





Алия Сарсекеева^{1*} , *Гулназ Касимова*² ,
*Арсен Авсаткаринов*³ , *Асланбек Амрин*⁴ 

¹«El Umiti» қоры» Корпоративтік қоры, Kazakhstan Sociology Lab жетекшісі, PhD кандидат, автор-корреспондент

*e-mail: aliya.sarsekeyeva@gmail.com

²ҚР Президенті жанындағы Қазақстанның стратегиялық зерттеулер институты, Қоғамдық пікірді зерттеу

бөлімінің бас сарапшысы, PhD кандидат

e-mail: kasimova_gulnaz@mail.ru

³«El Umiti» қоры» Корпоративтік қоры, зерттеуші, PhD кандидат

e-mail: avsatkarinovars11@gmail.com

⁴«El Umiti» қоры» Корпоративтік қорының директоры, магистр

e-mail: aslanbekamrin@gmail.com

(Астана, Қазақстан)

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ СУБСИДИЯЛАНАТЫН ЖӘНЕ СУБСИДИЯЛАНБАЙТЫН ЖҰМЫС ОРЫНДАРЫНЫҢ САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУЫ: ЖАЛАҚЫ ДЕҢГЕЙІ ЖӘНЕ АДАМИ КАПИТАЛҒА ҚОЙЫЛАТЫН ТАЛАПТАР

Андатпа. Зерттеу 2025 жылдың қазан айына дейін жиналған онлайн порталдан алынған микродеректерге (72 391 бос жұмыс орны туралы хабарландыру) негізделіп, Қазақстандағы субсидияланатын және субсидияланбайтын жұмыс орындарының салыстырмалы сандық талдауын ұсынады. Зерттеу мемлекеттік субсидия жағдайының мәлімделген жалақы мен адами капиталға қойылатын талаптарға қалай әсер ететінін түсінудегі эмпириялық олқылықтың орнын толтырады.

Деректер жинағы екі санатқа бөлінді: мемлекеттік субсидияланатын және субсидияланбайтын бос жұмыс орындары. Жалақы деңгейіне білім деңгейі, елді мекен түрі және басқа да факторлардың ықпалын ескере отырып, регрессиялық талдау арқылы, екі түрлі салыстырмалы талдау жүргізілді.

Нәтижелер екі сегменттегі білім деңгейіне байланысты жалақы айырмашылықтары бар екенін көрсетеді. Субсидияланбайтын бос орындарда жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім ең төменгі жалақының жоғары деңгейімен оң байланысты, ал субсидияланатын бос жұмыс орындарда жоғары білімнің мұндай ықпалы байқалмайды.

Алынған қорытындылар жұмыс орындарының сегментациясын эмпириялық тұрғыдан растайды. Субсидияланатын бос жұмыс орында-

ры стандартталған және орташа есеппен төмен жалақы төленетін сегмент ретінде қарастырылады, ал субсидияланбайтын бос жұмыс орындарына жоғары жалақы төленетінімен, төлем шарттары анық емес.

***Түйін сөздер:** еңбек нарығы, жұмыс берушілер, жалақы, субсидияланатын жұмыс орны, субсидияланбайтын жұмыс орны, адами капитал, онлайн бос жұмыс орындары, жұмыспен қамту бағдарламалары.*

Алия Сарсекеева, Гулназ Касимова, Арсен Авсаткаринов, Асланбек Амрин

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СУБСИДИРУЕМЫХ И НЕСУБСИДИРУЕМЫХ ВАКАНСИЙ В КАЗАХСТАНЕ: ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ТРЕБОВАНИЯ К ЧЕЛОВЕЧЕСКОМУ КАПИТАЛУ

Аннотация. Исследование посвящено сравнительному количественному анализу субсидируемых и несубсидируемых вакансий в Казахстане на основе микроданных онлайн-портала (72 391 объявление), собранных к октябрю 2025 года. Работа закрывает эмпирический пробел в понимании того, как статус государственного субсидирования отражается на заявляемых зарплатах и требованиях к человеческому капиталу в точке предложения.

Имеющийся набор данных был разделен на две категории: субсидируемые государством вакансии и несубсидируемые. Мы проводим сравнительный анализ двух типов, регрессируя потенциальный уровень оплаты труда от уровня образования, типа поселения и других факторов.

Результаты показывают различающиеся «премии» за образование в двух сегментах, в несубсидируемых вакансиях высшее и послевузовское образование положительно связано с более высокой минимальной зарплатой, тогда как в субсидируемых вакансиях эффект высшего образования не формирует сопоставимой премии.

Полученные выводы интерпретируются как эмпирическое подтверждение сегментации предложения рабочих мест. Субсидируемые вакансии выступают более стандартизированным, но в среднем более низкооплачиваемым сегментом, а несубсидируемые более высокооплачиваемым, но менее прозрачным по условиям оплаты.

***Ключевые слова:** рынок труда, работодатели, заработная плата, субсидируемые вакансии, несубсидируемые вакансии, человеческий капитал, онлайн-вакансии, активные программы рынка труда.*

Aliya Sarsekeyeva, Gulnaz Kasimova, Arsen Avsatkarinov, Aslanbek Amrin

COMPARATIVE ANALYSIS OF SUBSIDIZED AND NON-SUBSIDIZED JOB VACANCIES IN KAZAKHSTAN: WAGES AND HUMAN CAPITAL REQUIREMENTS

Abstract. This study is devoted to a comparative quantitative analysis of subsidized and non-subsidized vacancies in Kazakhstan based on microdata from an online portal (72,391 advertisements) collected by October 2025. The study fills an empirical gap in understanding how the status of government subsidies reflects advertised wages and human capital requirements at the point of supply.

The available data set was divided into two categories: government-subsidized and non-subsidized job vacancies. We conduct a comparative analysis of the two types, regressing potential wages on education level, settlement type, and other factors.

The results show different “effects of education” for education in the two segments: in unsubsidized jobs, higher and postgraduate education is positively associated with a higher minimum wage, while in subsidized jobs, the effect of higher education does not generate a comparable premium.

The findings are interpreted as empirical confirmation of job supply segmentation. Subsidized jobs are a more standardized but, on average, lower-paying segment, while non-subsidized jobs are higher-paying but less transparent in terms of pay conditions.

Keywords: *labor market, employers, wages, subsidized vacancies, unsubsidized vacancies, human capital, online job vacancies, active labor market programs.*

Кіріспе

Әлеуметтану тұрғысына сәйкес еңбек нарығы тек еңбекақыны қалыптастыратын тетік қана емес, сонымен бірге мемлекет тарапынан мақсатты түрде реттелетін әлеуметтік институт. Карл Поланьи еңбекті «жалған тауар» ретінде қарастырады, сондықтан оны толықтай нарық заңдарына бағындыру әрекеттері әлеуметтік шығындарға әкеліп, оған жауап ретінде реттеуші шаралардың күшеюіне себеп болады [1].

