



АНАЛИТИЧЕСКИЙ БРИФ

Трудовая миграция с востока на запад: на примере иностранных работников в Австрии

Штефан Фогтенхубер

Июнь 2020

РЕЗЮМЕ

Как и другие страны с высоким уровнем дохода, Австрия является привлекательным местом для многих трудовых мигрантов, которые компенсируют существующую нехватку рабочей силы в широком спектре отраслей экономики и профессий. Иммигранты с востока преимущественно заполняют вакансии в таких секторах, как «гостинично-ресторанный бизнес», «уборка и вспомогательные услуги» и «сельское хозяйство». В то время как иммиграция несет в себе преимущества для австрийской экономики, эмиграция затрагивает страны происхождения, где сокращается трудоспособное население и возникает экономическая и социальная напряженность.

В данном аналитическом брифе иммиграция работников из восточных стран¹ в Австрию используется в качестве примера для обсуждения трудовых потоков и анализа их влияния на отправляющие и принимающие страны. При введении более строгих иммиграционных режимов, которые допускают только квалифицированную иммиграцию, принимающие государства должны учитывать, что такая политика может увеличить утечку мозгов в отправляющих странах. Отправляющим странам рекомендуется применение политики, которая сокращает утечку мозгов и способствует положительному эффекту обратной связи в контексте денежных переводов или передачи знаний. Учитывая, что миграция является общей проблемой, требующей сотрудничества на всех уровнях политики в регионах, которые тесно переплетены между собой в экономическом плане, политики должны иметь возможность внимательно следить за демографическими тенденциями и явлениями, связанными с международной миграцией как в отправляющих, так и в принимающих странах.

1. Данный аналитический бриф посвящен следующим странам происхождения: Азербайджан, Армения, Беларусь, Болгария, Венгрия, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Польша, Россия, Румыния, Словения, Таджикистан, Туркменистан, Турция, Узбекистан, Украина и Чехия



КОНТЕКСТ

Трансграничная миграция в значительной степени мотивирована трудоустройством в другой стране. Согласно последним глобальным оценкам Международной организации труда (МОТ), мировой объем рабочей силы состоит из 164 млн. трудящихся-мигрантов, что составляет 59% от общего числа 258 млн. международных мигрантов и 4,7% всех трудящихся мира (2017 г., см. Попова и др. 2018).

Неудивительно, что большинство трудящихся-мигрантов переезжают в страны с высоким уровнем дохода, такие как Австрия, где имеются экономические возможности из-за нехватки квалифицированной рабочей силы, а вознаграждение за навыки по этой причине является высоким (Гроггер и Хансон 2011). В результате рабочая сила в странах назначения все чаще состоит из трудящихся-мигрантов. Каждый год федеральный министр труда Австрии публикует список дефицитных профессий, открытых для граждан третьих стран. В 2019 г. в Австрии в целом ощущался дефицит 45 профессий и еще более 20 других профессий в некоторых федеральных землях (см. Министерство социальных дел 2019). Большинство этих вакансий требуют квалифицированных ремесленников, традиционно обучаемых в Австрии через систему наставничества. В том же 2019 г. были также названы восемь особых дефицитных высококвалифицированных профессий, открытых для выпускников высших учебных заведений по направлениям «MINT» (математика, информационные технологии, естественные науки и технологии), а также в области управления предприятием (Министерство социальных дел 2019). Граждане третьих стран обязаны подать заявку на «Красно-бело-красную карту», которая оформляется по балльной системе с учетом образования, опыта работы, языковых навыков и возраста.

В некоторых отправляющих странах растущая исходящая миграция не компенсируется показателями рождаемости, что приводит к сокращению населения и изменению демографической структуры, поскольку уезжает преимущественно молодежь. Это создает угрозу потенциала социального, экономического и культурного развития стран происхождения. Тот факт, что уезжают не только молодые и экономически активные, но и более образованные люди, с более высокой мотивацией и стремлением, усугубляет ситуацию и создает утечку мозгов.

За последние три десятилетия произошло сокращение количества трудоспособного населения в большинстве из 19 исследуемых стран² (см. Табл. 1). Потери особенно серьезны в Грузии, Болгарии, Румынии, Армении и Украине, где объем потенциальной рабочей силы в 2020 г. будет на 14,5%-26,6% ниже уровня 1990 г. Эмиграция в значительной степени способствовала этой тенденции, о чем свидетельствует отрицательная чистая миграция. С другой стороны, население большинства стран Центральной Азии (Кыргызстан, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан), а также Турции и Азербайджана выросло на 45,4%-87,7%. В России же, напротив, миграционный прирост с 1990 г. составил почти 12 млн. человек, но из-за относительно низких показателей рождаемости и относительно высокой смертности население страны сократилось.

