

Ссылка для цитирования этой статьи:

Амантурова Д.К. Концептуальные подходы к модернизации государственной политики на рынке труда Кыргызской Республики // Human Progress. 2025. Том 11, Вып. 12. С. 1. URL: http://progress-human.com/images/2025/Tom11_12/Amanturova.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2025-12a-10.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К МОДЕРНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ



Амантурова Дилбара Кыдыкбековна
докторант,
Международного университета Кыргызстана (МУК)
г. Бишкек, Кыргызстан

Аннотация. В статье рассматриваются концептуальные подходы к модернизации государственной политики на рынке труда Кыргызской Республики в условиях высокой внешней трудовой миграции, региональной асимметрии занятости и значительной доли неформального сектора. На основе официальных статистических данных за 2020–2024 годы и материалов международных организаций проанализированы ключевые структурные и институциональные ограничения национального рынка труда. Показано, что внешняя миграция выполняет компенсаторную функцию, снижая давление безработицы. Однако одновременно усиливает дефицит квалифицированных кадров и территориальные дисбалансы. В работе обоснована необходимость перехода от фрагментарных мер занятости к комплексной модели управления рынком труда, основанной на интеграции трудовой, миграционной и образовательной политики, развитии активных программ занятости, стимулировании формализации и компетентностном подходе к подготовке кадров. Сформулированы практические рекомендации, направленные на повышение качества рабочих мест, сокращение региональных диспропорций и укрепление человеческого капитала как основы устойчивого экономического роста.

Ключевые слова: рынок труда, государственная политика занятости, трудовая миграция, неформальная занятость, человеческий капитал, активная политика занятости.

JEL коды: J01, R23, J08.

Введение

Рынок труда является одним из ключевых институтов социально-экономического развития государства, обеспечивая воспроизводство человеческого капитала, устойчивость занятости и инклюзивный экономический рост. В современных условиях трансформационных экономик особую актуальность приобретает модернизация государственной политики на рынке труда, направленная на адаптацию к демографическим изменениям, технологическим сдвигам и усиливающейся трудовой мобильности населения.

Для Кыргызской Республики данные процессы усугубляются высокой внешней трудовой миграцией, региональной дифференциацией занятости и значительной долей неформального сектора. По оценкам международных организаций, трудовая миграция продолжает играть системообразующую роль в формировании доходов домохозяйств и поддержании внутреннего спроса, однако одновременно усиливает структурные дисбалансы региональных рынков труда и обостряет проблему дефицита квалифицированных кадров.

Согласно подходам International Labour Organization [1], эффективная государственная политика в сфере занятости должна базироваться на сочетании активных мер содействия трудоустройству, развитию профессиональных навыков и институциональной поддержке уязвимых групп населения. Аналогичные выводы содержатся в аналитических материалах World Bank [2] и International Monetary Fund [3], где подчёркивается необходимость перехода от фрагментарных программ занятости к комплексной модели управления рынком труда, ориентированной на повышение производительности и формирование устойчивого человеческого капитала.

В Кыргызской Республике модернизация государственной политики на рынке труда осложняется рядом структурных факторов, включая ограниченную диверсификацию экономики, территориальную концентрацию рабочих мест в столичном регионе и устойчивый отток трудоспособного населения за рубеж. По данным Национальный статистический комитет Кыргызской Республики [4], сохраняется существенный разрыв между регионами по показателям занятости и уровню доходов, что усиливает внутреннюю миграцию и давление на городскую инфраструктуру.

В этих условиях особую значимость приобретает разработка концептуальных подходов к модернизации государственной политики на рынке труда, предполагающих интеграцию миграционной и трудовой повестки, усиление региональной ориентации мер занятости, цифровизацию услуг рынка труда и переход к компетентностной модели развития рабочей силы.

Целью настоящего исследования является обоснование ключевых концептуальных направлений модернизации государственной политики на рынке труда Кыргызской Республики с учётом современных миграционных процессов и региональных особенностей занятости. Для достижения поставленной цели в статье рассматриваются теоретические основы государственной политики на рынке труда, анализируются текущие вызовы национального рынка труда и формулируются практико-ориентированные рекомендации по его институциональному обновлению.

