

Все это позволит повысить качество высшего образования в стране, что впоследствии приведет к экономическому росту, повышению конкурентоспособности государства и благосостоянию народа.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы». (Национальная база данных законодательства, 29.01.2022 г., № 06/22/60/0082). – URL: <https://lex.uz/ru/docs/5841077>.

2. Указ Президента Республики Узбекистан № УП–6260 от 13.07.2021 г. «О дополнительных мерах по всесторонней поддержке молодежи и дальнейшему повышению ее общественной активности» – URL: <https://lex.uz/docs/5512122>.

3. Абдурахманов К.Х., Магрупов А.Ю. Место и роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии Узбекистана в условиях цифровизации экономики // Труды Евразийского научного форума. – 2020. – С. 47–64.

4. Карабаева Г.Ш. Инновационные аспекты «постпандемического образования» в условиях цифровой экономики. – 2019.

5. Benhabib I.; Spiegel M.M. The role of human capital in economic development: evidence from aggregate cross-country data. Journal of Monetary Economics. Amsterdam: Elsevier Science B.V., 1994, Vol. 34, issue 2. – PP. 143–173.

ЭКОНОМИКО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ

Исламова Барно Баходировна,

*Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова Республика Узбекистан,
Ташкент*

Миграция, является важным инструментом и одновременно следствием экономических, политических и социальных изменений. Существует влияние отдельных демографических характеристик на внешнюю миграцию, не являющееся решающим. Но иногда, усиливающее или ослабляющее действие экономических факторов. Такие, социально-демографические характеристики, как возраст и образование, могут играть важную роль в решениях о миграции.

Более взрослые рабочие, с меньшей вероятностью переезжают за границу, поскольку миграция является инвестицией человеческого капитала. Чистый доход от миграции зависит от возраста и чем взрослее рабочие, тем меньше период получения ими дохода от инвестиций в миграцию.

Сокращение периода получения дохода от миграции, уменьшает чистый доход и тем самым сокращает вероятность миграции. Концепция человеческого капитала, наряду с денежными принимает во внимание и неденежные выгоды и издержки, в частности психологические. Для пожилых, психологические издержки выше, поскольку в пожилом возрасте, люди имеют более устойчивые связи, друзей, привязанность к месту жительства. Для них установление новых связей и знакомств сложнее, чем для молодых.

Роджерс А. и Кастро Л.Ж. смоделировали типичную кривую повозрастной интенсивности миграции на основе данных, по возрастным интенсивностям миграции для многих стран. Эту кривую, они определили как сумму четырех кривых, на которой выделяются три пика интенсивности миграции: в возрасте моложе трудоспособного, в трудоспособном возрасте, в возрасте старше трудоспособного [1].

Для внешней миграции, больше характерны первые два пика, поскольку для пожилых более характерны передвижения на небольшие расстояния: межгородские и межрегиональные. Резкое увеличение интенсивности миграции в возрасте 16-17 лет, объясняется завершением у детей обучения в школе и переездом для получения высшего образования.

Также, существует положительная корреляция между образовательными достижениями рабочего и вероятностью миграции. Молодые выпускники колледжей переезжают границы страны в два раза больше, чем молодые выпускники школ.

Положительное влияние образования на показатели миграции связано с тем, что высокообразованные рабочие могут быть более эффективными при изучении возможностей трудоустройства на альтернативных рынках труда, таким образом сокращая миграционные затраты.

На миграционное поведение и стратегию HR-компаний влияют следующие характеристики, неадекватно распределенные между группами с различным уровнем образования: 1) склонность к накоплению специфических фирменных навыков (человеческого капитала); 2) способность сбора и адаптации информации; 3) склонность накапливать специфический страновой человеческий капитал против международно-перемещаемого; 4) отношение к риску и предпочтение дохода; 5) влияние накопления навыков [2].

Образование и опыт формирует как специфически фирменные, так и общие навыки. На вероятность миграции влияет композиция навыков (специфического и общего человеческого капитала), двигающая профессиональную карьеру человека.

Под специфическими навыками, подразумеваются навыки полезные только на фирме, где они требуются и являются потерянными затратами после того, как индивид решил поменять работу.

Общие навыки по определению трансферабельны между фирмами, по крайней мере в определенной части рынка труда. Вероятность получения приемлемого предложения о заработной плате, от других работодателей уменьшается по мере накопления специфических навыков. Это привязывает работников к фирме и сокращает мобильность между работами. Сила этой привязанности возрастает по мере увеличения продолжительности занятости на одной фирме. Чем более образован человек, тем больше у него общих навыков и, следовательно, выше вероятность миграции.

Но здесь, необходимо отметить, что вероятность миграции на одном уровне образования, может различаться у различных профессиональных групп. Во многих профессиях имеет место определенный рост производительности работника, с ростом числа его рабочих часов.

В медицине, вариации опыта, требуется непосредственно в образовании специалистов. Менеджмент, является другой областью, где опыт работы в различных сферах, увеличивает ценность служащего на внешнем рынке труда.

Неравный доступ к информации об условиях рынка труда за границей, влияет на вероятность миграции, люди с относительно небольшим доступом к информации чувствуют себя, более неопределенно, в отношении миграционного проекта. Ожидаемый доход в таком случае будет рассматриваться как более рискованный и соответственно менее благоприятный, что сокращает уровень вероятности миграции;

Пандемия COVID-19 серьезно, ограничила международную миграцию из-за закрытия границ и заставила миллионы людей вернуться домой, на родину. По экспертным оценкам, пандемия сократила численность международных мигрантов к середине 2020 года примерно на 2 миллиона человек – до 281 миллиона вместо ожидавшихся 283 миллионов.