Пример Австрии является показательным, поскольку это одна из стран Западной Европы с высоким уровнем дохода, население которой полностью растет за счет иммиграции (Австрийская статистика 2018). Помимо устоявшейся трудовой иммиграции из стран Западных Балкан, Турции и Германии, трудовая иммиграция все чаще происходит из восточноевропейских государств-членов ЕС. В период с 2000 г. по 2018 г. австрийской системой социального обеспечения были зарегистрированы 2,5 млн. иностранных граждан в возрасте 15-64 лет. Почти 50% (1,12 млн.) этих иностранных граждан являлись гражданами 19 исследуемых стран. Основными странами происхождения являются Венгрия, Румыния, Словакия и Польша, из которых в период с 2000 г. по 2018 г. в Австрию переехали от 146 до 263 тыс. взрослых граждан трудоспособного возраста, за которыми следуют Турция (139 тыс.), Чехия, Болгария, Россия и Украина. Граждане оставшихся десяти стран составляют лишь незначительную часть всех иммигрантов в Австрии.

2. См. примечание выше.

Большинство трудящихся-мигрантов переезжают в страны с высоким уровнем дохода, такие как Австрия, где имеются экономические возможности из-за нехватки квалифицированной рабочей силы, а вознаграждение за навыки по этой причине является высоким.



Табл. 1: Демографическая динамика: Трудоспособное население и чистая миграция в избранных странах

	Население в 1990 г. (тыс.)	Население в 2020 г. (тыс.)	Изменение населения 1990-2020 гг. (тыс.)	Изменение населения 1990-2020 гг. (%)	Чистая миграция (тыс.)
Грузия	4 554	3 344	-1 210	-26,6%	-1 659
Болгария	7 409	5 826	-1 582	-21,4%	-708
Румыния	19 624	16 222	-3 402	-17,3%	-3 014
Армения	2 926	2 499	-426	-14,6%	-1 120
Украина	44 071	37 660	-6 411	-14,5%	-102
Венгрия	8 757	8 207	-551	-6,3%	325
Беларусь	8 638	8 134	-504	-5,8%	166
Республика Молдова	3 613	3 518	-95	-2,6%	-371
Российская Федерация	126 359	124 695	-1 664	-1,3%	11 682
Польша	31 679	32 080	400	1,3%	-1 075
Чехия	8 704	8 929	225	2,6%	544
Словакия	4 387	4 663	276	6,3%	-7
Казахстан	13 476	15 433	1 958	14,5%	-2 622
Азербайджан	5 901	8 582	2 681	45,4%	-122
Кыргызстан	3 471	5 318	1 847	53,2%	-666
Турция	43 115	70 818	27 702	64,3%	2 873
Туркменистан	2 879	4 972	2 093	72,7%	-285
Узбекистан	15 888	27 819	11 931	75,1%	-1 059
Таджикистан	4 033	7 571	3 538	87,7%	-997

Источник: ООН, Мировые демографические перспективы 2019 (Отдел ООН по народонаселению 2019). Первые столбцы относятся к трудоспособному населению (в возрасте 15-64 лет), а последний – к общему показателю чистой миграции.

В 2018 г. примерно более половины иммигрантов из перечисленных стран происхождения все еще были зарегистрированы в Австрии. Эта доля является самой высокой среди турецких иммигрантов, из которых более 80% все еще находились в Австрии в 2018 г., а самая низкая – среди граждан Грузии, Польши и Молдовы. Что касается гендерного распределения, то более 50% мигрантов из Румынии, Словакии, России, Украины и Грузии были женщинами. Еще большее число женщин-мигрантов, достигающее до трех третей, происходили из Молдовы, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и Туркменистана, тогда как мигранты из Польши и Венгрии преимущественно являются мужчинами.

Статистические данные об иммиграции в Австрии свидетельствуют, что в настоящее время 36,4% турецких иммигрантов, которые на сегодняшний день являются самой многочисленной группой, натурализовались, подтверждая тем самым постоянный характер своей миграции. Самая низкая доля натурализации приходится на мигрантов из соседних стран, что в основном указывает на трудовых иммигрантов в узком смысле, которые временно приезжают в Австрию на работу, включая трансграничных маятниковых мигрантов, у которых вообще нет своего жилья в Австрии.

В период с 2000 г. по 2018 г. австрийской системой социального обеспечения были зарегистрированы 2,5 млн. иностранных граждан в возрасте 15-64 лет.



