

Мусаев К.

**ЖУМУШЧУ КҮЧҮН ИММИГРАЦИЯЛООНУ МАМЛЕКЕТТИК ЖӨНГӨ САЛУУ**  
 Мусаев К.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИММИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

К. Мусаев

**STATE REGULATION OF IMMIGRATION WORK FORCE**

УДК: 338-005/03

*Макалa дoнoр өлкөлөрдө эл аралык миграцияны жөнгө салуу проблемарына арналган. Өзгөчө жумушчу күчүн экспорттогон өнүккөн өлкөлөрдө, ошондой эле эл аралык келишимдер жана анын шарттары тура-луу маселелер баяндалган.*

*The article is devoted to problems of management of international migration of donor countries. Particularly in developing countries whwrrw labor exports, as well as international agreements and conditions.*

«Миграция – бул калктын жөнөкөй эле бир жерден башка жерге көчүү кыймылы эмес, ал татаал коомдук процесс. Бул процесс элдин социалдык, экономикалык, маданият жактарына таасир тийгизет. «Ишенимдүү жана тура маалымат миграциянын тенденциясын изилдөөгө, б.а. жөнгө салууга жардам берет. Ал мамлекетке натыйжалуу миграция саясатын жүргүзүүгө жана миграцияны башкарууга мүмкүнчүлүк болот. Кыргызстан азыркы учурда бул чөйрөдө башкы этабында жүрсө дагы, мамлекетте миграция процесстеринин жөнгө салуунун түпкү системасы киргизилген».

Жумушчу күчүн иммиграциялоону жөнгө салуунун эки негизги максатка ээ:

1. Жумуштуулук проблемасын курчуктандык катары эмгекчи-мигранттардын стихиялуу агымын улуттук эмгек рыногун коргоо.

2. Чет элдик жумушчуларды рационалдуу пайдалануунун камсыздоо, башкача айтканда алардын эмгегин, атап айтканда ички эмгек ресурстары эссе-бинен камсыздай албаган жаатта алардын эмгегин пайдалануу.

Эл аралык эмгек миграция реципиент өлкөлөр үчүн оң жана терс натыйжаларга ээ.

1. Престиждүү эмес же оор эмгек менен байланыштуу, аларга кабыл алуучу өлкөлөрдүн жарандары талапкер болбогон жумушчу орундардагы жумуш. Мисалы, 1995-жылы Швецариядагы эмгекчи-мигранттар эмгек ресурстарынын жалпы санынын 19,4%ын түзгөн Австралияда – 10,2%, Германияда – 7,4%, Францияда – 6,2%. Чет элдик жумушчулардын жок болуусунда бул тармактардагы өндүрүш көлөмү байкаларлык аз болгон.

2. Чет элдик жумушчулар сунуштаган товарларга жана кызмат көрсөтүүлөргө суроо-талап эсебинен кабыл алуучу өлкөлөрдүн ички рыногунун кеңейиши.

3. Мамлекеттик бюджетке салыктык жүктүн азайышы. Эмгек миграттары социалдык жөлөк пулдарды талап кылбастан, бирок салыктарды төлөө менен башка милдеттүү төгүмдөр төлөйт, андыктан түпкү калктын салыштырмалуу салыктык жүгүн азайтат.

4. Эл аралык эмгек миграциянын терс натыйжалары, эреже катары төмөндөгүлөр тийиштүү:

Азыркы учурда жумушчу күчүнүн импортер-өлкөлөрүндө иммиграцияны мамлекеттик жөнгө салуу чараларынын системасы түзүлдү, ал иммигранттардын юридикалык, саясий жана профессионалдык статусу, иммиграциянын улуттук кызматы, ошондой эле миграция маселелери боюнча мамлекет аралык келишимдер жөнүндө мыйзамдарды өзүнө камтыйт.