Методология исследования

В рамках настоящего исследования использован комплексный подход, сочетающий количественные и качественные методы анализа. Эмпирической базой послужили официальные статистические данные Национальный статистический комитет Кыргызской Республики по показателям занятости, безработицы, внутренней и внешней миграции населения за 2020–2024 годы, а также аналитические материалы International Labour Organization, World Bank и International Monetary Fund.

В процессе исследования применялись методы дескриптивного статистического анализа, межрегионального сопоставления и структурной интерпретации показателей рынка труда. Для выявления ключевых тенденций использовался сравнительный анализ динамики занятости и миграционных потоков по основным регионам Кыргызской Республики, включая северные и южные области.

Концептуальная часть работы основана на институциональном подходе и теории человеческого капитала, что позволило рассмотреть государственную политику на рынке труда как систему взаимосвязанных мер в сферах занятости, профессионального развития и миграционного регулирования. Дополнительно применялся аналитический обзор международных практик модернизации политики занятости с целью определения возможностей их адаптации к национальным условиям.

Полученные результаты интерпретировались с учётом региональной специфики экономики и структуры трудовых ресурсов, что обеспечило формирование практико-ориентированных выводов и рекомендаций.

Основная часть

Современное состояние рынка труда Кыргызской Республики характеризуется совокупностью структурных и институциональных ограничений, формирующих устойчивые дисбалансы между предложением и спросом на рабочую силу. К числу ключевых вызовов

относятся высокая внешняя трудовая миграция, региональная асимметрия занятости, ограниченные возможности формального сектора и недостаточная адаптация системы профессиональной подготовки к потребностям экономики.

Высокая внешняя трудовая миграция из Кыргызстана в литературе рассматривается как структурный «клапан» рынка труда, который одновременно снижает давление безработицы внутри страны и создаёт долгосрочные риски для предложения рабочей силы и качества занятости. Исследования по киргизским мигрантам в РФ в контексте ЕАЭС показывают, что упрощение правового статуса и доступа к рынку труда страны назначения частично снижает транзакционные издержки миграции, но не устраняет ключевые проблемы — уязвимость занятости, распространённость неформальных трудовых отношений, зависимость доходов домохозяйств от внешних шоков в принимающей экономике [5]. В национально-ориентированных работах миграция также трактуется как ответ на ограниченную ёмкость формального сектора и низкую диверсификацию занятости, при этом подчёркивается её влияние на демографию трудоспособного населения и «вымывание» кадров из отдельных территорий [6]. На уровне экономики в целом аналитические обзоры по занятости фиксируют, что миграция и переводы тесно переплетены с региональной асимметрией занятости (различия между севером и югом, городом и селом, секторами), а неодинаковая доступность рабочих мест и инфраструктуры усиливает территориальные диспропорции [8], [9].

Второй крупный блок исследований связывает вызовы рынка труда Кыргызстана с узостью формального сектора и масштабной (само)занятостью, что повышает долю неформальных практик и снижает производительность труда. В прикладных публикациях по рынку труда отмечается, что динамика занятости во многом опирается на микробизнес и самозанятость, а формальные рабочие места растут медленнее спроса на работу, особенно в регионах [7]. Международные обзоры добавляют, что сочетание быстрого прироста рабочей силы, высокой неформальности и гендерных разрывов требует модернизации политики занятости (активные программы, снижение барьеров формализации, адресные меры для женщин и молодёжи) [10], а сравнительные исследования по Центральной Азии подчёркивают институциональные причины устойчивой неформальности и сегментации рынков труда [11]. Отдельная линия работ посвящена несоответствию системы подготовки кадров потребностям экономики: отчёты по навыкам фиксируют разрыв между формируемыми компетенциями и спросом работодателей [12], а эмпирические статьи по молодёжи показывают, что «overeducation» и несоответствие образования/занятости ведут к штрафу в заработках и затруднённому переходу «учёба–работа», причём выраженность эффектов различается по полу, поколению и регионам [13], [14].

В последние годы сохраняется концентрация рабочих мест в северных регионах страны, прежде всего в столичной агломерации, тогда как южные области остаются донорами трудовых ресурсов. Это усиливает внутреннюю миграцию и формирует дополнительную нагрузку на городскую инфраструктуру, одновременно снижая экономическую активность в периферийных территориях.