Осы тұрғыдан алғанда, жұмыспен қамту саясаты, соның ішінде еңбек нарығында жұмысқатарту мен қолдауға бағытталған бағдарламалар (ALMP), ұзақ мерзімді жұмыссыздық пен әлеуметтік оқшаулану қаупін төмендетудің маңызды құралдарының бірі ретінде қарастырылады. Сонымен қатар, олар тәуекелдерді қайта бөлудің және осал топтардың еңбекке қосылуына жағдай жасаудың тетігі ретінде қызмет етеді [2]. Мұнымен қатар, Макс Вебер ұсынған көзқарас мұндай реттеудің рационалды-құқықтық сипатта жүзеге асатынын көрсетеді: ол тұжырымдалған ережелер, рәсімдер және бюрократиялық басқару арқылы іске асырылады, яғни саяси мақсаттар нақты әкімшілік әрекеттерге айналады [3].

Қазіргі қоғамдық саясат әлеуметтануына сәйкес осы идея мемлекет әлеуметтік үдерістерді нақты құралдар арқылы (субсидиялар, айыппұлдар, талаптар) реттейді, ал осы құралдардың құрылымы белгілі бір ынталандыру мен нәтижені, соның ішінде күтпеген салдарды да қалыптастырады [4]. Осы тұрғыда реттеудің «орындылығы» қатысушыларды іріктеу барысы мен жұмыс орындарына қойылатын талаптардан және шарттарды

стандарттаудан көрінеді. Алайда әлеуметтік талдау үшін ең маңыздысы – саясат құралдарының көздеген мақсаттары мен олардың нақты нәтижелері арасындағы алшақтықты анықтау.

Саясаттың жарияланған мақсаты әрдайым нақты нәтижелермен сәйкес келе бермейтіндіктен, мемлекет қолданатын құралдардың тиімділігін дәлелдерге негіздеп бағалау - ерекше маңызды.

Субсидиялар және олардың еңбек нарығына ықпалы туралы көптеген ғылыми еңбектер жарияланды. Субсидияларды ұзақ мерзімді жұмыссыздықпен күресудің ең маңызды шараларының бірі деп санауға болады [5, 6]. Субсидияға негізделген үкіметтік бағдарламалар Еуропада және басқа елдерде, атап айтқанда Америка Құрама Штаттарында (Earned Income Tax Credit), Ұлыбританияда (New Deal) және Канадада (нысаналы жалақы субсидиялары) іске қосылды. Тиімділік тұрғысынан, мысалы, Desiere мен Cocksx Бельгияда 45 жастан асқан жұмыс іздеушілерге арналған жұмыспен қамту субсидияларының ықпалын зерттейді [7]. Олар субсидия бағдарламасы жұмыспен қамтуды 13%-ға арттырды деп хабарлайды, бірақ бұл ұзақ мерзімді жұмысқа орналастыруға кепілдік бермейді. Сонымен қатар, жоғары білімі бар үміткерлер үшін субсидиялардың жұмыспен қамтуға ықпалы анағұрлым айқын болып, адами капиталы жоғары болған сайын ол күшейе түседі. Бұл нәтиже адами капиталдың перспективасынан талдауда маңызды рөл атқарады. Классикалық дәстүрде адами капитал жұмысшының өнімділігін арттыратын және еңбек ақысына потенциалды түрде әсер ететін қасиеттер жиынтығы ретінде қарастырылады [8, 9]. Қолданбалы зерттеулерде адами капитал әдетте білім деңгейі мен жұмыс тәжірибесі сияқты көрсеткіштер арқылы өлшенеді [9, 10]. Бұл субсидиялардың әртүрлі біліктілік деңгейі бар топтарға ықпалының алуан түрлілігін салыстыруға мүмкіндік береді.

Мета талдаулардың эмпириялық нәтижелері субсидияланатын жұмыспен қамту бағдарламаларының тиімділігінің салыстырмалы түрде тұрақты көрінісін береді. Біріншіден, нәтижелер араласу түрі табыстың негізгі көрсеткіші екенін көрсетеді. Мысалы, мемлекеттік сектордағы (қоғамдық жұмыстар) тікелей жұмыспен қамту бағдарламалары орташа есеппен кейінгі жұмыспен қамтуға нөлдік немесе тіпті теріс ықпал етеді. Ал жалақы субсидиялары және «қызметтер мен санкциялар» типті құралдар көбінесе жұмыспен қамту ықтималдығын арттырады, ал оқыту бағдарламалары орташа оң ықпал көрсетеді [11]. Екіншіден, 200-ден астам зерттеулердің ауқымды мета талдауы «субсидияланатын жұмыс орындарының» ықпалдары әркелкі екенін көрсетеді. Жеке сектордағы жұмыспен қамту субсидиялары орта және ұзақ мерзімді перспективада (шамамен 1-3 жыл) оң ықпал көрсетеді. Алайда қатысушылар субсидияланбайтын жұмыс іздеуді уақытша азайтатындықтан қысқа мерзімді ықпал әлсіз болуы мүмкін. Жеке субсидиялардың ең айқын ықпалы әйелдер мен ұзақ мерзімді жұмыссыздар арасында байқалады. Сонымен қатар, рецессия кезеңінде субсидиялар ұзақ мерзімді жұмыссыздық қаупін төмендетуі мүмкін. Керісінше, мемлекеттік сектордағы жұмыспен қамтуға арналған субсидиялар тиімділігі төмен құрал ретінде бағаланады. Бұл жағдай дәлелдерге негізделген саясат (evidence-

based) ұстанатын елдерде мұндай бағдарламалардың танымалдылығының төмендеуімен сәйкес келеді.

Desiere мен Coskx бакалавр дәрежесі жоқ үміткерлер үшін жұмыспен қамтуға субсидияларының тиімділігі төмен екенін анықтайды [7]. Сонымен қатар, Albanese, Coskx және т.б. Ұлы рецессиядан кейін Бельгияда білімі төмен жас жұмыс іздеушілердің жұмыспен қамтылуына бір реттік субсидиялардың ықпалын зерттейді [12]. Олардың нәтижелері бойынша, жұмыссыздық кезеңінде білімі төмен жастар арасындағы жұмыспен қамту деңгейі 10%-ға артқан. Сонымен қатар авторлар жұмыспен қамтуға арналған субсидиялар тек біліктілік деңгейі белгілі бір ең төменгі шектен асатын жұмыс орындары үшін, атап айтқанда, орта мектеп дипломы барлар үшін, ұзақ мерзімді оң ықпал беруі мүмкін деген қорытындыға келеді.