Табл. 2: Иммигранты трудоспособного возраста в Австрии в 2000-2018 гг.

	Иммигранты 2000-2018	Все еще в Австрии в 2018 г.	% женщин	% натурализации
Венгрия	263 297	132 840	43,6%	1,4%
Румыния	225 569	124 485	59,4%	5,1%
Словакия	159 962	78 645	63,7%	1,2%
Польша	146 354	60 811	41,8%	5,0%
Турция	139 294	115 747	49,7%	36,4%
Чехия	55 775	24 380	49,0%	4,2%
Болгария	41 460	23 832	53,4%	3,6%
Российская Федерация	37 929	24 376	58,9%	8,1%
Украина	19 930	10 456	69,0%	8,0%
Грузия	8 567	2 870	57,5%	6,9%
Армения	5 251	3 031	51,8%	8,9%
Республика Молдова	2 975	1 229	74,2%	11,1%
Беларусь	2 794	1 638	75,4%	10,0%
Азербайджан	1 731	985	50,6%	9,4%
Казахстан	1 667	958	68,7%	4,5%
Кыргызстан	1 268	669	69,2%	14,2%
Узбекистан	772	462	56,2%	6,3%
Таджикистан	504	309	48,4%	10,7%
Туркменистан	276	141	74,8%	6,4%
Исследуемые страны	1 115 375	607 864	52,4%	9,9%
Все иммигранты в Австрии	2 500 848	1 334 753	49,5%	10,8%

Источник: Взрослые в возрасте 15-64 лет, натурализованные: иммигранты, получающие австрийское гражданство. Источник: База данных австрийского рынка труда, (AMS - Министерство социальных дел 2017), статистика: Штефан Фогтенхубер/IHS.

Экономическая ситуация, уровень безработицы и система образования стран происхождения также существенно различаются (см. Табл. 3). За исключением Румынии и Болгарии, Всемирный банк отнес восточноевропейские государства-члены ЕС в категорию стран с высоким уровнем дохода, т.е. наравне с Австрией. Другие из исследуемых государств попадают в категорию стран с уровнем дохода выше среднего (Румыния, Турция, Россия, Казахстан) или низкого (Кыргызстан и Таджикистан). Уровень безработицы среди молодежи, являясь одним из основных выталкивающих факторов, стимулирующих трудовую эмиграцию (Юнсель и др. 2018), колеблется от очень низкого уровня в Казахстане до 37,8% в Армении. Уровень образования, как правило, является относительно высоким в большинстве исследуемых стран. Только в пяти странах доля взрослого населения с низким уровнем образования (не выше обязательного школьного образования) выше, чем в Австрии. В этом отношении выделяется Турция, где большинство населения имеет низкий уровень образования. А вот в Грузии более 40% имеют высокий уровень образования (выше среднего или высшее образование). Однако качество образования в Грузии, судя по всему, ниже, чем в Австрии и других странах, включая Россию, Казахстан, Польшу, Венгрию и Чехию.

Экономическая ситуация, уровень безработицы и система образования стран происхождения также существенно различаются.



Табл. 3: Экономическая ситуация, безработица и уровень образования в разных странах

	ВВП на душу населения (в долл. США)	Уровень безработицы среди молодежи	низкий уровень образования (%)	высокий уровень образования (%)	Качество образования
Австрия	55 455	9,4	22,2	27,8	520
Венгрия	31 103	10,1	20,8	28,1	523
Румыния	28 832	16,3	30,0	23,5	469
Словакия	33 585	15,0	13,4	22,7	495
Польша	31 337	11,7	15,0	28,5	529
Турция	28 069	19,7	57,7	17,3	470
Чехия	39 744	6,7	13,5	21,5	516
Болгария	21 960	12,7	23,7	26,7	491
Российская Федерация	27 588	17,1	9,8	28,4	552
Украина	9 249	18,0	11,0	19,0	478
Грузия	12 005	29,0	10,4	42,1	460
Армения	10 343	37,8	10,6	24,4	469
Республика Молдова	7 272	7,4	28,6	14,0	нет данных
Беларусь	19 995	10,7	7,1	23,6	нет данных
Азербайджан	18 044	13,2	14,8	13,9	453
Казахстан	27 880	3,7	12,1	23,0	536
Кыргызстан	3 885	14,3	20,2	13,2	362
Узбекистан	8 556	11,2	15,9	18,2	нет данных
Таджикистан	3 450	20,9	15,5	18,4	нет данных
Туркменистан	19 304	8,0	11,7	12,3	нет данных

Источник: Данные Всемирного банка (ВВП и безработица среди населения в возрасте 15-24 лет в 2018 г.), Центр Витгенштейна (уровень образования среди лиц в возрасте 15-65 лет в 2015 г., см. Стонавский и др. 2018), Группа Всемирного банка (качество образования в 2015 г., см. Альтинон Анерист и Патринос 2018).

