрированных корпораций на 1000 людей трудоспособного возраста (те, которые в возрасте от 15 до 64 лет). Единицами измерения являются частные компании официального сектора с ограниченной ответственностью. Данные были собраны при поддержке фонда Кауфмана.
Источник: База данных по предпринимательству из отчета «Ведение бизнеса» (Группа Всемирного банка).

Иллюстрация 09

Большинство частных формальных компаний в Таджикистане являются малыми и молодыми



Источник: Бизнес-реестр, 2014 год, ТажСтат.

высокая доля групп молодых женщин не оканчивает среднюю школу или среднее специальное/техническое образование (Иллюстрация 07).

СПРОС НА РАБОЧУЮ СИЛУ В ФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ

Формальный частный сектор, зажимаемый крупным государственным и неформальным секторами, является слабо развитым и выход на рынок новых фирм является относительно низким. В большинстве стран, создание качественных рабочих мест зависит от процветающего формального частного сектора. В Таджикистане формальная оплачиваемая занятость в частном секторе составляет лишь 13 процентов от общего числа занятых граждан. Темп появления на рынке новых формальных субъектов бизнеса остается на низком уровне (Иллюстрация 08). И это не связано с отсутствием предпринимательского потенциала. Данные проведенного исследования показывают, что почти 40 процентов рабочей силы отдает предпочтение самозанятости,⁹ что является одним из самых высоких показателей в регионе (Ариас и др., 2014 год). Тем не менее, доля потенциальных предпринимателей, которые пытаются начать свой бизнес является очень низкой на уровне 11,8 процента, что свидетельствует о значительных барьерах на пути предпринимательства.

Формальные компании в частном секторе являются небольшими и были созданы относительно недавно, особенно по сравнению с государственными предприятиями (ГП), которые все еще присутствуют во многих отраслях экономики. В большинстве (70 процентов) формальных компаний¹⁰ частного сектора работает менее 10 сотрудников, и две трети (66 процентов) было зарегистрировано в течение последних шести лет (Иллюстрация 09). Государственные предприятия составляют небольшую долю (менее 4 процентов от общего количества компаний, но они, как правило, больше по масштабам, чем формальные компании¹¹ частного сектора. В то время как доля государственных предприятий не является высокой в целом, они все еще присутствуют во многих отраслях экономики. Отсутствие у Правительства всеобъемлющей базы данных и мониторинга государственных предприятий создает сложности в понимании их реального экономического воздействия (Баканова и др., 2014 год). Тем не менее, их соответствующий размер и присутствие во многих

⁹ В ходе проведения обследования это определялось посредством следующего вопроса «Предположим, вы бы работали и могли бы выбирать между различными видами работ. Какой из следующих вариантов вы бы лично выбрали бы: работать не по найму или же быть наёмным работником?»

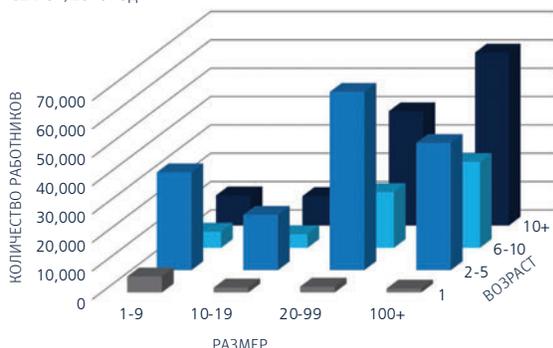
¹⁰ За исключением государственных предприятий, но включая дехканско-фермерские хозяйства. Понятие «формальный» здесь определяется как субъект, зарегистрированный в бизнес-реестре. Дехканско-фермерские хозяйства здесь включены, так как по характеру регистрации в качестве юридического лица, они могут заниматься осуществлением коммерческой деятельности, то есть вести бизнес в качестве фирмы.

¹¹ Среднее количество сотрудников в компаниях формального частного сектора в Таджикистане составляет 16 человек, а среднее количество сотрудников в ГП составляет 60 человек.