Қазақстан жағдайында субсидияланатын және субсидияланбайтын бос орындар арасындағы айырмашылық көбіне институционалдық жіктеу емес, еңбек нарығының жұмыс орнының тұрақтылығы мен сапасына негізделген сегментациясының көрінісі ретінде қарастырылады. Жұмыспен қамтудың қазіргі үрдістері бойынша зерттеулер субсидияланатын жұмыс орындарының (қоғамдық жұмыстар, әлеуметтік жұмыс орындары, «жастар тәжірибесі») негізінен өтемдік функция атқаратынын және көбінесе қысқа мерзімді болатынын көрсетеді. Олар теңгерімсіздік пен жұмыссыздық қаупі артқан кезеңдерде «әлеуметтік буфер» қызметін атқарады.

Алайда, олардың уақытша сипаты тұрақты жұмыспен қамту мүмкіндігін және адами капиталдың жинақталуын шектейді. Бұл мұндай шаралардың жұмыс сапасын құрылымдық тұрғыдан жақсартуға қосатын үлесі шектеулі екенін көрсетеді [13, 14]. Керісінше, субсидияланбайтын бос орындар жұмыспен қамту сапасын арттыру саясатының негізгі нысанасы ретінде қарастырылады: олар тұрақты келісімшарттармен және жұмыскерледі ұзақ мерзімге ұстап қалу мүмкіндігімен байланысты. Осыған байланысты негізгі назар - жеке секторда, әсіресе өндіріс, IT және басқа да жоғары өнімді салаларда мұндай жұмыс орындарының ұсынысын кеңейтуге ауысады, себебі бұл өнімділікті арттыру және жұмыс беруші талаптары мен дағдылар арасындағы құрылымдық сәйкессіздікті азайту үшін маңызды. [13, 14]. Бұл айырмашылықтың қосымша себебі – сапасыз жұмыспен қамтудың және өзін-өзі жұмыспен қамтудың жоғары үлесі. Олардың едәуір бөлігі өнімділігі төмен салаларда шоғырланған және кәсіптік білімнің жеткіліксіздігімен байланысты.

Осы тұрғыда ресми секторға өтуді ынталандыратын мемлекеттік құралдар (мысалы, заңдастыру режимдері) субсидияланбайтын жалдамалы жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерге қолжетімділікті кеңейту тәсілі ретінде қарастырылады. Алайда өнімді салалардағы сұраныс артпайынша, мұндай шаралар тұрақты әрі сапалы жұмыс орындарының пайда болуына толық кепілдік бермейді [15].

Қазақстанға ұқсас посткеңестік еңбек нарықтары аймақтық және секторлық тұрғыдан тұрақты түрде әркелкі, бұл бос жұмыс орындарының құрылымына және жалақыны қалыптастыру механизмдеріне ықпал етеді. Мысалы, Ресей, Беларусь және Қазақстан еңбек нарықтарын салыстырмалы

зерттеу барысында жұмыс орындарының салалық шоғырлануы, аймақтар арасындағы айырмашылықтар, формалды және бейформалды жұмыспен қамтылудың ерекшеліктері сияқты институционалдық және құрылымдық факторлардың жұмыспен қамтудың бөлінуі мен жұмыс сапасына ықпал ететіні анықталған. Бұл жағдай мемлекетке осал топтарды еңбекке тарту үшін субсидияланатын жұмыс орындары сияқты белсенді саясат құралдарын пайдалануға себеп болады [16]. Сонымен қатар, посткеңестік елдердегі аймақтар арасындағы әркелкілік тұрақты құрылымдық сипат ретінде байқалады, сондықтан субсидияланатын және субсидияланбайтын бос жұмыс орындарын салыстыру жұмыс ұсынысы деңгейінде еңбекке қолжетімділік пен жалақы арасындағы аймақтық айырмашылықтарды азайтуға бағытталған институционалдық әрекеттерді көрсетуге мүмкіндік береді [17].

Халықаралық және қазақстандық әдебиетте субсидияланатын жұмыспен қамтудың мақсаттары мен оның нарықтық (субсидияланбайтын) жұмыспен қамтудан күтілетін нәтижелер бойынша ерекшеленетіні жөнінде орныққан пікір бар. Алайда жұмыспен қамту жағдайларының қалыптасу тетіктері деңгейінде маңызды эмпириялық алшақтық сақталып отыр. Көптеген зерттеулер негізінен бағдарламаларға қатысудың жеке нәтижелерге (жұмыспен қамту ықтималдығы, жұмыс орнының тұрақтылығы, бағдарламадан кейінгі табыс) ықпалын бағалауға бағытталған және ықпалдардың әркелкілігін көрсетеді. Сонымен қатар, бұл зерттеулер субсидиялардың жұмысқа қабылдау кезіндегі жалақыға, яғни бос жұмыс орындары туралы хабарландыруларда көрсетілген жалақы мен адами капиталға қойылатын талаптарға ықпалын жеткілікті түрде қарастырмайды. Қазақстандық бойынша зерттеулер мен есептерде (Дүниежүзілік банк, Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы) субсидияланатын жұмыс орындары қысқа мерзімді әлеуметтік буфер ретінде сипатталады, сондай-ақ жоғары сапалы субсидияланбайтын бос орындардың тапшылығы атап өтіледі [18, 19].

Дегенмен, бұл қорытындылар көбіне жиынтық көрсеткіштерге, институционалдық талдауға және бағдарламалардың сипаттамаларына негізделеді және микродеңгейдегі бос жұмыс орындарының параметрлерін жүйелі салыстыру арқылы сирек дәлелденеді.

Осылайша, негізгі алшақтық салыстырмалы білім беру талаптары мен аумақтық контекст (аймақ, қалалық/ауылдық) ескере отырып, субсидияланатын және субсидияланбайтын жұмыс орындарының ұсынылатын жалақы деңгейі бойынша айырмашылықтарын бағалайтын ірі деректерге негізделген сандық зерттеулердің жеткіліксіздігімен байланысты. Сонымен қатар байқалған айырмашылықтардың бос жұмыс орындарының құрамы (салалар, орналасуы, талаптары) мен субсидия жағдайының дербес ықпалымен қаншалықты түсіндірілетіні де жеткілікті зерттелмеген.

Епбек.kz сайтындағы бос жұмыс орындарын талдау барысында білім деңгейі мен жұмыс тәжірибесіне қойылатын талаптар жұмыс берушілердің адами капиталға деген сұранысын бейнелейтін көрсеткіш ретінде

қарастырылады, ал аймақ пен жергілікті ерекшеліктерді ескергендегі жарияланған жалақыдағы айырмашылықтар адами капитал үшін берілетін «бонус» әртүрлі институционалдық сегменттерде (субсидияланатын және субсидияланбайтын) қалай көрінетінін көрсетеді. Осылайша, зерттеу аталған эмпириялық олқылықтың орнын толтыруға бағытталған.