Эл аралык денгээлде иммиграциялык улуттук кызматтардын ишин СОПЕМИ (миграция үчүн туруктуу байкоо системасы) координациялайт, мунун ОЭСР (экономикалык жана социалдык өнүгүү Уюму) мүчө-өлкөлөр түзгөн.

Чет элдик жумушчу күчтү жалдоо жөнүндө өкмөт аралык келишимде кабыл алуучу өлкөнүн мигранттардын келүү шарттары, мигранттардын кызыкчылыгын коргоого багытталган. Ошентип, ФРГ жана экспорттер-өлкө ортосунда түзүлгөн чет элдик жумушчу күчүн жалдоо жөнүндө өкмөт аралык келишимдерде жобосу бар, анда чет элдик жумушчуларга акы төлөө, ошол эле немис жумушчулары үчүн каралгандай тарифтик келишимдин пунктарынын негизинде жумуш берүүчү тарабынан ишке ашырылат.

Өлкөлөрдүн иммиграциялык кызматтары, барынан мурда иммигранттардын келүүсүн контролдойт. Алар керектүү жумушчулар жөнүндө ишкерлердин табыштамасына ылайык келүүгө уруксат берет.

Миграциялык процесстерди жөнгө салуунун биринчи этабы бул чет элдик жумушчуларды өз ыктыяры менен тартуу жолу уюштуруу деп эсептесе болот, ал өкмөт аралык келишимдер негизинде ишке ашырылат.

Бул келишимдерде тигил же бул өлкөгө келүүнүн сандык лимиттери (котасы) аныкталып көрсөтүлөт. Көп тараптуу келишимдер Европалык союз өлкөлөрү ортосунда жүргүзүлөт. Өзгөчө мани үчүнчү өлкөлөр (Европалык союзга кирбеген өлкөлөр) миграциясын жөнгө салуу болуп саналат.

Бул келишимдер эреже катары эмгек маселелери менен иштөөчү улуттук ведомстволор аркылуу ишке

ашат (мисалы, Швецияда – өнөр жай, кол өнөрчүлүк жана эмгек федералдык ведомствосу; Финляндияда – Эмгек министрлиги; Кытайда – чет элдик адистер иштери боюнча мамлекеттик башкаруу).

Иммиграция тууралуу келишимди ишке ашыруу жол-жобосу төмөндөгүлөрдөн турат. Жумушчуларды чет өлкөгө жиберүүчү тарап башка тарап менен макулдашылуу менен критерийлерге ылайык алдынала талапкерлерди тандоону жүргүзөт. Жиберүүчү тараптын ыйгарым укуктуу органы Эл аралык келишим шарттарына ылайык сунушталган мигрант талапкерлердин ылайыктуулугун текшерет андан кийин кабыл алуучу тараптын ыйгарым укуктуу органына бул талапкерлердин маалыматтарын жөнөтөт.

Негизинен кабыл алуучу өлкөлөрдө төмөндөгү категориядагы жумушчуларга чектөө жайылтылбайт:

1. Акы аз төлөнүүчү иштерге, оор жумуштарга жана зыяндуу иштерге, рестиждүү эмес жана квалификациясы төмөнкү жумуштарга талапкер жумушчуларга;

2. Экономикалык иш чөйрөсүндөгү тез өнүгүүчү жана артыкчылыктуу адистер

3. Сейрек кесиптин өкүлдөрү (алмазды чөгөрүүчүлөр, картиналарды жана эски кол жазмаларды реставрациялоочулар, салтуу эмес дарылоо методу менен иштөөчү врачтар).

4. Эркин кесиптеги жогорку квалификациядагы адистер жана өкүлдөр.

5. Фирмалардын жана алардын бөлүктөрүнүн жетектөөчү персоналдары, ошондой эле кабыл алуучу өлкөгө өзүнүн ишин которуучу жана жаңы жумушчу орундарын түзүүчү ишкерлер.

