

УДК 314.7:331.101.262

**Саидкаримова Матлюба Ишановна**

*доцент кафедры "Экономика промышленности"*

*Ташкентский государственный технический университет*

**Saidkarimova Matlyuba**

*Associate Professor of the Department of "Economics of Industry"*

*Tashkent State Technical University*

**Турабекова Гулирано Исламовна**

*старший преподаватель кафедры "Экономика промышленности"*

*Ташкентский государственный технический университет*

**Turabekova Gulirano**

*Senior Lecturer of the Department of "Economics of Industry"*

*Tashkent State Technical University*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УЗБЕКИСТАНЕ**

### **IMPROVEMENT OF LABOR MIGRATION IN UZBEKISTAN**

*Аннотация.* В статье рассмотрены виды миграции трудовых ресурсов, причины миграции и даны предложения по ее совершенствованию.

*Ключевые слова:* миграция, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудящиеся-мигранты, формы миграции, центры миграции, «утечка мозгов».

*Summary.* Considered forms of migration of labor, causes of migration and are given suggestions for its improvement.

*Key words:* migration, labor, migrant workers, forms of migration, centers of migration, "brain drain".

Современный этап развития экономики характеризуется возрастанием мобильности населения, в т.ч. трудовых ресурсов. Миграция населения является давно известным и значительным явлением в истории человечества. Такие географические перемещения всегда влияют на демографическую ситуацию в стране, вызывают технологические изменения. Порой миграция может быть вынужденной – депортация из страны, политические конфликты, войны, в результате которых появляется волна беженцев. Но для экономистов, несомненно, интерес вызывает добровольная миграция в поисках высококвалифицированной работы, лучших условий труда и реализации трудового потенциала.

Трудящимся-мигрантом является лицо, которое, не являясь гражданином данного государства, занимается в нем оплачиваемой деятельностью [3].

И как показывает жизнь, в вынужденных условиях межгосударственная миграция в современной экономике приобрела массовый характер, а то и стала универсальным явлением.

Анализ международной миграции трудовых ресурсов позволяет выявить следующие ее формы:

- **по фактору времени** миграция может быть: **безвозвратной** (сопровождается сменой гражданства;) **постоянной** или **долгосрочной**, когда миграция продолжается более 1 года; **краткосрочной** – на срок менее 1 года. Краткосрочная миграция, в свою очередь, проявляется в виде *сезонной*, *маятниковой* или *эпизодической* миграции. Сезонная миграция характеризуется временным выездом на сезонные – сельскохозяйственные, строительные – работы; *маятниковая* – ежедневным или еженедельным перемещением через границу к месту работы и возвращением на место жительства. Она возникает, как правило, в приграничных зонах. *Эпизодическую* миграцию осуществляют лица,

выезжающие в командировку, на лечение, спортивные состязания или с коммерческой целью;

- **по правовому фактору** миграция бывает *легальной* и *нелегальной*. Если при *легальной* соблюдается режим въезда, она может иметь вынужденный и добровольный характер, то незаконная носит характер нарушения режима въезда в страну, пребывания в ней и незаконным трудоустройством;
- **по фактору участия** в экономической деятельности миграция бывает: *трудовой* и *экономической*. *Трудовая* миграция связана с трудоустройством в стране въезда и может быть легальной и нелегальной. Основными формами *экономической* миграции являются трудовая и нелегальная миграция;
- **по фактору свободы принятия решений** миграция носит *вынужденный* и *добровольный* характер. Нередко люди вынуждены переехать в другую страну на временное или постоянное жительство в результате военных действий, стихийных бедствий, политических преследований и др. Если же человек добровольно принимает решение, часто при поддержке государства, из-за экономических или семейных соображений, то это – *добровольная* миграция, носящая легальный, временный и постоянный характер.

Необходимо отметить, что первоначально причины миграции рабочей силы были чисто экономические – безработица, голод, нужда, невыносимые социально-экономические условия, различия в уровне заработной платы. И хотя эта причина сохраняется и из-за нее работники мигрируют из слаборазвитых стран в высокоразвитые, сегодня имеются и другие, не всегда экономические, факторы, влияющие на трудовую миграцию: политические, экологические, объединение и распад государства, психологические, правовые, личного характера, неадекватность условий для научных исследований, резкие различия в статусе и вознаграждении ученых, изобретателей и конструкторов, различные возможности для создания

научных школ и др. Именно этим объясняется миграция трудовых ресурсов из одной индустриальной страны в другую (например, из США в Канаду, Великобританию и др.), из высокоразвитых стран в слаборазвитые.