Сонымен қатар, «сан мен сапа» туралы пікірталас жалдау шарттарындағы өлшенетін айырмашылықтар деңгейіне қарастырылады. Бұл тәсіл еңбек нарығының сегментациясын ғылыми тұрғыдан түсіндіруге де, субсидияланатын жұмыспен қамту бағдарламаларын тәжірибелік тұрғыда жетілдіруге де мүмкіндік береді.

Зерттеу әдістері

Зерттеуде бірнеше гипотеза тексеріледі. Бірінші гипотеза субсидияланатын және субсидияланбайтын бос жұмыс орындары арасындағы айырмашылықтарға негізделеді және осы топтарда жұмыс талаптарының жалақы деңгейіне ықпалын бағалауға бағытталған.

Екінші гипотеза, халықаралық үрдістерге қарамастан, Қазақстанның еңбек нарығында ресми біліктіліктің маңызы сақталатынын болжайды. Бұл ретте жұмыс берушілер үшін білім беру жүйесі мен еңбек нарығында салалық дағдылар басымдыққа ие орта қалыптасқан.

Зерттеу барысында субсидияланатын және субсидияланбайтын бос жұмыс орындары салыстырылды. Талдау үшін 72 391 хабарландыру қаралды, оның 42,7%-ы субсидияланатын жұмыс орындарына тиесілі. Бос жұмыс орындары бойынша мәліметтерге кәсіби сала, орналасқан жер, тілдерді меңгеру деңгейі, жүргізуші куәлігінің болуы, жұмыс тәжірибесі, жұмыспен қамтуға жәрдемдесу шаралары (субсидияланатын лауазымдар үшін), қосымша артықшылықтар және жеке қасиеттер кіреді.

Бастапқы талдауда Манн-Уитни тесттері (параметрлік емес Т-тест) қолданылды, нәтижесінде субсидияланатын және субсидияланбайтын лауазымдардағы жалақы айырмашылығы статистикалық тұрғыдан маңызды болып шықты (p -мәні $<0,001$).

Субсидияланатын және субсидияланбайтын бос орындардың жалақы деңгейін салыстырған кезде статистикалық сипаттамалар бойынша айтарлықтай айырмашылықтар анықталды.

Субсидияланатын лауазымдардың орташа жалақысы 131 129 теңгені құрайды, бұл субсидияланбайтын лауазымдардағы 155 458 теңгеден төмен. Медианалық мәндер бойынша да айырмашылық сақталады – субсидияланатын лауазымдар үшін 117 960 теңге, ал субсидияланбайтындар үшін 150 000 теңге.

Бос жұмыс орындары туралы хабарландыруларда жалақы әдетте ауқым түрінде (ең төменгі және ең жоғары мәндер, мысалы, 100 000-нан 200 000 теңге) немесе тек ең төменгі шекпен (мысалы, 100 000 теңгеден бастап) көрсетіледі. Көп жағдайда, яғни хабарландырулардың 69,7%-ында, жалақының жоғарғы шегі көрсетілмеген. Бұл көрсеткішті тек субсидияланбайтын лауазымдар бойынша қарастырғанда, хабарландырулардың 91,3%-ында жалақы көрсетілмеген, ал субсидияланатын лауазымдарда бұл үлес 40,8%-ды

құрайды. Бұл деректер субсидияланатын лауазымдарды ұсынатын жұмыс берушілердің жалақы туралы неғұрлым толық ақпарат беруге бейім екенін көрсетеді. Мұндай ерекшелік субсидияланатын жұмыс орындарының бәсекеге қабілеттілігін бағалауда, әсіресе олардың орташа және медианалық жалақы деңгейі жоғары екенін ескерсек маңызды.

Білім деңгейі мен орналасқан жері бойынша бөлінген топтарда жүргізілген тестілер жалақыдағы топаралық айырмашылықтардың статистикалық тұрғыдан маңызды екенін көрсетті.

Сызықтық регрессиялық талдау бос жұмыс орындарының екі санатында жалақы мен түрлі факторлар арасындағы байланысты бағалауға мүмкіндік берді. Талдауда тәуелсіз айнымалылар ретінде білім деңгейі, жұмыс тәжірибесі, жұмыс орнының орналасуы және когнитивті емес дағдыларға қойылатын талаптар сияқты сипаттамалар енгізілді.

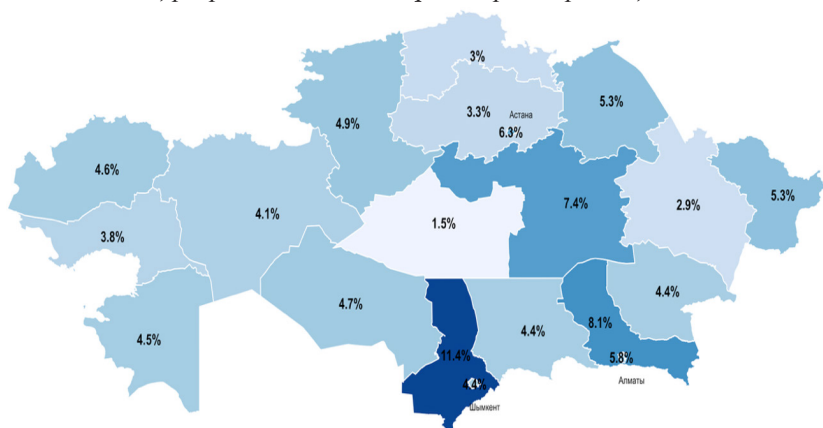
Зерттеу нәтижелері

Субсидияланатын және субсидияланбайтын бос жұмыс орындарының салыстырмалы талдауы

Өңірлік қамту. Enebek.kz платформасында еліміздің барлық өңірлері және республикалық маңызы бар қалалар қамтылған. Пайыздық үлесі бойынша бос жұмыс орындарының ең жоғары үлесі Түркістан (11,4%), Алматы (8,1%) және Қарағанды (7,4%) облыстарына тиесілі. Бос жұмыс орындарының басым бөлігі халық саны көп әрі урбандалу деңгейі жоғары өңірлерде шоғырланған. Ең төмен үлес Солтүстік Қазақстан (3%), Абай (2,9%) және Ұлытау (1,5%) облыстарында байқалады (1-сурет). Тізімнің төменгі бөлігінде бос жұмыс орындарының саны салыстырмалы түрде аз жаңа өңірлердің орналасқаны байқалады. Еңбек нарығының толық көрінісін беру шектеулі болғанымен, бұл деректер өңірлік айырмашылықтарды талдауға мүмкіндік береді.