Иллюстрация О10

Формальная занятость имеет перекус в сторону крупных частных компаний

ЗАНЯТОСТЬ ПО ВОЗРАСТУ И РАЗМЕРУ КОМПАНИИ, ЧАСТНЫЙ ФОРМАЛЬНЫЙ СЕКТОР, 2014 ГОД

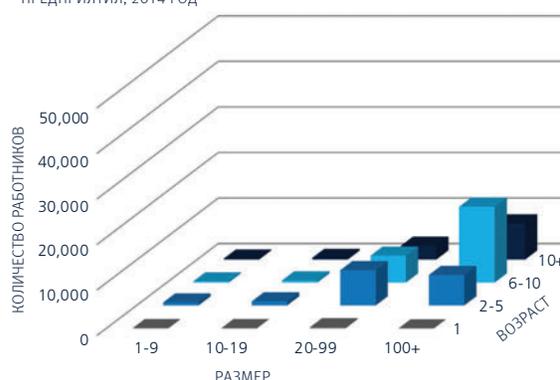


Источник: Бизнес-реестр, 2014 год, ТаджСтат.

Иллюстрация О11

Занятость в ГП в основном имеет место в очень крупных компаниях

ЗАНЯТОСТЬ ПО ВОЗРАСТУ И РАЗМЕРУ КОМПАНИИ, ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ, 2014 ГОД



Источник: Бизнес-реестр, 2014 год, ТаджСтат.

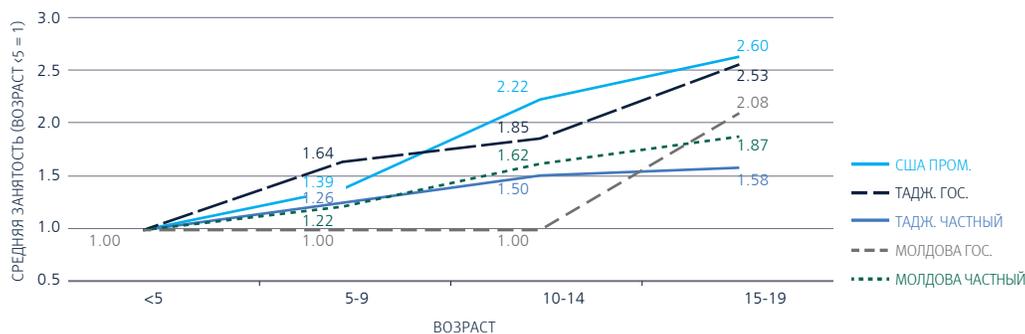
отраслях экономики, предполагает, что государственные предприятия могут потенциально подрывать конкуренцию и препятствовать выходу на рынок частных компаний.

Как и в других странах, работники формального сектора, как правило, работают в более крупных и более старых компаниях, но эта картина еще более характерна для государственных предприятий.

В нескольких крупных компаниях с более чем 100 сотрудниками (всего 2 процента от общего числа), трудоустроено около 40 процентов всех формальных работников (Иллюстрация О9), что соответствует показателям, имеющимся в других странах.¹² Высокая доля занятых в этих больших и старых компаниях вызывает беспокойство только в тех случаях, если они являются менее продуктивными,¹³ что, как представляется, имеет место в Таджикистане, по крайней мере, в производственном секторе. Это может свидетельствовать о нерациональном распределении трудовых ресурсов или быть отражением негибкости рынка труда. Отсутствие конкуренции может также способствовать менее продуктивным компаниям сохранять высокую занятость, чем оптимальную. Следует отметить, что концентрация формальной занятости в крупных государственных предприятиях является даже более выраженной (Иллюстрация О10).¹⁴

Иллюстрация О12

Трудовая занятость на протяжении жизненного цикла компаний



Примечание: Расчеты по государственным предприятиям для Таджикистана исключают выброс.

Источник: Шей и Кленов (2014 год) и расчеты авторов, используя Бизнес-реестр, 2014 год, ТаджСтат и Финансовые отчеты из НБС.

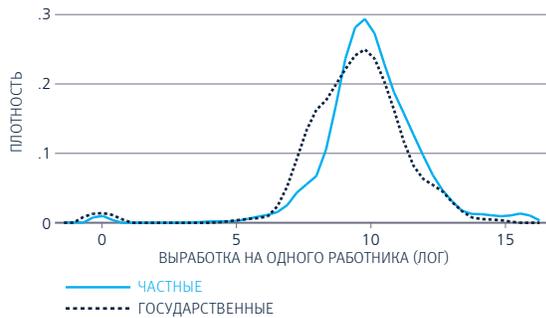
¹² Шей и Кленов (2014 год) для развивающихся стран, и Хальтивангер и другие (2013 год) для Соединенных Штатов.