Мамлекеттик аппаратын чет элдик жумушчуларды ыктыяры менен ишке тартуу бардык эле учурда тийиштүү көлөмдө тарта албагандыгын белгилөөгө болот. Ушуга байланыштуу көптөгөн өлкөлөрдө жеке ортомчулар институту иштейт, б.а. фирмалар же жеке адамдар бул иш түрүндө мамлекеттик органдардан лицензия алышып, чет мамлекетте иштөө үчүн кадрларды тандоо иштерин жүргүзүшөт. Бирок мамлекет мындай фирмалардын ишин контролдоого тийиш. Мындай контролдун жок болуусу легалдуу эмес иммиграция өсүшүнө алып келет.

Швеция иммигранттын иш иштөөгө кол коюлган контракты көрсөтүүнү гана талап кылбасан швед же англис тилин билүүнү, ошондой эле турак жайды жалдоо жөнүндөгү ырастоонун талап кылышат. Бирок бул деле байкаларлык натыйжаларды бере алган жок. Албетте, легалдуу эмес иммиграция өлчөмдөрү жөнүндө ишенимдүү маалыматтар аз (10). Адистердин баалоосу боюнча акыркы он жылдыкта ал өстү. Бул көрүнүштү чек жакта «бактысын табууга» аракеттеген адамдар саны менен көбөйгөндүгү менен байланыштырууга болот. Бирок, чет элдик жумушчу күчүн пайдалан ишкерлер легалдуу эмес келген иммигранттарды жалдоодо абдан башкарылуучу жана арзан жумушчу күчүн алышат,

мындай шартта мыйзамдуу жалданган жумушчуларга милдеттүү төлөнүүчү камсыздандыруу төгүмдөрү жана башка төлөмдөр төлөнүп берилбейт. Легалдуу эмес иммигранттар саны өлкөгө мыйзамдуу эмес кирген адамдар эсебинен толтурулат. Кабыл алуучу өлкө үчүн олуттуу проб-лема чет элдик жумушчулардын контракт мөөнөтү аяктагандан кийин, б.а. департация) мекенине кайтуусу болуп саналат. Мекенине кайтуунун калабаган репатрианттар өз өлкөлөрүндө туш болуучу экономикалык, социалдык, психологиялык проблемалардын болуусу менен түшүндүрүлөт. Батыш европалык өлкөлөрдүн бир катары репатрициянын стимулдоого багытталган программалар кабыл алышты. Мисалы, Франция жана Германияда чет элдик жумушчуларды ыктыярдуу иштен бошотуу шартында, аларды мекенине кайтуусуна материалдык төлөмдөр киргизилди. 1982-жылы ФРГ, түрк жана португалиялык жумушчуларга төлөмдөр киргизилген, ал алар мекенине кайткандан кийин жарым жылдан кийин гана төлөнүп берилген. Бирок бул чаралар чет элдик жумушчулардын санынын азайышына алып деле келген жок. Буга окшош чараларды Нидерланды өлкөсү кабыл алууга аракеттеништи. Өлкөдө чет элдик репатрианттарга материалдык жардам жөнүндө жумушчулардын жүрүү мөөнөттөрүн чектөө тууралуу мыйзам долбоор иштелип чыккан. Бирок бул сунуштар расмий мыйзамдар кабыл алууда алар арзан, анча талап кылбоочу жумушчулардан кол жуушат. Ишкерлер чет элдик жумушчулардын өлкөдө калуусу үчүн сый акыларды берүүнү киргизээрин билдиришти.