1-сурет. Enebek.kz порталындағы өңірлер бойынша онлайн бос жұмыс орындарының саны

Өңірлер бойынша бос жұмыс орындарының саны, %

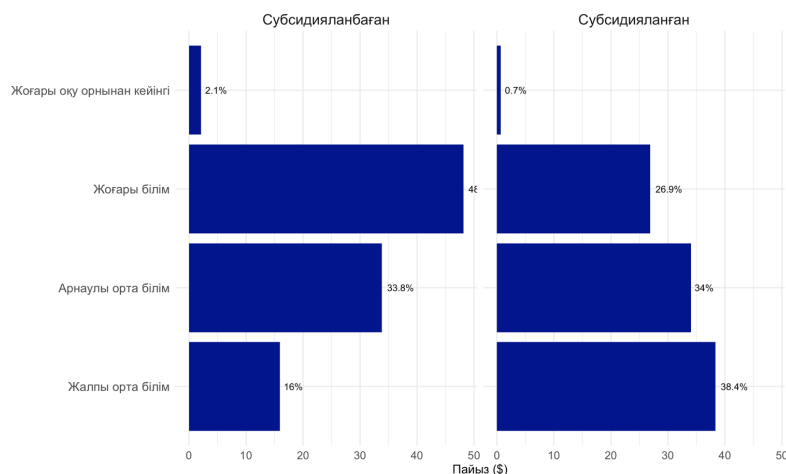


Қажет білім деңгейі. Субсидияланатын бос жұмыс орындары бойынша қолжетімді ұсыныстар білім деңгейіне қарай бөлінді. Нәтижелерге сәйкес, бос орындардың 38,3%-ы тек орта білімді, 34%-ы орта кәсіптік білімді, ал 27%-ы жоғары білімді талап етеді (2-сурет).

Субсидияланбайтын бос жұмыс орындары бойынша құрылым ұқсас болғанымен, бірқатар айырмашылық байқалады. Бұл санатта үміткерлерден көбіне орта білімнен жоғары біліктілік талап етіледі: бос орындардың 33%-ы орта кәсіптік білімді, 48%-ы жоғары білімді талап етеді, ал 16%-ы үшін орта білім жеткілікті. Сонымен қатар, бұл топта жоғары білімді талап ететін ұсыныстардың үлесі айтарлықтай жоғары.

Екі санатты салыстыру бірнеше қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Біріншіден, екі топта да орта деңгейлі біліктілігі бар үміткерлерге сұраныс басым. Екіншіден, субсидияланатын бос орындар көбіне базалық білім деңгейін талап ететін жұмыс орындарына бағытталған, бұл осы деңгейдегі жұмыспен қамтуды қолдау саясатымен байланысты болуы мүмкін. Үшіншіден, жалпы үрдіс, әсіресе субсидияланатын бос орындарда, жоғары білімге қарағанда негізгі және орта білімге сұраныстың жоғары екенін көрсетеді.

2-сурет. Eпbek.kz порталындағы онлайн бос жұмыс орындарында білімге қойылатын талаптар



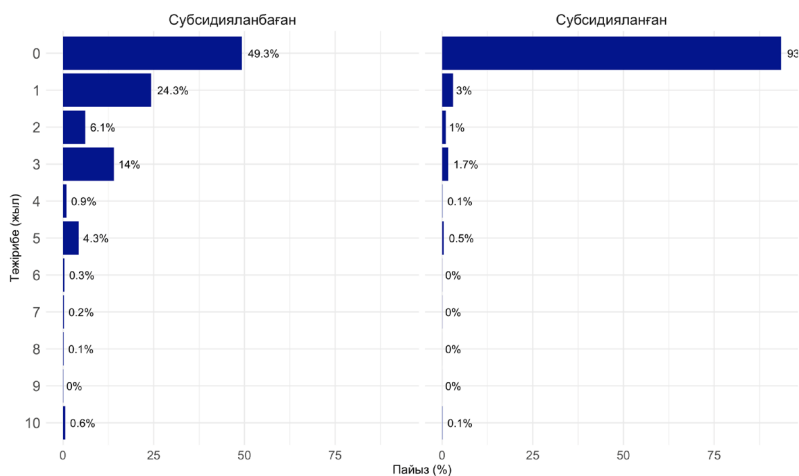
Қажет жұмыс тәжірибесі. Субсидияланатын бос жұмыс орындарының басым бөлігі (93,4%) жұмыс тәжірибесін талап етпейді. Бұл мұндай бағдарламаларды көбіне жастарға бастапқы еңбек тәжірибесін алуға мүмкіндік беруге бағытталғанын көрсетеді (3-сурет).

Субсидияланбайтын бос жұмыс орындарында тәжірибеге қойылатын талаптар анағұрлым әркелкі. Бұл санатта тәжірибе талап етілмейтін ұсыныстардың үлесі айтарлықтай төмен (49,9%). Бос орындардың 24,3%-ында кемінде 1 жылдық тәжірибе, 6,1%-ында кемінде 2 жыл, ал 14%-ында 3 жыл тәжірибе талап етіледі. 5 жылдық тәжірибе талап етілетін

бос орындардың үлесі аз (4,3%), ал өзге нұсқалар 1%-дан төмен деңгейде кездеседі.

Жалпы алғанда, бұл деректер субсидияланатын бос жұмыс орындарының жастарды еңбек нарығына тартуға бағытталғанын көрсетеді. Ал субсидияланбайтын бос орындардағы тәжірибе талаптарының әртүрлілігі (1 жылдан 5 жылға дейін) еңбек нарығындағы нақты біліктілік сұранысын айқындайды.

3-сурет. Eпbek.kz порталындағы онлайн бос жұмыс орындарында білімге қойылатын талаптар



Білім деңгейі. Біріншіден, екі топта да білім деңгейі мен жалақы арасында оң байланыс байқалады. Бұл білім деңгейінің жалақының негізгі анықтаушы факторларының бірі екенін көрсетеді: білім деңгейі артқан сайын, ұсынылатын жалақы да өседі.

Екіншіден, субсидияланбайтын жұмыс орындарында бұл байланыс айқынырақ көрінеді және білім деңгейі жоғарылаған сайын күшейеді. Жоғары білім бұл сегментте жалақының едәуір өсуімен байланысты. Ал субсидияланатын бос жұмыс орындарында жоғары білімнің ықпалы әлсізрек: басқа факторлар тең болған жағдайда – 1 685, ал субсидияланбайтын секторда 19 281-ге тең (1-кесте). Бұл жоғары білімнің әсіресе субсидияланбайтын секторда маңызды екенін көрсетеді.