¹³ Существует ряд доказательств, что это может быть так, по крайней мере, в случае с производственным сектором, но необходимо провести дополнительные исследования для того, чтобы подтвердить это с помощью все большего количества более точных данных.

¹⁴ Это может быть частично результатом того, как государство проводило приватизацию путем продажи в первую очередь небольших государственных предприятий или «придерживания рабочей силы» на государственных предприятиях, которые могли препятствовать перераспределению трудовых ресурсов в более производительные отрасли.

Иллюстрация О13

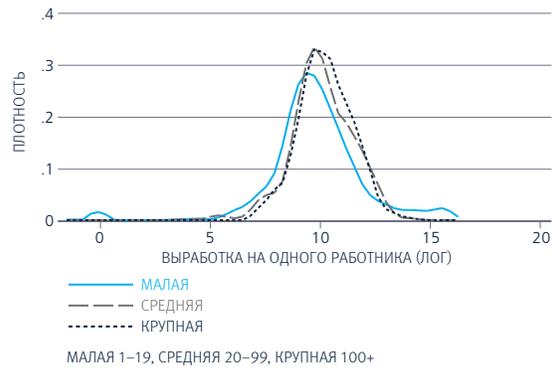
Таджикистан: Выработка на одного работника в производственном секторе по размеру компании



Источник: Промышленные данные, 2012–2014 гг., ТаджСтат.

Иллюстрация О14

Таджикистан: Выработка на одного работника в производственном секторе: частный и государственный



Источник: Промышленные данные, 2012–2014 гг., ТаджСтат.

Созданные давно компании в частном секторе являются более крупными по масштабам, но в меньшей степени, чем частные компании в других странах. Компании, работающие в частном секторе, которые существуют в Таджикистане уже более пяти лет, как правило, являются крупнее, в среднем, чем молодые компании. Но разница в размерах между «старыми» и «молодыми» компаниями меньше в Таджикистане по сравнению с другими странами, что может указывать на некоторые препятствия на пути роста. Несмотря на то, что различия в размерах компаний частного сектора в возрасте от 5 до 9 лет примерно сопоставимы с теми, которые имеются в США и Молдове, эта тенденция начинает расходиться в отношении более «старших» групп компаний (Иллюстрация О11). Более старые компании частного сектора (10-14 лет), всего примерно в 1,5 раза больше, чем «молодые» компании. Для сравнения, компании в США в этой возрастной группе в 2,2 раза больше. Разница еще более заметна среди компаний в возрасте от 15 до 19 лет в Таджикистане. Это говорит о том, что компании частного сектора в Таджикистане могут сталкиваться с трудностями, и не могут расти до своего потенциала.

Большие различия наблюдаются в производительности труда (выработка на одного работающего) в производственном секторе, что может свидетельствовать о проблемах неэффективности распределения ресурсов. Нет никаких существенных различий в средней производительности труда в производственном секторе в зависимости от размера компаний, но имеются большие различия в производительности труда среди всех типов компаний (Иллюстрация О13). Большие различия в производительности между предприятиями, даже в пределах узко определенных секторов, являются устойчивой чертой в развитых и развивающихся странах (Хальтивангер, 2011 год), что может свидетельствовать о неэффективности распределения, то есть неспособности экономики к перераспределению ресурсов от низко- к высокопроизводительным видам деятельности. Анализ с использованием панельных данных для производственного сектора показывает, что крупные компании не являются более продуктивными в Таджикистане. Кроме того, компании увеличивают свою производительность за счет увольнения работников, и это указывает на то, что производительные компании не повышают у себя уровень занятости из-за существующих барьеров или сдерживающих факторов.

Иллюстрация О15

Цели стратегии создания рабочих мест в Таджикистане



Источник: Авторы.



Источник: Авторы.