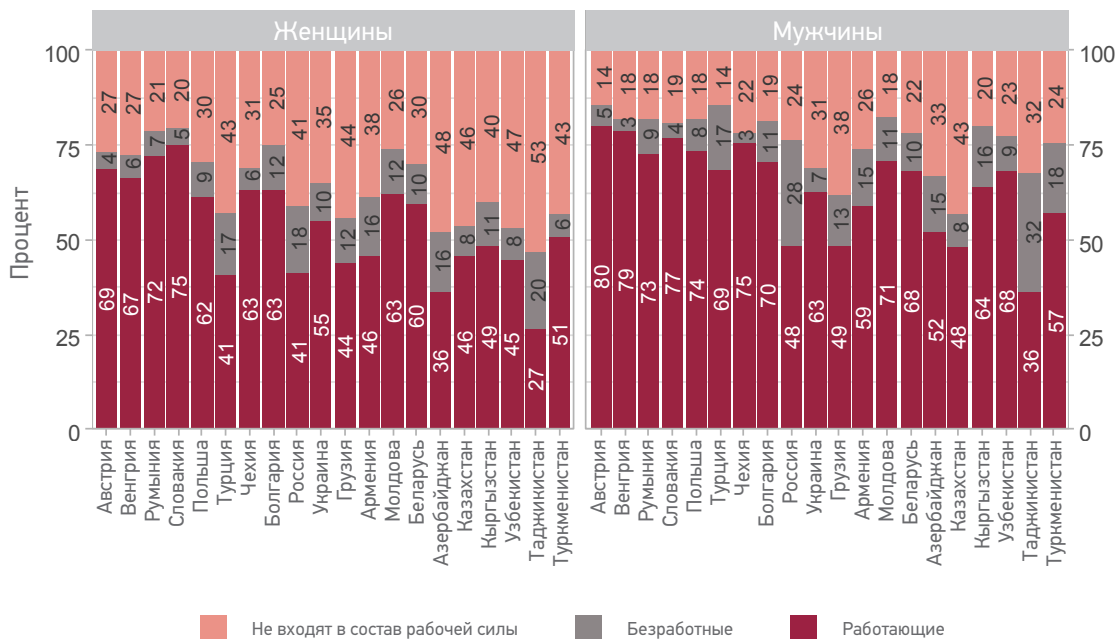
Показатели занятости среди женщин-мигрантов в большинстве стран происхождения (Рис. 1) более низкие, чем среди австрийских женщин, за исключением женщин из Венгрии, Румынии и Словакии, трудовая активность которых выше. В среднем в 2018 г. 69% коренных австрийских женщин работали, 4% были безработными и 27% не входили в состав рабочей силы. Болгарские и молдавские женщины достигли схожего уровня интеграции на рынке труда, но с более высоким уровнем безработицы. Польские, чешские и белорусские женщины несколько меньше интегрированы на австрийском рынке труда, чем австрийские женщины. Женщины-мигранты из других стран происхождения однозначно менее интегрированы, а уровень безработицы среди них относительно высокий.

Существенные различия в показателях занятости также существуют среди мужчин, хотя мужчинам из основных стран происхождения (государства-члены ЕС и Турция) присущи относительно схожие модели. Турецкие мужчины характеризуются самым высоким показателем трудовой активности, и только 14% из них в возрасте от 25 до 64 лет остаются неактивными. При этом уровень безработицы среди них в три раза выше, чем среди австрийских мужчин. Значительное количество мужчин из восточноевропейских государств-членов ЕС трудоустроены (79% венгерских и 70% болгарских мужчин), но уровень безработицы среди них несколько отличается (от очень низкого показателя в 3% среди мужчин из Венгрии и Чехии до 11% среди болгарских мужчин). Показатели занятости среди мужчин из Молдовы, Беларуси, Кыргызстана и Узбекистана аналогичны или немного ниже, чем у болгарских мужчин.

Показатели занятости среди женщин-мигрантов в большинстве стран происхождения более низкие, чем среди австрийских женщин, за исключением женщин из Венгрии, Румынии и Словакии, трудовая активность которых выше.