В 2020 году иммиграция в страны Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) сократилась вдвое по сравнению с 2019 годом. К примеру, в Канаде количество прибывших мигрантов снизилось на 45%, а в Австралии – на 70%, чтобы компенсировать негативное влияние на свою экономику, Канада запустила программу набора иммигрантов по 400 тысяч человек в 2021-м, 2022-м и 2023 годах. Количество мигрантов, приехавших в Саудовскую Аравию, уменьшилось в десять раз.

Однако, анализ процесса миграции за последние 50 лет, по данным доклада Международной организации по миграции (МОМ), показывает, что в последние годы масштабы международной миграции

неуклонно растут: в 2020 году в мире было на 128 млн больше мигрантов, чем в 1990 году и в три раза больше, чем в 1970 году. В последние десятилетия самыми привлекательными странами для мигрантов были Соединенные Штаты Америки и Германия.

В 1970 году в США насчитывалось 12 млн международных мигрантов, в 2021 году – более 51 млн. человек или почти 15,4% от общего населения. В Германии только за последние 10 лет число международных мигрантов увеличилось с 8,9 млн до 16 млн. Привлекательными государствами для мигрантов, являются, также Франция, Россия, Объединенные Арабские Эмираты и Саудовская Аравия. В Объединенных Арабских Эмиратах 88% населения – это международные трудящиеся мигранты [4].

Миграция, приносит большие выгоды принимающим странам и открывает мигрантам возможности для лучшей жизни. Однако, она также может создавать проблемы в области распределения доходов, поскольку в определенных сегментах рынка местные работники могут понести экономический ущерб, по крайней мере временный.

Поэтому, следует использовать меры налоговой политики и политики на рынке труда для поддержки доходов и переподготовки местных жителей, которые сталкиваются с трудностями на рынке труда.

Кроме того, активные меры в области рынка труда и иммиграции, направленные на интеграцию иммигрантов, такие как языковая подготовка и упрощение проверки профессиональных званий, могут помочь, добиться еще более лучших результатов иммиграции в принимающих странах [4].

Следует отметить, что среди принимающих мигрантов стран можно выделить ряд качественно различающихся между собой групп [5].

Первая, включает страны традиционной иммиграции, как США, Канада, Австралия, Новая Зеландия, Израиль, Германия которые целенаправленно в течение поколений привлекали как мигрантов, так и элитные группы из-за рубежа.

Вторая группа – это страны, которые ранее были центрами многонациональных образований и после их распада приняли значительные потоки мигрантов двух основных типов: первоначально это была возвратная миграция представителей метрополии, возвращающихся на свою этническую родину (британцев, французов, турок и других), а затем – миграция представителей стран «третьего мира», причем прежде всего владеющих языками метрополий граждан их бывших колоний, нередко представлявших, особенно в начальный период иммиграции, элиты постколониальных обществ.

Третья группа – это государства, столкнувшиеся в последние десятилетия с взрывоподобным экономическим ростом и вынужденные стимулировать крупномасштабную трудовую иммиграцию – как элитную,

так и низкоквалифицированную. Типичными представителями этой группы являются страны Персидского залива (однако можно упомянуть Бруней, Сингапур и ряд других стран Юго-Восточной Азии в определенные исторические периоды, ряд стран, ориентированных на развитие туризма).

Одним, из следствий подобной политики для многих из них стало формирование глубоких расколов в обществе между местными гражданами и бесправными (и зачастую нелегальными) иммигрантами, которые к тому же нередко отличаются от принимающего населения по языку и религии (особое значение в этом плане имеет раскол между шиитами и суннитами). В большинстве перечисленных стран ситуация, еще более осложняется авторитарным характером их политических систем и крайней слабостью гражданского общества.

Между тем, во многих из них мигранты уже давно составляют большинство населения. Мигранты во многих странах этой группы вынуждены существовать в условиях открытой дискриминации, крайней слабости гражданского общества и жёсткого ограничения их прав.

Четвертая группа, представляет ряд государств, которые могут играть сразу две или три роли в мировой миграционной цепи (в качестве стран эмиграции, иммиграции и/или транзитной миграции).

Это характерно для России, всех государств – членов БРИКС, а также для ряда стран Южной и Восточной Европы и постсоветских государств. Пандемия повлияла на миграционную политику и отношение к мигрантам во всех четырёх группах стран, причем различия наблюдались не только между, но и внутри них.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. Леонидова Г.В., Вячеславов В.Н. Гендерные особенности внутрирегиональной миграции // Вопросы территориального развития. 2016. №2 (32). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-osobennosti-vnutriregionalnoy-migratsii> (дата обращения: 01.03.2022).

2. Зоткина Н.С., Гусарова М.С., Копытова А.В. Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании: монография – Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2021.

3. Макдональд М., Пьяцца Р., Шер Г., Энглер Ф. Миграция в страны с развитой экономикой может повысить темпы экономического роста. Международный валютный фонд, 2020 г. <https://www.imf.org/ru/News/Articles>.

4. Доклад Международной организации по миграции (МОМ) https://publications.iom.int/system/files/pdf/final-wmr_2020-ru.pdf

5. Полетаев Д. Коробков А. Международная миграция в эпоху пандемии: разрыв связей, денежные переводы и мигрантофобия. Международный дискуссионный клуб Валдай URL: <https://ru.valdaiclub.com/a/reports/mezhdunarodnaya-migratsiya-v-epokhu-pandemii/>.