Программалардан тышкары, белгилүү бир акчалай сумманы төлөө аркылуу репатриация стимулдоочу жолу аркылуу экономикасына жумушчуларды кайтуусу интеграциялоо жеңилдетүүгө багытталган жумушчу күчүн импортоочу өлкөлөр ар кандай чараларды иштеп чыгышты. Батыш Европа өлкөлөрү ар кандай чараларды иштеп чыгышты. Батыш Европа өлкөлөрү арасында биринчилерден Францияда 1975-жылы де-кабрда Алжир, Тунис, Марокко, Португалия, Мали, Югославия-Түркия, Испания иммигранттары үчүн кесиптик даярдоо системасын киргизишкен. 70-жылдардын башталышында ФРГда ушул окшош программа чет элдиктер үчүн жана Түркияда, Югославияда, Грецияда кесиптик даярдоону киргизишти. Бирок, бул программа алкагында окутуудан өтүшкөн чет элдиктер саны анчалык деле өскөн жок жана репатриацияны стимулдоо боюнча байкаларлык натыйжаларды берген жок.

Чет элдик жумушчулардын санын чектөөгө багытталган бирден бир каражаты болуп айрым европа өлкөлөрүндө чет элдик жумушчуларды жалдоо үчүн төлөмдү белгилөө болуп саналат, ал акырындап жогорулоодо. Бирок бул салыктарга карабастан, көптөгөн жагдайларга карабастан ишкерлерге легалдуу эмес жумушчу күчүн пайдалануу аларга алда канча пайдалуураак, себеби алар азыраак

корголгон жана абдан башкарууга ыңгайлуу болуп саналышат.

Легалдуу эмес миграциянын жөнгө салуунун «жумшак» методдору менен катар (мекенине кайтуу үчүн сый акыларды төлөө), реципиент өлкөлөр өкмөтү ошондой эле катуу мажбурлоочу чараларды, атап айтканда аларды өлкөдөн мажбурлап чыгарууга чейинки чараларды колдонушат.

Жалпысынан алганда, экономикалык жана экономикадан тышкары мүнөздөгү кабыл алынган чараларга карабастан өнүккөн өлкөлөрдөн чет элдик жумушчуларды репатриациялоо процесси болуп жатат жана ал жай гана өтүүдө. Репатриациянын көбөйүшү реципиент – өлкөлөр жана донор-өлкөлөр ортосундагы турмуш деңгээлинин айырмачылыгын кыскартуу жана эмиграция өлкөлөрүндө социалдык-экономикалык шарттарды жакшыртуу.

#### **Донор өлкөлөрдөгү эл аралык миграцияны мамлекеттик жөнгө салуу**

Иммиграцияны мамлекеттик жөнгө салуу менен катар эмиграцияны мамлекеттик жөнгө салуу дагы бар. Ал, өзгөчө экономикалык өнүгүүнүн маанилүү элементи болуп саналган жумушчу күчүн экспорттоочу өлкөлөрдө өнүккөн.

Жумушчу күчүн экспорттоонун мамлекеттик жөнгө салуу төмөндөгү максаттарды көздөйт.

1. Кабыл алуучу өлкөлөрдөгү эмгекчи-эмигранттарды укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоо, өлкөдө убактылуу жүрүүдө каршы аракеттер жана ди-скриминациялоого жол бербөө;

2. Мекенине мигранттардын кайтуу мүмкүндүгүн кепилдөө.

3. Өлкөгө түшүүлөрдү камсыздоо жана эмгекчи-мигранттардын валюталык которууларын натыйжалуу пайдалануу.

4. Бул рынокто суроо-талап менен пайдаланылбаган жумушчулар контингентине чыккандыгына карай «ички» жумушсуздукту жумшартууга өбөлгө түзүү.

5. Экономиканын жумушчу күчүнү жана канаттанган муктаждыктардагы ошол секторлорунда иштегендердин чыгуусун чектөө.

6. Чет өлкөдө болуучу учурунда өзүнүн квалификациялык деңгээлин жогорулата алган репатрианттарды кабыл алууга карай ички эмгек рыногун чыңдоо.