Рис. 1: Трудовая активность иммигрантов из исследуемых стран происхождения и коренных австрийцев



Среднегодовые показатели по трем состояниям на рынке труда (трудоустроенные, безработные и не входящие в состав рабочей силы) в Австрии в 2018 г. (взрослые в возрасте 25-64 лет). Источник: База данных об австрийском рынке труда (AMS - Министерство социальных дел 2017), статистика и график: Штефан Фогтенхубер/IHS.

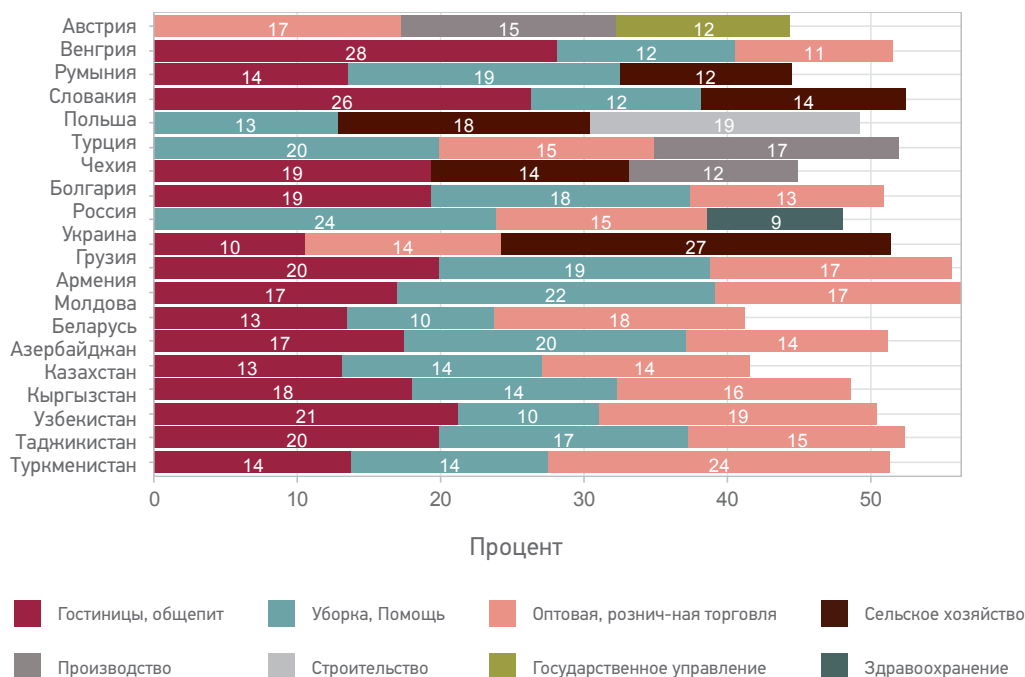
Трудовые иммигранты, в частности иммигранты первого поколения, преимущественно выполняют работу, от которой местные австрийские работники все чаще отказываются, создавая тем самым четкие мигрантские сегменты рынка труда.

Трудовые иммигранты, в частности иммигранты первого поколения, преимущественно выполняют работу, от которой местные австрийские работники все чаще отказываются, создавая тем самым четкие мигрантские сегменты рынка труда³. Это хорошо видно на Рис. 2. Большинство австрийцев работают в секторе «*Оптовой и розничной торговли*» (17%) – этот сектор экономики не менее популярен и среди иностранных работников – за ним следует «*Производство*» (15%) и «*Государственное управление*» (12%). Последний не входит в число наиболее популярных секторов экономики какой-либо другой страны происхождения. Между тем работа в *производственном* секторе также широко распространена среди мигрантов из Турции (17%) и Чехии (12%). Иностранные работники в основном трудоустроены в *гостинично-ресторанном* бизнесе, *секторе уборки и вспомогательных услуг*, а также в сельском хозяйстве, где работает более четверти всех украинцев и 18% поляков. Еще больше поляков работают в *строительном секторе*.

3. Потребность в высококвалифицированной рабочей силе в Австрии преимущественно удовлетворяется немецкими работниками.



Рис. 2: Топ-3 сектора экономики работников по стране происхождения в 2018 г.



Среднегодовые показатели взрослых работников в возрасте 25-64 лет. Источник: База данных об австрийском рынке труда (AMS - Министерство социальных дел 2017), статистика и график: Штефан Фогтенхубер/IHS.

В последние десятилетия принимающие страны все чаще переходят на избирательные иммиграционные режимы, ориентированные на квалифицированную рабочую силу.

ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ И ОПЦИИ ПОЛИТИКИ

В последние десятилетия принимающие страны все чаще переходят на избирательные иммиграционные режимы, ориентированные на квалифицированную рабочую силу. Тот факт, что вероятность эмиграции среди образованного населения возрастает, может представлять угрозу для социально-экономического развития стран со средним и низким уровнем дохода, которые все чаще страдают от утечки мозгов (Боззи и др. 2012). Однако недавние исследования поставили под сомнение традиционное представление о преимущественно отрицательном эффекте «утечки мозгов» в силу предположения, что стабильные перспективы трудовой миграции за рубеж повышают уровень образования и улучшают формирование навыков дома. Более того, это влияние достаточно велико для компенсации странами происхождения своих первоначальных потерь (Докие и Рапопорт 2012). Данные источники демонстрируют, что даже высококвалифицированная эмиграция может иметь положительный эффект за счет торговли и прямых иностранных инвестиций.

Эффект положительной обратной связи усиливается, когда миграция носит временный характер и люди возвращаются в страны своего происхождения в трудоспособном возрасте. Помимо денежных переводов, они могут принести с собой финансовый и человеческий капитал, полученный во время пребывания за рубежом, что может способствовать экономической деятельности.



На рынке труда нехватка рабочей силы в нескольких секторах экономики и потребность в квалифицированных иммигрантах для заполнения вакансий должны решаться посредством применения политики в области образования и обучения для рынка труда, а также путем привлечения иностранной рабочей силы.

Страны, подверженные негативным последствиям эмиграции, рассматривают различные опции политики в качестве ответа на утечку мозгов. Их система государственного образования уделяет основное внимание навыкам, которые либо специфичны для конкретной страны, либо мало востребованы в странах назначения, либо уделяет меньше внимания образованию, которое бы обеспечивало международные навыки широкого применения. Страны, идущие по этому политическому пути, могут в конечном итоге получить слишком много юристов по образованию (в зависимости от конкретной страны) и слишком мало специалистов в области естественных наук, инженеров или медицинских работников. Поутваара (2008) демонстрирует, что введение обусловленных доходами студенческих займов, подлежащих возврату после эмиграции, или выпускных налогов может компенсировать потерю налогов, связанных с утечкой мозгов, и способствовать таким образом сохранению диверсифицированного образования. При этом корректировка государственного обеспечения высшего образования может быть частью политики реагирования на отъезд высококвалифицированной рабочей силы. Если уезжают преимущественно люди с более высоким уровнем образования, то рентабельность субсидий на образование уменьшается и/или государственные финансовые органы вынуждены повышать налоговые ставки.

Поощрение студентов к обучению и приобретению квалификации за рубежом является еще одной опцией политики для отправляющих стран. В этом случае страны могут «бесплатно пользоваться иностранными образовательными программами в странах назначения, что, безусловно, представляет собой источник финансовой выгоды, особенно для небольших стран, страдающих от очень высокого уровня эмиграции» (Докие и Рапопорт 2012, 720). Однако аутсорсинг высшего образования может увеличивать неравенство в доступе к образованию, а поскольку такая ситуация способна улучшить перспективы трудоустройства в стране обучения, то это может дополнительно стимулировать утечку мозгов. В качестве альтернативы государство может попытаться сохранить квалифицированную рабочую силу путем увеличения расходов на образование в целях повышения качества образования в стране (Лин 2008). Это может облегчить проблему утечки мозгов, поскольку повышение качества образования приведет к сокращению числа людей, покидающих страну для обучения за рубежом.

Опции политики в странах с высоким уровнем дохода, привлекающих мигрантов, направлены на решение проблемы сокращения численности своего населения и обеспечение финансовой жизнеспособности государства всеобщего благосостояния. На рынке труда нехватка рабочей силы в нескольких секторах экономики и потребность в квалифицированных иммигрантах для заполнения вакансий должны решаться посредством применения политики в области образования и обучения для рынка труда, а также путем привлечения иностранной рабочей силы.

Последние события в странах Восточной Европы оказывают большое влияние на страны Западной Европы и в частности на Австрию. Так, потоки трудовой миграции из Вишеградских государств⁴ в Австрию вряд ли будут оставаться значительными из-за сокращения численности населения трудоспособного возраста и сокращения разрыва в социально-экономических условиях и уровне жизни (Астров 2019). Кроме того, значительная доля трудящихся-мигрантов из соседних государств-членов ЕС в Австрии сезонно занята в сельском хозяйстве и туризме (гостинично-ресторанный сектор) преимущественно в приграничных районах, ближайших к их родным странам; в эту категорию входят и трансграничные маятниковые мигранты (Шмидер и Вебер 2018). Из-за демографических и экономических изменений в соседних государствах ЕС австрийским работодателям в будущем, возможно, придется увеличивать заработную плату и/или привлекать работников из более отдаленных регионов Восточной Европы и Центральной Азии. Однако это также повлияет на потребности в жилье, поскольку работники больше не будут ежедневно или еженедельно совершать маятниковые поездки, а будут нуждаться в условиях для более длительного пребывания.