По данным НСК КР, в 2020–2024 гг. общая численность занятого населения в Кыргызстане выросла с 2 445,2 до 2 756,0 тыс. человек (+310,8 тыс., или +12,7%). При этом прирост распределился крайне неравномерно: около 59,8% всего увеличения занятости пришлось на г. Бишкек и Чуйскую область (суммарно +185,8 тыс. занятых). В результате усилилась пространственная концентрация рабочих мест: доля «столичного ядра» (г. Бишкек + Чуйская область) в общей занятости поднялась до 36,3% в 2024 г. (против 33,4% в 2020 г.). (Рисунок 1)

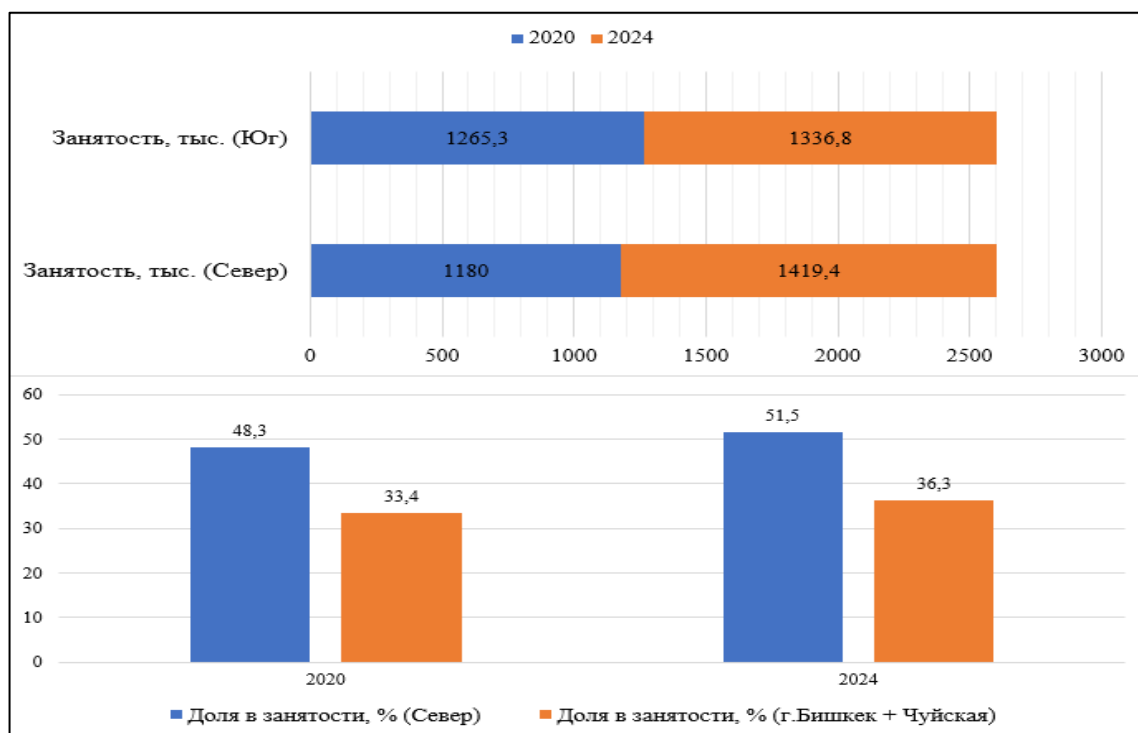


Рисунок 1. Динамика занятости и концентрации (2020-2024)¹

Если агрегировать «северные регионы» (г. Бишкек, Чуйская, Иссык-Кульская, Нарынская, Таласская области), то их доля в занятости выросла до 51,5% в 2024 г. (с 48,3% в 2020 г.), тогда как совокупная доля южных территорий снизилась. Такое смещение отражает усиление роли столичной агломерации как основного «полюса притяжения» труда и доходов:

¹ Составлено автором на основе данных Национального статистического комитета Кыргызской Республики

в 2024 г. среднемесячная заработная плата в г. Бишкек составила 44 074 сом, что примерно на 22% выше среднереспубликанского уровня (36 047 сом) и почти в 1,75 раза выше, чем в Ошской области (25 200 сом). Разрыв в оплате труда и в доступности формальных рабочих мест стимулирует внутреннюю миграцию в города, повышая нагрузку на жильё, транспорт и коммунальную инфраструктуру, и одновременно ослабляет экономическую активность на периферии.