Эмгек миграциясын жөнгө салуунун камсыздоочу ченемдик укуктук база өлкөнүн Конституциясына тийиштүү статьяларына, улуттук эмиграциялык мыйзамдарга негизденет, ошондой эле өзүнө эки тараптуу жана көп тараптуу келишимдерди камтыйт. Мындан тышкары, айрым өлкөлөр атайын эмиграциялык программаларды кабыл алышат, бул чөйрөдө ошондой эле ченемдик актылар иштейт, ага административдик, бажылык, салыктык, инвестициялык, банктык жана башка мыйзамдарга негизденет, ошондой эле өзүнө эки тараптуу жана көп тараптуу келишимдерди камтыйт. Мындан тышкары, айрым өлкөлөргө атайын эмиграциялык программаларды кабыл алышат. Бул чөйрөдө ошон-

дой эле ченемдик актылар иштейт, ага административдик, бажылык, салыктык, инвестициялык, банктык жана башка мыйзамдардын жалпы системасы кирет.

Эмиграциялык мыйзамдарды бузууга жооптуулук эмигранттарга, ортомчулардын өзүнө жүктөлөт. Мыйзамсыз эмиграцияланган же контракт шарттарын аткарбаган адамдарга мекенине кайткандан кийин айып түрүндөгү белгилүү санкцияларга же ошондой эле түрмөгө отургузуу (мисалы, Түркия) дуушар болушат.

Ортомчу-фирманын өзүнүн милдеттемелерин тийиштүү эмес аткарууда лицензиясынан ажырап калышы мүмкүн, ошондой эле финансылык айып өндүрүүнү салышат (26).

Донор-өлкөлөр үчүн жумушчу күчүнүн экспорту, өзгөчө аз квалификациялууларга бир катар позитивдүү натыйжаларга ээ. Жумушсуздар кетүүсүндө өлкөдөгү жумушсуздук деңгээли төмөндөйт, социалдык чыңалуу азайтат, жумушсуздук боюнча жөлөк пулдарды төлөө боюнча мамлекеттин финансылык милдеттемелери жеңилдейт.

Донор өлкө жумушчу күчүн экспорттоодо төрт түз валюталык түшүүлөргө ээ болот.

1. Ортомчу – фирмалардын пайдасынан салыктар;
2. Үй бүлөлөрүн жана туугандарын колдоо үчүн мекенине эмигранттардын түздөн түз которуулары;
3. Өзүнүн мекенинин экономикасына мигранттардын жеке инвестирлөөсү (мекенине азыркы учур каражаттарын жана узакка колдонуучу буюмдарды алып келүүсү, жер, кыймылсыз мүлк, баалуу кагаздар сатып алуусу);
4. Экспорттоочу – өлкөлөрдүн экономикалык өсүшүн стимулдоого багытталган программалар алкагында бөлүнүмчү импорттер-өлкөлөрдөгү жумушчу күчүнүн капиталы.

Жумушчу күчүн экспорттоодон алынуучу кирешелер товардык сода кирешелери менен толугу менен салыштырмалуу экендигин белгилөө зарыл.

Жумушчу күчүнүн негизги дүйнөлүк экспортторлору үчүн эмигранттардын акчалай которуулары өлкөнүн валюта түшүүлөрүнүн маанилүү булагы болуп саналат жана өлкөнүн төлөм балансынын маанилүү бөлүгүн түзөт, анда «чет өлкөдөн кызматчылардын акчалай которуулары» атайын статьясы бар. Ошентип, эмигранттардын валюта которуулары Египетте, Пакистанда, Португалияда 12-13% ИДП (ички дүң продуктусун) түзөт. Ливанда – 64% ИДП. Соода балансынын айрым учурлардагы тартыштыгы эмигранттардан валюталык түшүүлөрүнө карай өлкөнүн төлөм балансынын ашыкчасына айланат. (10)

Мындан тышкары, мекенине кайткан эмигранттар, адистер баалоосу боюнча өзүлөрү менен өлкөгө которгон ошондой эле суммадагы сактык акчаларын да ала келишет.