4. Польша, Чехия, Словакия и Венгрия



ПОСЛЕДСТВИЯ И ПОЛИТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Поскольку трудовая миграция затрагивает регионы, которые тесно переплетены друг с другом, она требует активизации сотрудничества на всех уровнях политики. Во-первых, политики должны следить за демографическими процессами в разных странах в отношении феноменов, связанных с международной миграцией, таких как денежные переводы, возвратная миграция и потенциальное влияние миграционных возможностей на формирование навыков и человеческого капитала. Для этого нужны более качественные данные о структуре и потоках миграции, чтобы лучше понять ее причины и влияние на отдельных лиц, посреднические организации и страны.

В западноевропейских странах все еще действуют менее избирательные иммиграционные режимы по сравнению с другими традиционными иммиграционными странами, такими как США, Канада или Австралия. Таким образом, существует достаточное пространство для повышения избирательности в период, когда из-за нехватки квалифицированной рабочей силы более активно стали звучать призывы к изменениям в европейской иммиграционной политике. Тем не менее, надлежащая политика, направленная на максимальное использование образования и вклада иммигрантов в развитие человеческого капитала, далеко не прямолинейна. Иммиграционные потоки являются результатом многоуровневого механизма, при котором важную роль играют политические нормы, действующие в отправляющих странах, а также процессы самоотбора потенциальных трудовых мигрантов, что необходимо принимать во внимание. Таким образом, принимающие страны могут не иметь возможности значительно изменять состав своего иммигрантского населения. В результате им, возможно, придется адаптировать свою политику обучения для рынка труда, чтобы лучше соответствовать потребностям как иммигрантов, так и рынка труда. Улучшение оценки формальных и неформальных компетенций и их признания поможет оптимизировать использование навыков иммигрантов.

При этом внедрение более избирательной политики в отношении качества привлекаемой высококвалифицированной рабочей силы с целью преодоления ее нехватки, скорее всего, увеличит утечку мозгов в отправляющих странах. В странах происхождения это может спровоцировать ответные политические меры, направленные на ограничение инвестиций в формирование навыков и предложения квалифицированной рабочей силы. Поэтому принимающие страны, чья экономика все больше зависит от (квалифицированной) миграции, должны осознавать последствия принятия более избирательной иммиграционной политики.

Страны эмиграции должны учитывать положительный эффект на формирование человеческого капитала при рассмотрении опций политики. Это поможет найти ответы на ряд вопросов: нужно ли увеличивать или уменьшать государственные расходы на образование в целом; стоит ли направлять государственные расходы на формирование навыков, специфичных для конкретной страны, или международных навыков широкого применения. Странам происхождения потребуется политика, которая компенсирует негативное влияние утечки мозгов. В целом, следует избегать сокращения расходов на образование или его ограничения навыками, не являющихся международными навыками широкого применения, и поощрять инвестиции в объем и качество образования.

Можно внедрить такие опции, как студенческие ссуды или выпускные налоги, которые подлежат погашению в зависимости от дохода и/или фактической эмиграции. Поощрение людей к получению квалификации за рубежом также может быть жизнеспособной опцией политики. Это, вероятно, увеличит эмиграцию на постоянное проживание и утечку мозгов, но может также стимулировать иностранные инвестиции и денежные переводы.

Иммиграционные потоки являются результатом многоуровневого механизма, при котором важную роль играют политические нормы, действующие в отправляющих странах, а также процессы самоотбора потенциальных трудовых мигрантов, что необходимо принимать во внимание.



Постоянно возникает проблема, связанная с потребностью в исчерпывающей информации высокого качества. Опираясь на такие инициативы, как международная миграционная база данных ОЭСР⁵, необходимо создать инфраструктуру данных, которая отслеживает важные характеристики трудовых мигрантов и охватывает большее число стран и индивидуальных характеристик. Приток иммигрантов и отток эмигрантов должны регистрироваться с указанием страны происхождения и назначения, а также гражданства и множества социально-демографических данных (пол, возраст, образование и род занятий). Данная информация должна быть легко доступна для политиков, исследователей и широкой общественности для обоснованного формирования политики и создания медиа-контента, а также проведения высококачественных исследований.