Важно отметить, что ГП кажутся менее эффективными, чем производственные компании частного сектора. Результаты проведенного анализа подтверждают, что ГП являются менее производительными, чем производственные компании частного сектора, с учётом размера, возраста, сектора и месторасположения¹⁵. В то время как этот результат следовало бы принимать с осторожностью¹⁶, тем не менее, он соответствует данным в регионе, относительно того, что производительность труда среди частных компаний обычно выше, чем среди ГП, работающих в том же секторе (Ариас и др. 2014 год).

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПО СОЗДАНИЮ РАБОЧИХ МЕСТ В ТАДЖИКИСТАНЕ

Чтобы улучшить показатели рынка труда, Правительству Таджикистана необходимо переосмыслить роль рабочих мест в достижении целей в области развития. Помимо стратегии роста, правительству необходимо будет рассмотреть стратегию по созданию рабочих мест, которая направлена на достижение следующих основных целей: i) содействие созданию большего числа рабочих мест, особенно в формальном частном секторе; ii) повышение качества существующих рабочих мест, особенно в неформальном секторе; и iii) содействие переходу от неактивности/безработицы к занятости и от низкокачественных к более высококачественным рабочим местам, с акцентом на уязвимые категории граждан (Иллюстрация О14). К числу последних относятся молодежь, женщины, жители отстающих регионов, а также 40 процентов населения с самыми низкими доходами.

Для достижения этих целей, предлагаемая стратегия рабочих мест организована вокруг трех основных компонентов (Иллюстрация О15).

- 1. Содействие росту частного сектора:** процесс создания устойчивых рабочих мест опирается на рост конкурентоспособного частного сектора. Соответственно, этот компонент фокусируется на реформах, необходимых для обеспечения эффективной стимулирующей среды на макро- и микроуровне, что позволит предпринимателям создавать новые предприятия, а существующим компаниям вкладывать инвестиции, расширять и нанимать работников. Часть этого направления требует содействия развитию торговли, инфраструктуры и логистики, принимая во внимание небольшие размеры страны и отсутствие у нее выхода к морю.
- 2. Повышение производительности труда и уровня доходов, а также доступа к формальным рабочим местам:** Данный компонент направлен на укрепление местных цепочек добавленной стоимости и налаживание связей между мелкими производителями и сельскими МСП с целью повышения их производительности и прибыли. Он также включает в себя меры по сокращению стимулов для сохранения неформального сектора занятости, обеспечение доступа к программам социального страхования, и политику, направленную на улучшение стимулов для формальных рабочих мест.
- 3. Привязка людей к рабочим местам:** Этот компонент фокусируется на привязке потенциальных работников к рабочим местам посредством набора мер политики и программ, касающихся стороны предложения, направленных на расширение участия рабочей силы за счет стимулирующей политики, улучшения доступа к рабочим местам через рынок труда, и меры политики для лучшего задействования миграции.

¹⁵ Регрессия МНК (Метод наименьших квадратов) по объединенным данным с логарифмом выработки на одного рабочего в качестве зависимой переменной и с использованием размера, возраста, региона и месторасположения как контрольных переменных.

¹⁶ Из-за того, что использованный показатель производительности (выработка на одного работающего) является менее предпочтительным, чем показатели, которые могут привлечь внимание значение входных переменных (труд и капитал, использованный в производстве), такие как добавленная стоимость на одного работника или совокупной производительности факторов производства. Эти показатели не удалось сконструировать из-за ограниченности данных.