Жыйынтыктап айтканда, реалдуу түшүүлөрдү баалоо үчүн жалпы сумманы эки эселөөгө мүмкүн. Эсептөөлөр көрсөткөндөй, жумушчу күчүнүн

валюталык натыйжалуулугу товардык экспорттон минимум 5 эсе жогору. Көптөгөн мамлекеттер, мурунку Югославия, Египет, Пакистан, Индия жана башкалар эмгек кызматтары боюнча экспорттук адистештирүүнү түзүш-тү, ал валюталык туруктуу кирешелер булагы болуп саналат.

Акыркы учурларда эмигранттан чыгуучулар мекенине өз жеринде анча чоң эмес өндүрүштү уюштуруу максатында өндүрүш багытындагы товарларды көбүрөөк алып келишүүдө. Өкмөттөрдүн көпчүлүгү эмигранттан чыгуучулардын ташууларын максималдуу сый акыларды көрсөтөт: бажы алымдарын азайтат же алып салат же башка тоскоолдуктарды алып салу менен чакан ишкердикти өнүктүрүүгө жана өлкө ичинде жумуш орундарын көбөйтүүгө өбөлгө түзөт. Керектөө товарларын ташып келгендиги да сый акылынат, ал ата мекендик базардын дефициттик экспорттук товарларды толтурууга өбөлгө түзөт. Экспорттер – өлкөлөр үчүн бирден бир оң учур болуп эмигранттардын мекенине кайтуусу боюнча алардын жетишерлик жогорку квалификацияга ээ болушу менен бирге чет элден алган кесиптик көндүмдөрүнүн башкаларга үйрөтүүсү менен эмгек процессин уюштуруучу болушат. Ошентип өлкө «байытылган эмгек» ресурстарын алышат. Мекенине кайтуучулар алардын потенциалын ишке ашыруу үчүн экономикалык жана социалдык жагымдуу шарттарды түзүү зарыл.

Жогорку квалификациялуу, инженердик техникалык кызматчылар, окумуштуулар, адистер миграциясында башка кырдаал түзүлөт. Мындай миграция азыркы эмгек миграциясында процессинин өзгөчөлүгүн мүнөздүү. Мындай мигранттардын агымы өнөр жайы өнүккөн өлкөлөрдө мындай жумушчулардын келиши менен экономикалык маанилүү натыйжасын алышат. Мындай адистерди даярдоого өлкө каражат сарптабастан анын жогорку натыйжалуу эмгегинин кайтарымын алышат. Алынган баалоолорго ылайык «бөтөн акылды» эксплуатациялоо натыйжасында алынуучу пайда өнүккөн өлкөлөрдө көрсөтүлүүчү жардам көлөмүнөн ашып кетет, атап айтсак Канадада 7 эсе, Улуу британияда 3 эсе.

80-жылдардын аягында социалисттик системанын квалификациядагы адистердин өлкөдөн чыгып кетүүлөрү өскөн.

Мындай «акыл эстин кетүүсү» донор-өлкөлөрдүн жумушчу күчүнүн интеллектуалдуу потенциалы кыскарат. Алар бул адистерди даярдоого салынган бардык чыгымдарын жоготушат. Бул болсо айрым өлкөлөрдө экономиканын өнүгүүсүндөгү илимий-техникалык прогресс ролу шарттарында маанилүү кесепеттерине алып келет. Ошентип донор-өлкөлөрдү жогорку квалификациялуу жумушчу күчүнүн абалы начарлайт, келечекте өлкөнүн техникалык жана экономикалык потенциалынын өнүгүүсү начарлайт.

Эл аралык эмгек миграция процесс – бул эл аралык эмгек рыногундагы болуучу ачык, көрүнүктүү формалар. Булар менен катар эле жаңы жана

жаңыдан пайда болуучу формалары пайда болот. Атап айтканда, чет элдик адистердин эмгегин телекоммуникациялык каражаттар байланышынын жардамы аркылуу пайдалануу (чет өлкө аркылуу жумушчу күчүн түздөн түз жайгаштыруу).