Жоғары оқу орнынан кейінгі білімі барлар үшін де айырмашылық байқалады: субсидияланбайтын бос жұмыс орындарында жалақы өсімі 60 516 теңге болса, субсидияланатын бос жұмыс орындарында бұл ықпал күштірек болып, жалақы өсімі 75 239 теңгені құрайды.

Үшіншіден, субсидияланатын бос жұмыс орындарында техникалық және кәсіптік білім, сондай-ақ жоғары оқу орнынан кейінгі білім жалақыға көбірек ықпал етеді, ал жоғары білімнің ықпалы салыстырмалы түрде әлсіз. Бұл субсидияланатын салада техникалық және кәсіби дағдыларға сұраныс жоғары екенін көрсетеді.

1-кесте. Енбек.kz порталында ұсынылатын жалақының сызықтық регрессиясы

Тәуелді айнымалы:			
	Төмеңгі жалақы		
	(Субсидияланатын)	(Субсидияланбайтын)	(Барлығы)
Білім (Арнаулы орта)	-3,495***	12,058***	922*
	(435)	(1,066)	(471)
Білім	-1,685***	19,281***	6,484***
	(482)	(1,039)	(483)
Білім (Жоғары оқу орнынан кейінгі)	75,239***	60,516***	60,247***
	(2,221)	(2,540)	(1,646)
Тәжірибе	8,448***	7,832***	9,406***
	(268)	(228)	(154)
Константа	144,250***	152,634***	152,471***
	(726)	(1,182)	(643)
Аймақ	Иә	Иә	Иә
Бақылаулар саны	41,423	30,910	72,333
R2	0,101	0,125	0,147
Adjusted R2	0,101	0,125	0,147
Residual Std. Error	36,926 (df = 41399)	60,830 (df = 30886)	49,051 (df = 72309)
F Statistic	202*** (df = 23; 41399)	192*** (df = 23; 30886)	541*** (df = 23; 72309)
Note:	*p***p<0.01		

Жұмыс тәжірибесі. Жұмыс тәжірибесінің ұсынылатын жалақыға ықпалын талдау, әсіресе субсидияланатын және субсидияланбайтын бос жұмыс орындарын салыстырғанда, бірқатар ерекшеліктерді көрсетеді.

Субсидияланатын бос жұмыс орындарында жұмыс тәжірибесінің жалақыға ықпалы әлсіз әрі теріс мәнге ие. Бұл мұндай бағдарламалардың еңбек жолын енді бастаған үміткерлерге бағытталғанымен және тәжірибенің жалақыны айқындауда шешуші рөл атқармайтынымен байланысты. Дегенмен, регрессиялық модель нәтижелері субсидияланатын (8 448) және субсидияланбайтын (7 832) бос жұмыс орындарында ықпал шамаларының ұқсас екенін көрсетеді. Бұл жағдай субсидияланатын топтағы тәжірибеге қойылатын талаптардың теңгерімсіз құрылымымен түсіндірілуі мүмкін. Атап айтқанда, бос жұмыс орындары туралы хабарландырулардың шамамен 93%-ында жұмыс тәжірибесі талап етілмейді, бұл айнымалының таралуын бұрмалап, бағаланған коэффициенттің мәніне әсер етуі ықтимал (3-сурет).

Субсидияланбайтын жұмыс орындарында жұмыс тәжірибесі жалақымен оң байланыста, алайда оның ықпалы шектеулі. Атап айтқанда, осы топта әрбір қосымша тәжірибе жылы жалақының 5 930 теңгеге өсуімен байланысты. Бастапқы болжам бойынша, субсидияланбайтын салаларда жұмыс берушілер жалақы деңгейін айқындауда жұмыс тәжірибесінен гөрі білімге, кәсіби дағдыларға және өзге де факторларға көбірек мән береді деп күтілген. Алайда нәтижелер жұмыс тәжірибесінің ықпалы неғұрлым күрделі екенін көрсетеді.

Өңірлерге ықпалы. Сызықтық регрессиялық талдау бос жұмыс орындарының географиялық орналасуы мен ұсынылатын ең төменгі жалақы арасындағы тұрақты байланысты көрсетеді. Салыстыру ретінде Астана мен Алматы қалалары алынған, ал Қазақстанның барлық өзге өңірлері осы қалалармен салыстырғанда статистикалық тұрғыдан мәнді теріс коэффициенттерге ие. Бұл өңірлердегі бастапқы жалақы деңгейі аталған қалаларға қарағанда жүйелі түрде төмен екенін растайды. Бұл айырмашылықтар субсидияланатын және субсидияланбайтын бос жұмыс орындарының өңірлік ерекшеліктерін де көрсетеді. Жамбыл, Түркістан және Жетісу облыстары сияқты бірқатар өңірлерде субсидияланбайтын секторда теріс коэффициенттердің айқынырақ екені байқалады. Бұл нарықтық бос жұмыс орындарының осы өңірлерде төмен жалақы ұсынатынын, ал мемлекеттік субсидия бағдарламалары жалақы деңгейін ішінара тұрақтандыратынын аңғартады. Мегаполистермен салыстырғандағы алшақтық екі сегментте де сақталады, алайда субсидияланбайтын секторда бұл айырмашылық әдетте тереңірек көрінеді. Ерекше жағдай ретінде Қостанай облысын атауға болады: мұнда субсидияланатын бос жұмыс орындары үшін оң және статистикалық тұрғыдан мәнді коэффициент тіркелген. Бұл мемлекеттік қолдау бағдарламаларының жалақы деңгейін мегаполистермен салыстырмалы түрде теңестіруге ықпал етуі мүмкін екенін көрсетеді. Жалпы алғанда, өңірлерде мемлекеттік бастамалар нарықтық ұсыныстармен салыстырғанда жалақы деңгейінің төмендеуін белгілі бір дәрежеде тежейді. Соның нәтижесінде субсидияланатын жұмыс орындары өңірлердегі жұмыс іздеушілер үшін салыстырмалы түрде тартымды болып көрінеді.