БОЛЬШЕ РАБОЧИХ МЕСТ: Содействие росту частного сектора

Обеспечение того, чтобы макроэкономическая политика способствовала росту частного сектора	Преодоление уязвимости к внешним воздействиям	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение политики по обеспечению более высокой степени гибкости валютного курса и создание международных резервов за счет минимизации чрезмерных рыночных интервенций и устранения ограничений на валютном рынке
	Реформа процесса подготовки бюджета и упорядочивание системы налогообложения	<ul style="list-style-type: none"> • Реформа процесса подготовки бюджета путем перехода к соблюдению на основе налоговой политики вместо целевых показателей дохода • Уменьшение двусмысленности в интерпретации налогового кодекса и сведение к минимуму излишних налоговых проверок, а также усиление контроля на основе рисков • Рационализация освобождения от уплаты налогов, и систематизация критериев приемлемости
	Создание фискального пространства	<ul style="list-style-type: none"> • Лучшая оценка и управление фискальными рисками, связанными с квазифискальной деятельностью государственных предприятий и финансового сектора • Поиск большей прозрачности и эффективности в управлении государственным бюджетом • Повышение эффективности государственных расходов для создания фискального пространства для соответствующих государственных услуг
Улучшение предпринимательской среды и управления для того, чтобы способствовать созданию и дальнейшему росту компаний	Улучшение регулирования предпринимательской деятельности и общего качества регулирования	<ul style="list-style-type: none"> • Дальнейшее снижение затрат на процедуры регистрации предпринимательства и принятие мер по упрощению процедур для закрытия компаний • Создание эффективного механизма для обеспечения всестороннего и надлежащего осуществления реформ проверки предпринимательской деятельности и прочих реформ
	Улучшение надзора за государственными предприятиями и антимонопольной политики	<ul style="list-style-type: none"> • Оказание содействия выходу неэффективных государственных предприятий, чтобы освободить место для вхождения на рынок новых, динамичных компаний, а также внедрить структуры управления, которые служат для содействия большей эффективности государственных предприятий • Улучшение выполнения антимонопольного законодательства, что включает в себя проведение системного обзора всех исключений из антимонопольных правил и фокусирования мандата антимонопольного ведомства на санкционирование антиконкурентной практики
Снижение транспортных и логистических затрат и улучшение содействия в расширении торговли	Снижение логистических затрат	<ul style="list-style-type: none"> • Решить проблему, связанную с перегрузкой грузовых автомобилей посредством динамической системы весового контроля • Инвестировать дополнительные ресурсы для разработки процедур, а также оборудования для оценки данных дорожной сети
	Дальнейшее улучшение режима по содействию торговле	<ul style="list-style-type: none"> • Продолжить разработку подхода национального Единого Окна для осуществления экспорта, импорта и транзита, чтобы предоставить возможность содействию улучшенных уровней торговли • Дальнейшее улучшение таможенных процессов, как оценка и информация до прибытия, с целью увеличения эффективности и прозрачности

Расширение доступа к финансированию, особенно для малых и средних предприятий, чтобы обеспечить возможность роста компаний	Стабилизация и развитие банковского сектора	<ul style="list-style-type: none"> В краткосрочной перспективе, предотвратить дальнейшее ухудшение ситуации в банковском секторе Для улучшения банковского сектора в среднесрочной и долгосрочной перспективе: усиление соблюдения регулирующих норм, усовершенствование методов и культуры кредитования
	Расширение доступа к кредиту, в частности для МСП и малых предпринимателей	<ul style="list-style-type: none"> Разнообразить залоговые требования и продолжить реформу законодательства об обеспеченных сделках с целью сокращения кредитных рисков Дальнейшее развитие финансовых институтов с зоной обслуживания по всей стране Разработать платежные системы и альтернативные каналы доставки для оказания финансовых услуг в сельской местности Таджикистана Поддержать финансирование роста МСП посредством финансирования нового оборудования и технологий
Привлечение прямых иностранных инвестиций, с целью создания большего количества рабочих мест	Улучшение координации и реализации инвестиционной политики	<ul style="list-style-type: none"> Предоставление полномочий соответствующему государственному органу (к примеру, Государственный комитет по инвестициям и управлению государственным имуществом) для координации всех органов государственных власти, которые несут ответственность за предоставление или мониторинг инвестиционных стимулов Модернизация контроля и мониторинга за процедурами, связанными с предоставлением и последующим применением инвестиционных льгот, и пересмотрение политики стимулирования с точки зрения затрат и выгод Публикация на официальных веб-сайтах органов государственной власти единой, согласованной и утвердившейся информации об инвестиционных льготах, предоставляемых в Таджикистане Реализация реформ для создания единого окна для иностранных инвесторов

БОЛЕЕ КАЧЕСТВЕННЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА: Повышение уровня производительности труда / доходов и доступа к формальным рабочим местам