Эл аралык эмгек рыногунун өнүгүшү натыйжасында өлкөлөрдүн дүйнөлүк чарбалык тыгыз байланышуусу өстү, ал экономикалык жана техникалык жогорку деңгээлге жепесе да эл аралык экономикалык мамилелерге жумушчу күчүнүн экспорту аркылуу катышышат. Ошол эле учурда бул өлкөлөрдө азыркы учурдагы технологияларынын, эмгектин алдыңкы көндүмдөрүнүн жумушчу күчүн өздөштүрүү жүрөт, ал өнүккөн жана азыраак өнүккөн өлкөлөрдөгү калктын квалификациялык деңгээлиндеги айрымачылыктарды жылмалоого өбөлгө түзөт.

1990-жылдардын маалыматтары боюнча Германияда 4630 миң чет элдик жумушчулар болот (негизинен түрктөр, югославдыктар, италяндиктар), Францияда – 4 млн жакын (негизинен африкалыктар) Улуу британияда – 1736) 80-жылдардын аягында Батыш Европада чет элдик жумушчу күчүн пайдалануунун жаңы тенденциясы пайда болду: анын үлүшү өнөр жайда жана курулушта азая баштады, бирок кызмат көрсөтүү чөйрөсүндө, финансы мекемелеринде, соодада кыйм-ылсыз мүлктө өстү (3).

Эгер эмгек миграциясынын баштапкы борбору Батыш Европада болсо, 70-жылдарды Жакынкы чыгыш өлкөлөрүндө мунай зат иштетүү райондорунда жумушчу күчүнүн рыногу абдан калыптанган тенденцияга ээ болду. 90-жылдарды бул жерде 4,5 млн. Эмгекчимигранттар болгон (ал мезгилде жергиликтүү жумушчулар саны 2 млн. адамды түзгөн).

Жалпы жумушчу санынын чет элдик жумушчу күчүнүн салыштырма салмагы абдан маанилүү. Ал Бириккен Араб Эмиратында 97%га жакынды, Каттарда – 95,6%, Кувейтте – 86,5 Сауд Аравиясында жана Бахрейнде 40%ды түзөт.

Бул региондогу жумушчу күчүнүн башкы экспорттору – Египет, бул жерде Ирактан, Ливандан, Сириядан, Иорданиядан, Пакистандан, Индиядан, Бангладештен эмиграцияланган жумушчулар иштешет.

80-жылдардын ортосунда мунай затка баанын түшүшү бул региондогу жумушчу күчүнө болгон муктаждык кескин кыскарган. Батыш эксперттеринин баалоолору боюнча Персид кысыгы өлкөлөрүндө 90-жылдын башталышында жумушсуздук 3,7% га жакынды түзгөн. Бул региондогу бул көрсөткүч сыягы мунай затка жагымсыз конюктурасына байланыштуу гана болбостон экономикалык активдүү калктын өсүшүнө байланыштуу болду. (10)

Айрым араб өлкөлөрү бир эле учурда экспорттер болуп сандалышпастан жумушчу күчүн импорттору болуп саналышат, мисалы Иордания, Йемен.

Мигранттарды өзүнө тартуучу ири борбор Америка Кошмо Штаты болуп саналат. Адистердин баалоосу боюнча 80-жылдары АКШ калкынын өсүшү иммигранттар өсүшүнөн болгон. Азыркы

учурда ал жерде 3 миллион легалдуу чет элдик жумушчулар бар экенди-ги эсептелген.

Бирок, бул өлкөлөрдөгү иммиграция ассимилирленген мүнөзгө ээ болгондугун белгилөөгө болот, башкача айтканда өлкөгө келген мигранттардын негизги бөлүгү ал жерде калууга аракеттенет. Ошентип, бул жерде көчүп келишкен миграция басымдуу кылат.