Таблица 1

Региональные различия (2024): занятость, безработица, зарплата²

Территория	Занятые, тыс. чел.	Безработица, %	Средняя з/п, сом
Баткенская обл.	170,0	5,7	26 662
Джалал-Абадская обл.	415,8	7,1	31 229
Иссык-Кульская обл.	179,6	4,5	41 084
Нарынская обл.	116,6	4,8	35 205
Ошская обл.	616,9	0,9	25 200
Таласская обл.	121,9	2,0	34 068
Чуйская обл.	407,4	3,7	27 819
г. Бишкек	593,9	3,5	44 074
г. Ош	134,1	1,9	30 039

Значительное влияние на национальный рынок труда оказывает внешняя трудовая миграция, которая, с одной стороны, способствует снижению давления на внутреннюю безработицу и формированию доходов домохозяйств, а с другой — приводит к оттоку экономически активного населения и дефициту квалифицированных кадров в ряде отраслей. Аналитические материалы International Monetary Fund подчёркивают, что подобная модель адаптации рынка труда носит компенсаторный характер и не решает фундаментальные проблемы производительности и качества занятости.

Дополнительным ограничением выступает высокая доля неформальной занятости, особенно в сельских районах и сфере услуг. Это снижает устойчивость доходов населения, ограничивает охват социальной защитой и ослабляет фискальную базу государства. Согласно оценкам World Bank, расширение формального сектора и повышение качества рабочих мест являются критически важными условиями долгосрочного экономического роста и накопления человеческого капитала.

² Составлено автором на основе данных Национального статистического комитета Кыргызской Республики

В условиях данных вызовов возрастает роль активной государственной политики на рынке труда, ориентированной не только на краткосрочное сглаживание безработицы, но и на формирование устойчивых институциональных механизмов развития рабочей силы.

Учитывая выявленные структурные и институциональные ограничения, модернизация государственной политики на рынке труда Кыргызской Республики должна рассматриваться как переход от преимущественно компенсаторной модели (адаптация через миграцию и самозанятость) к активной модели управления занятостью, ориентированной на повышение качества рабочих мест, рост производительности и сокращение территориальных диспропорций. В концептуальном плане данный переход предполагает институциональную интеграцию мер занятости, профессиональной подготовки и миграционного регулирования, а также усиление региональной адресности инструментов.

Высокая мобильность рабочей силы требует согласования мер занятости с механизмами возвратной миграции и признания навыков, полученных за рубежом. Практически это означает развитие процедур *recognition of prior learning* (признание опыта и компетенций), создание траекторий реинтеграции (профилирование, консультации, переподготовка) и увязку этих мер с потребностями региональных рынков труда.

Поскольку концентрация рабочих мест в северной части страны сопровождается ростом внутренней миграции и нагрузкой на городскую инфраструктуру, государственная политика должна усиливать «точки роста» занятости в периферийных территориях. В основу целесообразно положить дифференцированный инструментарий:

- (i) поддержка МСП и самозанятости с переходом к формализации,
- (ii) субсидирование занятости и стажировок для молодежи в регионах-донорах,
- (iii) развитие локальной инфраструктуры занятости (сервисы подбора вакансий, профориентация, мобильные центры занятости). Такой подход позволяет снижать территориальные дисбалансы не административными ограничениями мобильности, а расширением возможностей трудоустройства на месте.

Результаты

Практические рекомендации целесообразно сформулировать в виде компактного пакета мер, направленных на снижение структурных дисбалансов рынка труда и переход от преимущественно «компенсаторной» адаптации (через миграцию и самозанятость) к управляемой политике занятости. Во-первых, необходимо институционально увязать трудовую, миграционную и образовательную политику: ввести единый маршрут сопровождения трудовых мигрантов и возвращающихся (профилирование, консультации,