Кроме того, значительно повышается уровень нелегальной иммиграции, как следствие все большего расслоения современного мира на богатых и бедных. Нелегальная иммиграция осуществляется в основном в виде законного пересечения границы в качестве туристов, по приглашению родственников и знакомых с последующим нелегальным трудоустройством.

При миграции рабочей силы из слаборазвитых стран предпринимателям выгодно использовать дешевую иностранную рабочую силу. Иностранцы работают во многих отраслях, где не хотят работать местные рабочие, их можно спокойно уволить, выплачивать более низкую заработную плату, не оплачивать страховые услуги.

Массовый отток рабочей силы в странах бывшего Союза после падения “железного занавеса” – результат не только кризисных явлений, но и позитивных изменений, произошедших в конце 80-х-начале 90-х годов.

Сегодня крупными центрами миграции являются США, Саудовская Аравия, Объединенные Арабские Эмираты, Соединенное Королевство, Франция, Канада, Испания, Австралия, в которых работают в основном выходцы из Индии, Мексики, Китая, Пакистана, Афганистана, стран СНГ.

Особый интерес вызывает ближневосточный центр, где иммигранты составляют большую половину населения. Например, в Катаре 85% всех рабочих – иностранцы, в ОАЭ – 90%. Без такой миграции было бы невозможно освоить богатые месторождения нефти, расположенные на территориях стран, собственные трудовые ресурсы которых не позволяют это сделать. Большие выгоды от этой миграции получают страны, потребляющие добываемую там нефть, что позволяет им решать стоящие перед ними топливно-энергетические проблемы. Кроме того, эти регионы стали сегодня крупными туристическими центрами, что также предъявляет большой спрос на рабочую силу в сфере данных услуг.

Как и многие экономические явления миграция трудовых ресурсов имеет свои как положительные, так и отрицательные стороны. Особенно велика роль валютных поступлений от трудящихся-мигрантов. Благодаря мигрантам в страну идет поток денежных переводов. Крупнейшим источником их являются США, из которых в 2014 году было вывезено около 60 млрд.долл., Саудовская Аравия – около 40 млрд.долл., Россия – 33 млрд.долл. [2]. Объем денежных переводов, поступивших из-за рубежа в государства Центральной Азии, в т.ч. и в Узбекистан, в 2015 году превысил 36 млрд.долл. Это позволяет сделать вывод, что эффективность экспорта рабочей силы сопоставима с товарным экспортом.

К плюсам миграции можно отнести и разрешение проблем трудоустройства.

Достижение экономического роста, ускоряющийся технологический процесс требуют активизации творческой деятельности со стороны работника, новаторства, ускоренного обучения и переподготовки рабочей силы. Так как знания сегодня являются немаловажным фактором экономического роста, то интеллектуальные ресурсы превращаются в ключевой фактор конкурентоспособности стран, которые пытаются захватить выгодные интеллектуальные позиции в мире. Поэтому они активно “притягивают” высококвалифицированную и творческую рабочую силу, привлекая ее из других менее развитых стран.

Благодаря этому развивающиеся страны получают возможность бесплатно обучать рабочую силу новым профессиональным навыкам, приобщать ее к более современным технологиям, стандартам организации производства и особенно дисциплины, доступа к информации. Все это бывшие мигранты применяют на практике, вернувшись на Родину.

Но, к сожалению, эмигрирует за рубеж наиболее мобильная и квалифицированная рабочая сила, а на их места заполняют менее подготовленные работники.

Высокоразвитые страны часто “стимулируют” отъезд специалистов в другие страны, что порождает проблему “утечки мозгов” для стран-экспортеров рабочей силы. Для развивающихся стран “утечка мозгов” оборачивается крупным экономическим, социальным, политическим и нравственным ущербом. Но проблема “утечки мозгов” стоит и в высокоразвитых странах: миграция специалистов из Европы в США.