БИБЛИОГРАФИЯ, ССЫЛКИ И ДРУГИЕ АКТУАЛЬНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

Алтинон Надир, Ноам Ангрист и Гарри Энтони Патринос. 2018. *Глобальные данные по качеству образования (1965-2015)*. Всемирный банк. <http://documents.worldbank.org/curated/en/706141516721172989/Global-data-set-on-education-quality-1965-2015> (13 мая 2020 г.).

AMS – Министерство социальных дел 2017. «Описательные таблицы базы данных рынка труда (AMDB) UNI-Status». https://arbeitsmarktdatenbank.at/docs/Beschreibung_AM-Datenbank-Tabellen%20Uni_Status.pdf (February 2, 2020).

Астров, Василий. 2019. *Тенденции рынка труда в Висшеградских странах: последствия для Австрии*. Вена. Венский институт международных экономических исследований (wiiw). Политические заметки и отчеты. <https://wiiw.ac.at/labour-market-trends-in-visegrad-countries-implications-for-austria-dlp-5025.pdf> (2 февраля 2020 г.).

Боззи Тито, Герберт Брюкер, Фредерик Доккер и Гилель Рапопорт, ред. 2012. *Утечка мозгов и приток мозгов: глобальная конкуренция по привлечению высококвалифицированных мигрантов*. Oxford University Press. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:oxp:obooks:9780199654826>.

Докье, Фредерик и Гилель Рапопорт. 2012. «Глобализация, утечка мозгов и развитие». *Журнал экономической литературы* 50 (3): 681-730.

Гроггер, Джеффри и Гордон Х. Хансон. 2011. «Максимизация доходов и выбор и отбор международных мигрантов». *Журнал экономики развития* 95 (1): 42-57.

Лин, Дональд. 2008. «Программа обеспечения качества и утечка мозгов». *Экономика образования* 16 (1): 59-73.

Попова Наталья и др. 2018. *Глобальные оценки МОТ в отношении международных трудящихся-мигрантов: Результаты и методика*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--en/index.htm (2 января 2020 г.).

Поутваара, Пану. 2008. «Государственное и частное образование в интегрированной Европе: учиться мигрировать и учить оставаться?: Государственное и частное образование в интегрированной Европе». *Скандинавский журнал экономики* 110 (3): 591-608.

Притчетт, Лант. 2006. *Пусть придут их люди: преодолевая патовой ситуации с международной трудовой мобильностью*. Вашингтон: Балтимор, Мериленд: Центр глобального развития; Распространяется издательством «Brookings Institution Press».

5. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG#> (17.02.2019).



Аналитический бриф

Шмидер, Юлия и Андреа Вебер. 2018. «Как расширение ЕС на восток повлияло на предложение мигрантской рабочей силы в Австрии?» В *Европе 2030: Проблемы и возможности европейской интеграции и конвергенции*, ФОКУС НА ЕВРОПЕЙСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ, изд-во Национального банка Австрии. Вена. Национальный банк Австрии, 113–21.

Министерство социальных дел. 2019. «Список дефицитных профессий на 2019 год». https://www.migration.gv.at/fileadmin/user_upload/List_of_shortage_occupations_2019.pdf (17 февраля 2020 г.).

Австрийская статистика. 2018. *Миграция и интеграция. Цифры, данные, индикаторы*. Вена: Австрийская статистика. https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/Migration-Integration-2018.pdf.

Стонавский Марцин и др. 2018. *Сценарии демографического и человеческого капитала для XXI века, Оценка 2018 года для 201 страны*.

Отдел ООН по народонаселению. 2019. «Перспективы мирового населения на 2019 год». <https://population.un.org/wpp/> (2 февраля 2020 г.).

Юксель Серхат и др. 2018. «Измерение международной миграции в Азербайджане». *Устойчивость* 10(2): 132.

Ни одна часть этой публикации не может быть переиздана, размножена, распространена или использована в любой форме электронными или механическими средствами, включая фотокопии, микроплёнки и записи, или в любой системе хранения и поиска данных без письменного разрешения правообладателя.

Эта публикация была подготовлена в рамках инициативы «Пражский процесс: диалог, анализ и обучение в действии», компонента Инструмента партнёрства по мобильности II, при финансовой поддержке Европейского союза.

Содержание этой публикации является исключительной ответственностью автора и инициативы «Пражский процесс: диалог, анализ и обучение в действии», и не может представлять взгляды Европейского Союза.

Контакты

Секретариат Пражского процесса
Международный центр по развитию миграционной политики (ICMPD)
Гонцагагассе 1
A-1010 Вена
Австрия

www.pragueprocess.eu



Mobility Partnership Facility

Финансируется Европейским союзом