подбор вакансий), а также запустить механизмы признания ранее приобретённых компетенций и опыта (RPL) с последующей краткосрочной модульной переподготовкой под запрос конкретных отраслей и работодателей. Это позволит быстрее «переводить» человеческий капитал в формальную занятость и снижать риск потери квалификации. Во-вторых, следует усилить региональную адресность мер занятости, особенно в южных областях как территориях-донорах рабочей силы: приоритет — создание рабочих мест на местах через поддержку МСП и локальных цепочек добавленной стоимости, субсидирование найма и оплачиваемые стажировки для молодёжи, а также развитие сервисов занятости в регионах (мобильные центры, профориентация, сопровождение предпринимательских инициатив). Во-третьих, для сокращения неформальной занятости важен комплекс «мягкой формализации»: упрощение регистрации и отчётности для микробизнеса и самозанятых, снижение транзакционных издержек выхода «в белую», расширение охвата социальным страхованием и развитие переносимых социальных прав (чтобы формальная занятость становилась более выгодной и доступной). Наконец, цифровизация рынка труда должна стать инфраструктурной опорой реформ: единая платформа вакансий и услуг службы занятости, электронное профилирование соискателей, аналитика востребованных навыков по регионам и прозрачный мониторинг эффективности программ. Для управляемости политики рекомендуется ограничиться небольшим набором KPI: доля трудоустроенных после обучения/переподготовки, удержание на рабочем месте в горизонте 6–12 месяцев, рост доли формальной занятости и снижение регионального оттока трудовых ресурсов.

Заключение

В ходе исследования показано, что современное состояние рынка труда Кыргызской Республики формируется под воздействием взаимосвязанных структурных и институциональных факторов: высокой внешней трудовой миграции, устойчивой региональной асимметрии занятости, ограниченной емкости формального сектора и несоответствия системы профессиональной подготовки запросам экономики. Внешняя миграция выполняет компенсаторную функцию, снижая краткосрочное давление безработицы и поддерживая доходы домохозяйств, однако одновременно усиливает риски дефицита кадров и ухудшения качества занятости. Статистические данные подтверждают концентрацию рабочих мест в северных регионах, прежде всего в столичной агломерации, что способствует росту внутренней миграции, повышает нагрузку на городскую инфраструктуру и ослабляет экономическую активность периферийных территорий. В этих условиях модернизация государственной политики на рынке труда должна быть ориентирована на переход от

адаптации через миграцию и неформальную занятость к активной модели управления занятостью, основанной на интеграции трудовой, миграционной и образовательной политики, усилении регионально-ориентированных программ занятости, стимулировании формализации и развитии компетентностной подготовки кадров. Реализация данного подхода позволит повысить качество рабочих мест, сократить территориальные диспропорции и укрепить человеческий капитал как ключевую основу устойчивого экономического роста.

Список литературы

1. Международная организация труда (International Labour Organization, ILO) Global Employment Policy Review 2025: Do employment-responsive policies work? – How impact assessments, diagnostics and dialogue contribute to the answer, Geneva: ILO, 2025. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-09/GERP_Full_report_2025_Web_ENG.pdf.
2. Kyrgyz Republic – Labor Market and Human Capital Development Reports. Washington DC, World Bank. URL: <https://humancapital.worldbank.org/en/economy/KGZ>.
3. Talishli, Farid; and van Houtte, Jean (2025). LABOR MARKET CHALLENGES AND POLICY REFORMS IN THE KYRGYZ REPUBLIC, IMF Selected Issues Paper, Middle East and Central Asia Department, SIP/2025/082. Washington, D.C.: International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/-/media/files/publications/selected-issues-papers/2025/english/sipea2025082.pdf>.
4. Национальный статистический комитет Кыргызской Республики: Демографический ежегодник Кыргызской Республики, Показатели занятости и миграции населения. Бишкек, 2023-2024. URL: <https://stat.gov.kg/ru/publications/demograficheskiy-ezhegodnik-kyrgyzskoj-respubliki/>.
5. Sagynbekova L. International Labour Migration in the Context of the Eurasian Economic Union: Issues and Challenges of Kyrgyz Migrants in Russia: Working Paper № 39. Bishkek: Institute of Public Policy and Administration, University of Central Asia, 2017. 30 p. URL: <https://ucentralasia.org/media/lwqgjdz/uca-ippa-wp-39-international-labour-migration-in-eng.pdf>.
6. Эргешбаев У.Ж. Внешняя трудовая миграция в Кыргызской Республике: современное состояние и тенденции // Народонаселение. 2016. № 4. С. 34-41. URL: <https://sciup.org/problemy-vneshnej-trudovoj-migracii-naselenija-kyrgyzstana-14347601>.
7. Фахриева Н.В. Современное состояние и особенности развития рынка труда в Кыргызской Республике // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2020. Т. 20, № 2. С. 53-57. URL: <https://vestnik.krsu.kg/ky/archive/33/1448>.