Укрепление местных цепочек добавленной стоимости, и поддержка малого и среднего бизнеса в сельской местности	Содействие развитию цепочек добавленной стоимости	<ul style="list-style-type: none"> Поддержка взаимосвязей между мелким производителем и ведущими компаниями в цепочках добавленной стоимости Расширение возможностей для повышения добавленной стоимости (переработка) Пилотное внедрение комплексных стратегий развития цепочек добавленной стоимости в отдельных подотраслях и регионах
	Увеличение масштабов поддержки для доступа к новым технологиям, информации, сетям и финансам для сельских МСП	<ul style="list-style-type: none"> Рассмотрение вариантов пилотного внедрения субсидируемого доступа к новым технологиям, ИКТ, инновационным платформам для доведения информации, открытия новых каналов для финансирования малого и среднего бизнеса Обеспечение доступности продуктов, которые имеют отношение к потребностям бизнеса в сельских районах (например, сельское хозяйство), создание бизнес-инкубаторов, а также содействие развитию бизнес-сетей
Повышение стимулов для создания формальных рабочих мест	Усиление стимулов для формализации рабочих мест и расширения сферы охвата социального обеспечения	<ul style="list-style-type: none"> Провести оценку того, насколько существующая система налогообложения труда может быть препятствующим фактором для легализации Изучить варианты эффективного взаимодействия с неформальными работниками, в том числе и в сельской местности

ДОСТУП К РАБОЧИМ МЕСТАМ: Привязка потенциальных работников к рабочим местам

Продвижение стимулирующих мер политики для расширения участия в рабочей силе	Увеличение доступа к учреждениям по уходу за детьми и к дошкольному образованию	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение высококачественных и доступных по цене учреждений по уходу за детьми и увеличение доступа к дошкольному образованию может помочь привлечь женщин на рынок труда
	Снятие законодательных ограничений на отрасли и роды занятий	<ul style="list-style-type: none"> Снятие чрезмерных ограничений по гендерному признаку с целью расширения возможностей трудоустройства для женщин и снижения профессиональной дискриминации
	Рассмотрение мер по преодолению и воздействию на социальные нормы	<ul style="list-style-type: none"> Изменение стремлений и ожиданий с помощью, например: образцов для подражания и наставничества; привлечения СМИ (например, телевидение, кампании, радио) Распространения информации об увеличении возможностей по поиску рабочих мест для молодых женщин
Использование политики рынка труда в целях улучшения доступа к рабочим местам	Усовершенствование информации об образовании и обучении, а также рынках труда, доступных для участников рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение масштабов информационных систем рынка труда и посреднических услуг на рынке труда для того, чтобы помочь улучшить поиск рабочих мест Повышение потенциала Агентства занятости по предоставлению информации для клиентов (студентов-выпускников, гражданам, которые впервые ищут работу, женщинам и т.д.) и улучшению их соответствия службам и вакансиям Проводить профессиональную ориентацию в системе школьного образования и в начале перехода от школы к работе, чтобы обеспечить молодежь информацией, которая может помочь им в выборе в сфере образования и рынка труда
	Пилотное внедрение целевых активных программ на рынке труда для того, чтобы активизировать неактивное население и свести соискателей работы с лучшими по качеству рабочими местами	<ul style="list-style-type: none"> Следует рассмотреть вариант модели «общественные работы плюс», которая в дополнение к обеспечению доходов, связывает бенефициаров с трудоустройством и общественными службами Определить характеристику бенефициаров (профилирование), прежде чем предлагать эти программы