Ошону менен бирге бул жерде легалдуу эмес иммигранттардын пайдалануу жетишерлик жайылтылган 1986-жылы легалдуу эмес жумушчу күчүн пайдаланган ишкерлерди жазалоону караган мыйзам кабыл алынган, анда айыптар жана башка санкциялар түрүндө, ошондой эле түрмөгө кесүүгө чейин жазалар каралган. Легалдуу эмес жумушчу күчүн пайдалануунун салыштырма салмагы баары бир өсүүдө, өзгөчө айыл чарбасында, курулушта, азык түлүк өнөр жайында байкалат.

Дагы бир эл аралык миграциянын бир борбору Азия Тынч океан регионунда орун алган. Бул жерде негизинен жумушчу күчүн импортерлору Бруней, Япония, Гонконг, Малайзия, Пакистан, Сингапур, Корея Республикасы, Тайвань болуп саналат.

Бул өлкөлөргө эмгек миграциясынын ар кандай формалары мүнөздүү. Биринчиден, эмгек миграциясы жөнгө салынат. Алар, Малайзия, Сингапур, Бруней, Гонконг үчүн мүнөздүү. Экинчиден, жабык же легалдуу эмес миграция Чыгыш жана Батыш Малайзияда, Гонконгдо, Пакистанда, Тайванда өнүккөн. Үчүнчү-дөн, Япония, Тайван Гонконг, Сингапур, Австралия тарабынан жогорку квалификациядагы жумушчу күчүнүн миграциясы, түз чет элдик инвестицияларды коштойт.

Өлкө аралык жумушчу күчүнүн миграциясы ошондой эле Африкада жана Латын Америкасында да орун алган. Эл аралык рыноктогу жумушчу күчү чөйрөсү жаңы өлкөлөрдө тартууда. Миграциялык агымдар жалпысынан алганда дүйнөлүк чарбанын өнүгүшүнүн манилүү фактору болуп саналат.

90-жылдардын башталышында эл аралык эмгек рыногунун катышычуусу Украина болуп калды. Буга

чейин СССР калкынын административдик-командалык экономика мезгилинде эл аралык эмгек миграция процессине минималдуу катышып келген. Чет мамлекетке чыгуу жана кирүү мамлекет тарабынан каттуу регламенттелген болчу. Советтик адистпер иштеш үчүн негизинен үчүнчү дүйнөлүк өлкөлөрүнө эмгек контракттары боюнча барышчу. Алар социалисттик өнүгүү жолу боюнча барууга аракеттерди жар салышчу. Эл аралык миграция процессин уюштуруу мамлекеттик органдар тарабынан жүргүзүлчү.

Биздин өлкөнүн экономикасын кайра куру мезгилинде административдик-командалык метод менен башкаруудан баш тартуу менен турмуштун бардык чөйрө процессинде эл аралык миграция процессин байкаларлык интенсификацияга ээ болду.

Бул жерде СССРдын урашу маанилүү роль ойноду. Эгер мурда Украинага, Грузияга же башка республикаларга ишке келүү ички гана миграция болсо, азыр мындай процесстер эл аралык эмгек миграциясына тийиштүү.

Азыркы учурда Украина донор-өлкө жана реципиент-өлкө катарына кирген өлкө болуп саналат. Украина жарандарынын көпчүлүгү өнүккөн өлкөлөргө акча табу максаты менен чыгышат. Адистик боюнча иш жөнүндө дайым эле сөз деле болбойт. Жумушсуздуктун жогорку деңгээлине байланыштуу адамдар төмөнкү квалификациядагы иштерди аткарууга макул болушат, ошондой эле алардын ой пикири боюнча буга салыштырмалуу жогорку эмгек акысын алышат.

Рецензент: д.э.н., профессор Атышов К.