8. Ajwad M.I., Berger Gonzalez S. Jobs in the Kyrgyz Republic. Washington, DC: World Bank, 2018. 97 p. URL: https://documents1.worldbank.org/curated/en/862661530280246809/pdf/127799-WP-P161291-PUBLIC-KR-Jobs.pdf?fbclid=IwAR3nXYGXRpW0Ccxn3_a0Hn9CgowJTfoefLsov-OJk-m52j2_-hSzG1rfxUA.
9. Tilekeyev K., Tokubek uulu B., Kirbasheva D., Niiazaliev B., Abdrazakova N. Analysis of Youth Labor Market Trends in Kyrgyzstan: Working Paper #52. Bishkek: Institute of Public Policy and Administration, University of Central Asia, 2019. 53 p. URL: <https://www.ucentralasia.org/media/3bpfzxca/ipa-wp52-eng.pdf>.
10. Van Houtte J., Talishli F. Labor Market Challenges and Policy Reforms in the Kyrgyz Republic: IMF Selected Issues Paper, SIP/2025/082. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2025. 17 p. URL: <https://www.imf.org/-/media/files/publications/selected-issues-papers/2025/english/sipea2025082.pdf>.
11. Mirkasimov B., Ahunov M. Labor markets and informality: the case of Central Asia: MPRA Paper № 78751. Munich: Munich Personal RePEc Archive, 2017. 6 p. URL: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/78751/>.
12. Hou D., Acevedo K., de Laat J., Larrison J. Building the Right Skills for Human Capital: Education, Skills, and Productivity in the Kyrgyz Republic. Washington, DC: World Bank, 2021. 81 p. doi:10.1596/978-1-4648-1636-9. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/262271600915343998/pdf/Building-the-Right-Skills-for-Human-Capital-Education-Skills-and-Productivity-in-the-Kyrgyz-Republic.pdf>.
13. Karymshakov K., Sulaimanova B. The school-to-work transition, overeducation and wages of youth in Kyrgyzstan // International Journal of Manpower. 2019. Vol. 40, Iss. 8. P. 1458-1481. doi:10.1108/IJM-02-2018-0054. URL: <https://www.sciencedirect.com/org/science/article/abs/pii/S0143772019000271>.
14. Sulaimanova B. The Impact of Job-Education Mismatch on Earnings: Empirical Evidence from Kyrgyzstan with Focus on Generation and Gender Difference: Research Paper #111. Bishkek: OSCE Academy in Bishkek, 2022. 47 p. URL: https://osce-academy.net/upload/file/Burulcha_Sulaimanova_11.pdf.

CONCEPTUAL APPROACHES TO MODERNIZING STATE POLICY IN THE LABOR MARKET OF THE KYRGYZ REPUBLIC

Amanturova Dilbara Kidikbekovna

PhD doctoral student
International University of Kyrgyzstan (IMU)
Bishkek, Kyrgyzstan

Abstract. The article examines conceptual approaches to modernizing labor market policy in the Kyrgyz Republic under conditions of high external labor migration, regional employment asymmetries, and a substantial informal sector. Using official statistics for 2020–2024 and analytical materials from international organizations, the study identifies key structural and institutional constraints affecting the national labor market. The findings show that external migration plays a compensatory role by easing short-term unemployment pressures, while simultaneously exacerbating skill shortages and territorial imbalances. The paper argues for a shift from fragmented employment measures toward an integrated labor market governance model that links labor, migration, and education policies, expands active labor market programs, promotes formalization, and adopts a competency-based skills development framework. Practical recommendations are proposed to improve job quality, reduce regional disparities, and strengthen human capital as a foundation for sustainable economic growth.

Key words: labor market, employment policy, labor migration, informal employment, human capital, active labor market policies.

JEL Code: J01, R23, J08.