<p>(продолжено с пред. стр.) Использование политики рынка труда в целях улучшения доступа к рабочим местам</p>	<p>Реализация комплексных программ обучения и проведение обучения по месту работы в целях повышения навыков потенциальных работников</p>	<ul style="list-style-type: none"> Рассмотрение комплексных программ, сочетающих в себе обучение (т.е. обучение навыков для работы и/или жизненных навыков), оказание помощи в поиске работы, оказание услуг в сфере предпринимательства, а также ряда других вспомогательных услуг в области социальной сферы и занятости Рассмотреть краткосрочные субсидии или долевы гранты для компаний, чтобы они инвестировали средства в проведение обучения без отрыва от производства
	<p>Рассмотрение программ, ориентированных на молодежь, принимая в учет передовой опыт</p>	<ul style="list-style-type: none"> Интегрирование мероприятий/услуг: предложение комплексного пакета услуг для молодежи, часто сталкивающейся с многочисленными трудностями в получении работы или начинании своего бизнеса Профилирование бенефициаров: определение характеристик потенциальных бенефициаров для определения отдельных факторов, представляющих собой риск на рынке труда и назначение соответствующих услуг Создание стимулов для поставщиков услуг частного сектора: передача оказания услуг по методу аутсорсинг отобраным на конкурсной основе поставщикам услуг частного сектора, оплата которым производится по результатам выполненной работы Внедрение устойчивых систем мониторинга: система мониторинга, которая непрерывно отслеживает бенефициаров в ходе программы, повышает вероятность того, что они закончат программу и/или достигнут более высоких результатов
<p>Расширение масштабов мер политики и программ, направленных для лучшего задействования миграции</p>	<p>Диверсификация направлений миграции</p>	<ul style="list-style-type: none"> Таджикистан мог бы рассмотреть Южную Корею и страны Восточной Европы в качестве альтернативного потенциального направления для своих мигрантов
	<p>Повышение навыков мигрантов и усовершенствование качества предотъездных услуг</p>	<ul style="list-style-type: none"> Осуществление деятельности по повышению квалификации или проведение дополнительных курсов по повышению навыков, необходимых в принимающих странах Качество оказываемых предотъездных услуг может быть улучшено для того, чтобы предоставлять информацию, а также проводить обучение по «жизненным навыкам»
	<p>Сертификация навыков возвращающихся мигрантов</p>	<ul style="list-style-type: none"> Оказание поддержки по оценке навыков возвращающимся работникам для того, чтобы они могли заново интегрироваться, а затем максимально использовать свои новые навыки Оказание институциональной поддержки миграционным центрам и центрам образования для взрослых для того, чтобы они играли более активную роль в этих усилиях
	<p>Усовершенствование консультационных услуг для возвращающихся мигрантов</p>	<ul style="list-style-type: none"> Расширение и совершенствование консультативных услуг (бизнес-консалтинг и финансовые услуги) для оказания помощи вернувшимся мигрантам с тем, чтобы они могли мудро вкладывать свой трудовой капитал
	<p>Улучшение возможностей социального обеспечения для трудовых мигрантов</p>	<ul style="list-style-type: none"> Предусмотреть варианты участия в системе социального обеспечения для граждан, работающих за рубежом, особенно в тех странах, с которыми Таджикистан не подписал соглашения о социальном обеспечении

БИБЛИОГРАФИЯ

Ариас, Омар С., Каролина Санчес-Парамо, Мария Е. Давалос, Индира Сантос, Эрвин Р. Тьонгсон, Карола Грюн, Наташа де Андраде Фалькао, Гэди Сайовичи и Сесар А. Канчо. 2014 год. «Назад к работе: Развитие с работой в Европе и Центральной Азии». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк.

Баканова, Марина; Намми, Дэвид М.; Шкурупий, Константин; Собирзода, Равшан; Мирошниченко, Юрий. 2014 год. «Финансовые риски от государственных предприятий. Политические заметки о государственных расходах Таджикистан; Аналитическая записка № 5»; Обзор государственных расходов (ОГР). Вашингтон, округ Колумбия: Группа Всемирного банка.

Баканова, Марина; Собирзода, Равшан; Раджабов, Алишер; Одинаева, Зарина; Строкова, Виктория; Элзир, Ангела; Де-Падуа, Дэвид Кит Сантос; Меротто, Дино Леонардо. 2015 год. «Таджикистан—Умеренное замедление темпов экономического роста в сочетании с резким снижением покупательной способности населения». Экономическое обновление по Таджикистану № 2. Вашингтон, Округ Колумбия: Группа Всемирного банка.

Хальтивангер, Джон С. 2011 год. «Динамика и рост производительности труда в компании», документы ЕИБ 16 (1).

Хальтивангер, Джон С., Рон С. Джармин, Хавьер Миранда. 2013 год. «Кто создает рабочие места? Малый, большой молодой. «Обзор экономики и статистики», май 2013 год, том 95, № 2, страницы 347-361.

Шей, Чанг-Тай и Питер Дж. Кленов. 2014 год. «Жизненный цикл растений в Индии и Мексике», Ежеквартальный журнал экономики, том 129 (3), страницы 1035-1083.





Address: 1776 G St NW, Washington, DC 20006

Website: <http://www.worldbank.org/en/topic/jobsanddevelopment>

Twitter: @WBG_Jobs

Blog: <http://blogs.worldbank.org/jobs>