Нередко, вернувшись из развитых стран на Родину, бывшие мигранты не могут приспособиться к условиям и уезжают обратно.

Мигранты перестают также платить налоги у себя на Родине.

Вопросы миграции рабочей силы являются актуальными и для экономики Узбекистана, определенная часть трудовых ресурсов которых эмигрировала за рубеж и поэтому в нашей стране проводится политика в области трудовой миграции, целью которой является: реализация права граждан страны на миграцию, повышение благосостояния трудящихся, решение проблем безработицы и улучшение ситуации на национальном рынке труда, предотвращение утечки интеллектуального потенциала за границу и, конечно, защита прав трудящихся-мигрантов в странах их пребывания.

В Послании Президента Республики Узбекистан Ш.Мирзиёева Олий Мажлису 23 декабря 2017 года говорится: “К сожалению, некоторые наши ученые и молодые люди, обладающие большим научным потенциалом, выезжают за рубеж. Они работают в крупных зарубежных компаниях и банках, престижных университетах, международных организациях... Конечно, среди них есть те, кто нашел там свое призвание, живет благополучно. Однако тоска по Родине – сильное чувство, которое никогда не покидает человека, если он находится вдали от родного дома.”[1. С.5]

Как отмечает проф.Максакова Л.П., привлекательными центрами миграции для узбекистанцев являются такие страны, как США, Германия, Бельгия, Англия, ОАЭ, Россия. По данным ФМС России на ее территории сегодня находятся около 2 млн.наших граждан или 10% трудовых ресурсов

республики.по данным Института социальных исследований, среди мигрантов из Узбекистана более 91% составляют лица с высшим и средним специальным образованием [4].

Учитывая вышеизложенное, в целях совершенствования миграции трудовых ресурсов считаем необходимым осуществлять ее не только по линии государственных ведомств и организаций, но и развивать индивидуальную эмиграцию за рубеж в целях временного трудоустройства. Причем индивидуальная эмиграция должна находиться под опекой государства, а не быть стихийной.

Также следует шире применять опыт заключения двух- и многосторонних межправительственных и межведомственных договоров и соглашения по трудоустройству узбекистанцев на предприятиях принимающих сторон. А также разрабатывать специальные программы по трудоустройству, возвращающие на родину мигрантов, целесообразно также применять меры по таможенным льготам для возвращающихся, позволять им беспошлинно переводить денежные средства.

В целях предупреждения нелегальной миграции целесообразно в регионах республики открыть центры и их филиалы по трудоустройству за рубежом и создать базу данных по требуемым профессиям, оказывать помощь в получении лицензий. При этих бюро должны быть созданы отделения по языковому обучению выезжающих и предоставлению им информации о стране, в которую они собираются выезжать. Это позволит им быстрее адаптироваться в другой стране.

Для предотвращения “утечки мозгов” предлагаем ввести квоты или даже запрет владельцам дефицитных, востребованных у себя в стране, профессий или лимитировать сроки их пребывания за рубежом.

Необходимо организовать оптимальный поток рабочих рук, уменьшить безвозвратную миграцию, превратив ее в возвратную, приносящую выгоду стране; создать высокий имидж нашей профессиональной рабочей силы за рубежом, обеспечивая защиту прав и

интересов трудящихся- мигрантов за рубежом. И Президент Узбекистана в вышеуказанном Послании Олий Мажлису отметил, что “...необходимо разработать концепцию государственной политики по сотрудничеству с соотечественниками, проживающими и работающими за рубежом” [1, с. 5].

Таким образом, в заключение можно сказать, что внедрение вышеизложенных предложений будет способствовать совершенствованию миграционных процессов рабочей силы в республике.

### **Литература**

1. Послание Президента Республики Узбекистан Ш.Мирзиёева Олий Мажлису / “Народное слово” от 23.12.2017 г.
2. Доклад «Миграция и денежные переводы - 2016». Статистический справочник / [www.knomad.org](http://www.knomad.org) и [www.worldbank.org/migration](http://www.worldbank.org/migration)
3. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей / ООН, 1990. 19 дек.
4. Максакова Л.П. Узбекистан: Совершенствование управления трудовой миграцией в аспектах принимающих сторон / V Уральский демографический форум. С.103-108.