2-кесте. Eпbek.kz порталында ұсынылатын жалақының сызықтық регрессиясы

Тәуелді айнымалы:			
	Төменгі жалақы		
	(Субсидияланатын)	(Субсидияланбайтын)	(Барлығы)
Ақмола облысы	-4,314*** (1,536)	-16,549*** (1,711)	-10,859*** (1,138)
Ақтөбе облысы	-16,721*** (1,113)	-33,956*** (1,923)	-27,678*** (1,055)

Алматы облысы	-16,835*** (882)	-35,855*** (1,758)	-27,273*** (850)
Атырау облысы	-20,310*** (1,124)	-33,257*** (2,026)	-29,626*** (1,081)
Шығыс Қазақстан облысы	-3,466*** (1,191)	-20,577*** (1,512)	-13,071*** (964)
Шымкент қаласы	-12,857*** (1,123)	-26,133*** (2,123)	-20,955*** (1,115)
Жамбыл облысы	-28,592*** (1,166)	-45,357*** (1,701)	-38,542*** (1,023)
Батыс Қазақстан облысы	-21,184*** (1,117)	-36,538*** (1,730)	-31,379*** (1,009)
Қарағанды облысы	-4,686*** (983)	-23,487*** (1,462)	-14,975*** (868)
Қостанай облысы	7,827*** (1,220)	-1,232 (1,555)	2,978*** (990)
Қызылорда облысы	-15,748*** (949)	-36,073*** (3,267)	-27,874*** (1,013)
Манғыстау облысы	-9,340*** (1,009)	-35,391*** (2,245)	-22,407*** (1,022)
Абай облысы	-12,888*** (1,404)	-12,177*** (1,969)	-12,746*** (1,207)
Жетісу облысы	-14,313*** (1,020)	-40,151*** (2,271)	-26,769*** (1,035)
Ұлытау облысы	-4,884*** (1,870)	-39,393*** (2,598)	-24,169*** (1,600)
Павлодар облысы	-2,823** (1,130)	-12,073*** (1,567)	-8,653*** (965)
Солтүстік Қазақстан облысы	-14,297*** (1,401)	-9,836*** (1,892)	-11,907*** (1,179)
Түркістан облысы	-19,977*** (795)	-43,280*** (2,181)	-32,888*** (778)
Константа	144,250*** (726)	152,634*** (1,182)	152,471*** (643)
Бақылау айнымалылар	Иә	Иә	Иә
Бақылаулар саны	41,423	30,910	72,333
R2	0,101	0,125	0,147
Adjusted R2	0,101	0,125	0,147
Residual Std. Error	36,926 (df = 41399)	60,830 (df = 30886)	49,051 (df = 72309)
F Statistic	202*** (df = 23; 41399)	192*** (df = 23; 30886)	541*** (df = 23; 72309)
Note:			*p**p***p<0.01

Нәтижелерді талқылау

Алынған нәтижелер субсидияланатын және субсидияланбайтын жұмыс орындары екі түрлі жұмыспен қамту сегментін көрсететінін растайды, олар жарнамаланған жалақы деңгейі мен жұмыс сапасына қатысты сигналдарында ерекшеленеді.

Біріншіден, топтар арасындағы жалақы айырмашылығы статистикалық тұрғыдан сенімді. Сипаттамалық талдау көрсеткендей, субсидияланған жұмыс орындарында ұсынылатын ең төменгі жалақының орташа және медианалық деңгейі төмен. Бұл субсидияланатын позицияларды кең қолжетімді етуге және осал топтарды жұмыспен қамтуға бағытталған құрал ретінде түсіндіруге мүмкіндік береді.

Екіншіден, айырмашылықтар тек жалақыда ғана емес, жұмыспен қамту шарттары мен талаптардың ашықтығында да айқын көрінеді. Бұл жұмысқа орналастыру стратегияларының ерекшелігімен байланысты. Субсидияланатын бағдарламалар шарттар мен талаптарды стандартталған әрі ресми түрде сипаттауды талап етеді, ал субсидияланбайтын сегментте жұмыс берушілер көбіне жеке келіссөз жүргізуге мүмкіндік береді. Жұмыс іздеуші үшін бұл субсидияланбайтын сегменттегі формалды түрде жоғары типтік жалақының жұмыс шарттарының белгісіздігімен қатар жүретінін білдіреді.

Үшіншіден, регрессиялық талдау нәтижелері формалды білімнің екі жұмыс орны сегментінде әртүрлі ықпал ететінін көрсетеді. Субсидияланбайтын жұмыс орындарында жоғары білім мен жоғары оқу орнынан кейінгі біліктілік жалақының едәуір жоғары болуымен байланысты. Ал субсидияланатын жұмыс орындарында керісінше жағдай байқалады: жоғары білімнің ықпалы теріс болып, ең үлкен пайда тек жоғары оқу орнынан кейінгі біліктілікке тән.

Мұндай айырмашылық субсидияланатын жұмыс орындарын бастапқы позициялар ретінде қарастыруға сәйкес келеді: мұнда жоғары білімнің нарықтық сыйақысынан гөрі ресми түрде қатысу талаптарын орындау және жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету маңызды. Сонымен қатар, талдау нәтижелері көрсеткендей, субсидияланатын бағдарламалар аясында төлем тек қосымша біліктілігі бар адамдар (жоғары оқу орнынан кейінгі деңгейді қоса алғанда) үшін жоғары, бірақ мұндай мүмкіндіктер тар шектеулі позициялармен шектеледі.

Төртіншіден, аймақтық тұрақты әсерлер мегаполистер мен басқа аймақтар арасындағы тұрақты алшақтықты көрсетеді. Көптеген аймақтар екі модельде де теріс коэффициенттерді көрсеткенімен, субсидияланбайтын сегменттегі теріс әсер айқынырақ. Бұл субсидиялардың аймақтық жалақыны ішінара теңестіру механизмі ретінде қызмет ететінін растайды.

Қорытынды

Enbek.kz порталындағы субсидияланатын және субсидияланбайтын жұмыс орындары статистикалық тұрғыдан айтарлықтай ерекшеленеді, әсіресе мәлімделген жалақы бойынша. Сонымен қатар, субсидияланатын

сегменттегі типтік минималды жалақы орташа және медианалық деңгейден төмен. Ресми білімнің қайтарымы екі сегментте де әртүрлі байқалады. Субсидияланбаған жұмыс орындарында жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім ең төменгі жалақыға елеулі «сыйлықақымен» байланысты болса, субсидияланатын жұмыс орындарында жоғары білім ұқсас ықпал бермейді, ал ең айқын оң нәтиже тек жоғары оқу орнынан кейінгі біліктілік деңгейінде байқалады.

Өңірлерде субсидияланатын жұмыс орындары табысты тұрақтандырушы рөлін атқарады. Ірі мегаполистерде нарықтық жалақы мемлекеттік ұсыныстардан едәуір жоғары болса, аймақтарда субсидияланатын жұмыс орындары жергілікті нарыққа сәйкес төлем ұсынады. Бұл оларды салыстырмалы түрде тартымды етіп, жергілікті кедейлікпен күресу үшін маңызды етеді.

Осылайша, субсидияланатын жұмыс орындары жастарға жылдам көмек көрсету және алғашқы бейімделуді жеңілдету құралы ретінде қарастырылады. Алайда олар жеке кәсіпкерлікті қолдауда тиімді болса да, уақытша қоғамдық жұмыстарды көбейткенде тек ресми сипатқа ие болу қаупі бар.