References

1. International Employment Policy Review for 2025 (International Labour Organization, ILO): Is an employment-sensitive policy effective? – How impact assessment, diagnosis and dialogue contribute to the search for an answer, Geneva: ILO, 2025. The URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-09/GERP_Full_report_2025_Web_ENG.pdf.
2. Kyrgyz Republic – Labor Market and Human Capital Development Reports. Washington DC, World Bank. URL: <https://humancapital.worldbank.org/en/economy/KGZ>.
3. Talishli, Farid; and van Houtte, Jean (2025). LABOR MARKET CHALLENGES AND POLICY REFORMS IN THE KYRGYZ REPUBLIC, IMF Selected Issues Paper, Middle East and Central Asia Department, SIP/2025/082. Washington, D.C.: International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/-/media/files/publications/selected-issues-papers/2025/english/sipea2025082.pdf>.
4. National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic: Demographic Yearbook of the Kyrgyz Republic, Employment and migration indicators. Bishkek, 2023-2024. URL: <https://stat.gov.kg/ru/publications/demograficheskiy-ezhegodnik-kyrgyzskoj-respubliki/>.
5. Sagynbekova L. International Labour Migration in the Context of the Eurasian Economic Union: Issues and Challenges of Kyrgyz Migrants in Russia: Working Paper № 39. Bishkek: Institute of Public Policy and Administration, University of Central Asia, 2017. 30 p. URL: <https://ucentralasia.org/media/lwqgjdz/uca-ippa-wp-39-international-labour-migration-in-eng.pdf>.
6. U. Ergeshbaev.J. External labor migration in the Kyrgyz Republic: current state and trends // Population. 2016. № 4. According to S. № 34-41. URL: <https://sciup.org/problemy-vneshnej-trudovoj-migracii-naselenija-kyrgyzstana-14347601>.
7. Fakhrieva N.V.N. The current state and features of the labor market development in the Kyrgyz Republic // Bulletin of the Kyrgyz-Russian Slavic University. 2020. Vol. 20, № 2. According to S. № 53-57. URL: <https://vestnik.krsu.kg/ky/archive/33/1448>.

8. Ajwad M.I., Berger Gonzalez S. Jobs in the Kyrgyz Republic. Washington, DC: World Bank, 2018. 97 p. URL: https://documents1.worldbank.org/curated/en/862661530280246809/pdf/127799-WP-P161291-PUBLIC-KR-Jobs.pdf?fbclid=IwAR3nXYGXRpW0Ccxn3_a0Hn9CgowJTfoefLsov-OJk-m52j2_-hSzG1rfxUA.
9. Tilekeyev K., Tokubek uulu B., Kirbasheva D., Niiazaliev B., Abdrazakova N. Analysis of Youth Labor Market Trends in Kyrgyzstan: Working Paper #52. Bishkek: Institute of Public Policy and Administration, University of Central Asia, 2019. 53 p. URL: <https://www.ucentralasia.org/media/3bpfzxca/ipa-wp52-eng.pdf>.
10. Van Houtte J., Talishli F. Labor Market Challenges and Policy Reforms in the Kyrgyz Republic: IMF Selected Issues Paper, SIP/2025/082. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2025. 17 p. URL: <https://www.imf.org/-/media/files/publications/selected-issues-papers/2025/english/sipea2025082.pdf>.
11. Mirkasimov B., Ahunov M. Labor markets and informality: the case of Central Asia: MPRA Paper № 78751. Munich: Munich Personal RePEc Archive, 2017. 6 p. URL: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/78751/>.
12. Hou D., Acevedo K., de Laat J., Larrison J. Building the Right Skills for Human Capital: Education, Skills, and Productivity in the Kyrgyz Republic. Washington, DC: World Bank, 2021. 81 p. doi:10.1596/978-1-4648-1636-9. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/262271600915343998/pdf/Building-the-Right-Skills-for-Human-Capital-Education-Skills-and-Productivity-in-the-Kyrgyz-Republic.pdf>.
13. Karymshakov K., Sulaimanova B. The school-to-work transition, overeducation and wages of youth in Kyrgyzstan // International Journal of Manpower. 2019. Vol. 40, Iss. 8. P. 1458-1481. doi:10.1108/IJM-02-2018-0054. URL: <https://www.sciencedirect.com/org/science/article/abs/pii/S0143772019000271>.
14. Sulaimanova B. The Impact of Job-Education Mismatch on Earnings: Empirical Evidence from Kyrgyzstan with Focus on Generation and Gender Difference: Research Paper #111. Bishkek: OSCE Academy in Bishkek, 2022. 47 p. URL: https://osce-academy.net/upload/file/Burulcha_Sulaimanova_11.pdf.