Қаржыландыру: *Мақала Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі Ғылым комитетінің гранттық қаржыландыруы аясында дайындалды (Грант № BR28713139 «Есептік әлеуметтік ғылымдар: әдіснама мен дәлелдерге негізделген саясаттың жаңа көкжиектері»).*

ӘДЕБИЕТТЕР:

1. Polanyi K. The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time. – Boston: Beacon Press, 2001. – 357 p.
2. Handler J. F. Social citizenship and workfare in the United States and Western Europe: The paradox of inclusion. – Cambridge: Cambridge University Press, 2004.
3. Weber M. Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology. – Berkeley: University of California Press, 1978. – (First published 1922).
4. Lascoumes P., Le Galès P. Introduction: Understanding public policy through its instruments—From the nature of instruments to the sociology of public policy instrumentation //Governance. – 2007. – Т. 20. – № 1. – С. 1-21.
5. Gerfin M., Lechner M. A microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland //The Economic Journal. – 2002. – Т. 112. – №. 482. – С. 854-893.
6. European Commission [EC]. Staff Working Document: Long-term unemployment and active labor market measures – SWD(2019)154 final. – 11 April 2019. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52019DC0169> (қаралған күні: 02.03.2026).
7. Desiere S., Cockx B. How effective are hiring subsidies in reducing long-term unemployment among prime-aged jobseekers? Evidence from Belgium //IZA journal of labor policy. – 2022. – Т. 12. – №. 1.
8. Schultz T. W. Investment in human capital //The American economic review. – 1961. – Т. 51. – №. 1. – С. 1-17.
9. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, First Edition. – New York: National Bureau of Economic Research, 1964. – 187 p.
10. Mincer J. Schooling, experience and earnings Columbia University Press //New York. – 1974.
11. Card D., Kluve J., Weber A. What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations //Journal of the European Economic Association. – 2018. – Т. 16. – №. 3. – С. 894-931.
12. Albanese A., Cockx B., Dejemeppe M. Long-term effects of hiring subsidies for low-

- educated unemployed youths // *Journal of Public Economics*. – 2024. – Т. 235. – С. 105137.
13. Кайдарова С. Е., Адиева А. А., Амирова М. А. Состояние рынка труда в Казахстане: проблемы и тенденции // *Вестник Инновационного Евразийского университета*. – 2022. – № 4. – С. 81–89
14. Smagulova G. S., Barzhaksyeva A. A. State Regulation of Employment in Kazakhstan: Labor Market and Ways of Development // *Economy: strategy and practice*. – 2024. – Т. 19. – № 3. – С. 117–136.
15. Хишаева К. Н. Самозанятость населения // *Teconomic.ru*. – 2020. – URL: <https://teconomic.ru/lib/110284> (қаралған күні: 02.03.2026).
16. Lazaridi N., Aziz B., Sergi B. S. Labour markets in Russia, Belarus and Kazakhstan // *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*. – 2014. – С. 75–89.
17. Zubarevich N. V., Safronov S. G. Interregional inequality in Russia and post-Soviet countries in the 21st century // *Regional Research of Russia*. – 2024. – Т. 14. – №. 4. – С. 513–524.
18. Strokova V., Elzir A., Margolis D. Kazakhstan Labor Market Outcomes: Achievements and Remaining Challenges. – The World Bank, 2016. – №. 27641968.
19. OECD. Publishing. Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan-A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities. – OECD Publishing, 2017.

REFERENCES:

- Polanyi K. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. – Boston: Beacon Press, 2001. – 357 p. (In English).
- Handler J. F. *Social citizenship and welfare in the United States and Western Europe: The paradox of inclusion*. – Cambridge: Cambridge University Press, 2004. (In English).
- Weber M. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. – Berkeley: University of California Press, 1978. – (First published 1922) (In English).
- Lascoumes P., Le Galès P. Introduction: Understanding public policy through its instruments: From the nature of instruments to the sociology of public policy instrumentation // *Governance*. – 2007. – Т. 20. – №. 1. – С. 1–21. (In English).
- Gerfin M., Lechner M. A microeconomic evaluation of the active labour market policy in Switzerland // *The Economic Journal*. – 2002. – Т. 112. – №. 482. – С. 854–893 (In English).
- European Commission [EC]. *Staff Working Document: Long-term unemployment and active labor market measures – SWD(2019)154 final*. – 11 April 2019. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52019DC0169> (accessed: 02.03.2026) (In English).
- Desiere S., Cockx B. How effective are hiring subsidies in reducing long-term unemployment among prime-aged jobseekers? Evidence from Belgium // *IZA journal of labor policy*. – 2022. – Т. 12. – №. 1 (In English).
- Schultz T. W. Investment in human capital // *The American economic review*. – 1961. – Т. 51. – №. 1. – С. 1–17. (In English).
- Becker G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, First Edition. – New York: National Bureau of Economic Research, 1964. – 187 p. (In English).
- Mincer J. *Schooling, experience and earnings* Columbia University Press // New York. – 1974. (In English).
- Card D., Kluge J., Weber A. What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations // *Journal of the European Economic Association*. – 2018. – Т. 16. – №. 3. – С. 894–931 (In English).
- Albanese A., Cockx B., Dejemeppe M. Long-term effects of hiring subsidies for low-educated unemployed youths // *Journal of Public Economics*. – 2024. – Т. 235. – С. 105137 (In English).
- Kajdarova S. E., Adieva A. A., Amirova M. A. Sostoyanie rynka truda v Kazaxstane: problemy i tendencii [The state of the labor market in Kazakhstan: problems and trends] // *Vestnik Innovatsionnogo Evrazijskogo universiteta*. – 2022. – № 4. – С. 81–89 (In Russian).
- Smagulova G. S., Barzhaksyeva A. A. State Regulation of Employment in Kazakhstan: Labor Market and Ways of Development // *Economy: strategy and practice*. – 2024. – Т. 19. – №. 3. – С. 117–136 (In English).
- Xishaueva K. N. Samozanyatost' naseleniya [Self-employment of the population] // *Teconomic.ru*. – 2020. – URL: <https://teconomic.ru/lib/110284> (accessed: 02.03.2026) (In Russian).
- Lazaridi N., Aziz B., Sergi B. S. Labour markets in Russia, Belarus and Kazakhstan // *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*. – 2014. – С. 75–89. (In English).
- Zubarevich N. V., Safronov S. G. Interregional inequality in Russia and post-Soviet countries in the 21st century // *Regional Research of Russia*. – 2024. – Т. 14. – №. 4. – С. 513–524. (In English).
- Strokova V., Elzir A., Margolis D. Kazakhstan Labor Market Outcomes: Achievements and Remaining Challenges. – The World Bank, 2016. – №. 27641968 (In English).
- OECD. Publishing. Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan-A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities. – OECD Publishing, 2017 (In English).