

Тулегенова Жибек Каныбековна
Кыргыз Республикасынын эл аралык университети
«Эл аралык бизнес» кафедрасынын окутуучусу
Тоймат кызы Зыйнат
Кыргыз Республикасынын эл аралык университети
«Эл аралык бизнес» кафедрасынын окутуучусу

Тулегенова Жибек Каныбековна
преподаватель кафедры «Международный бизнес»
Международного университета Кыргызской Республики.
Тоймат кызы Зыйнат
преподаватель кафедры «Международный бизнес»
Международного университета Кыргызской Республики.

Tulegenova Zhibek Kanybekovna
Lecturer of the department of "International business"
International University of the Kyrgyz Republic
Tulegenova-93@inbox.ru
Toimat kyzy Zyinat
Lecturer of the department of "International business"
International University of the Kyrgyz Republic

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДАГЫ МЕДИЦИНА КЫЗМАТКЕРЛЕРИНИН МИГРАЦИЯСЫ

МИГРАЦИЯ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

MIGRATION OF HEALTHCARE WORKERS IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Аннотациясы: Илимий макалада бир нече ондогон жылдар бою дүйнөлүк саламаттыкты сактоо күн тартибинин маанилүү пунктуна айланган медициналык кызматкерлердин миграциясы берилген. Мобилдүүлүктүн, миграциянын жана жалдоо динамикасы факторлордун комплекси менен аныкталат, анын ичинде жеке айдоочулар жана медициналык кызматкерлердин агылып же агылып келүүсүн башкарууга, көмөктөшүүгө же чектөөгө болгон ар кандай мамлекеттик мамилелер. Кыргыз Республикасындагы медицина кызматкерлеринин миграциясынын оң жана терс жактары болушу мүмкүн. Миграция буга чейин жетишпеген өлкөдө медициналык кызматкерлердин кошумча жетишсиздигин жаратышы мүмкүн, муну менен медициналык жардамдын сапатын жана ага жеткиликтүүлүктү төмөндөтөт. Ошондой эле саламаттыкты сактоо кызматкерлеринин моралдык абалына таасир этиши мүмкүн. Кээ бир өлкөлөрдө ал кадрлардын жетишсиздигин чечип, өлкөлөргө персоналдын ашыкчасы менен күрөшүүгө жардам бере алат жана жеке медициналык кызматкерлердин өздөрүн күчтөндүрүү жана жашоо деңгээлин жогорулатуу үчүн курал боло алат.

Негизги сөздөр: миграция, эмгек, саламаттык сактоо, кадырлардын жетишсиздиги, эмгек акы.

Аннотация: В научной статье представлена миграция работников здравоохранения, которая на протяжении нескольких десятилетий стала важным пунктом глобальной повестки дня в области здравоохранения. Динамика мобильности, миграции и найма определяется комплексом факторов, включая индивидуальные побудительные причины и различные подходы правительств к управлению, содействию или попыткам ограничить отток или приток работников здравоохранения. Миграция работников здравоохранения в Кыргызской Республике может иметь как положительные, так и отрицательные стороны. Миграция может создавать дополнительный дефицит работников здравоохранения в стране, которое уже испытывает недостаток в них, снижая тем самым качество медицинской помощи и доступ к ней. Она также может влиять на моральное состояние кадровых ресурсов здравоохранения. В некоторых странах она может решить проблему недостатка персонала, помочь странам справиться с избытком персонала и может быть средством, позволяющим работникам здравоохранения в индивидуальном порядке расширить собственные возможности и повысить уровень жизни.

Ключевые слова: миграция, труд, здравоохранение, дефицит кадров, заработная плата.

Abstract: The scientific article presents the migration of health workers, which for several decades has become an important item on the global health agenda. The dynamics of mobility, migration and recruitment are determined by a complex of factors, including individual drivers and different government approaches to managing, facilitating or trying to limit the outflow or inflow of health workers. Health worker migration in the Kyrgyz Republic can have both positive and negative aspects. Migration can create an additional shortage of health workers in a country that already lacks them, thereby reducing the quality of care and access to it. It can also affect the morale of the health workforce. In some countries, it can solve staff shortages, help countries cope with staff surpluses, and can be a tool for individual health workers to empower themselves and improve their standard of living.

Keywords: migration, work, health care, staff shortage, wage.

Трудовая миграция – важнейший фактор обеспечения работой граждан республики, что во многом обусловлено рядом социально-экономических факторов, характерных для переходного периода, в котором находится Кыргызстан.

Существуют глобальные тенденции, влияющие на миграцию. Одним из таких факторов является – экономическое неравенство между развивающимися и развитыми странами. Отсутствие работы создает предпосылки для роста трудовой миграции за пределы своих стран. В условиях переходной экономики она способна смягчить безработицу, амортизировать инфляцию, компенсировать снижение доходов, избежать резкого падения уровня жизни значительной части населения.

Республика Кыргызстан (КР), как и большинство стран СНГ — страна, где существуют разные виды миграции, которые могут отличаться в зависимости от того, является ли страна экспортером или импортером работников здравоохранения. В целом можно заключить, что трудовая миграция из Кыргызстана носит в основном масштабный характер, происходит стихийно, главные ее потоки можно классифицировать как временные, возвратные. В республике пока нет достоверного учета этих процессов, и официальная статистика существенно отличается от реальной ситуации.

Особый акцент данной статьи хотелось бы сделать на миграции работников сферы здравоохранения. Этот вопрос очень актуален для Кыргызстана. Из республики выезжает много врачей в более динамично развивающиеся страны, где можно больше заработать, чем в Кыргызстане. И при этом пока не уделяется должного внимания взаимосвязи между выездом квалифицированных медицинских кадров и вопросами развития. Согласно данным НСК КР, в республике повысилась рождаемость, на 1 января 2022 года 111,5 тыс. человек родились, но

в то же время повысилась и смертность новорожденных детей, на 1 января 2022 года младенческая смертность составила 43,03 тыс.¹⁴ Безусловно, есть взаимосвязь между нехваткой медицинского персонала и смертностью новорожденных. Если уровень внешней миграции останется на уровне прошлого года, то в следствии миграционных причин численность населения изменится на -26 751 человек. То есть, суммарное количество людей, покидающих страну (эмигрантов) будет преобладать над количеством людей, въезжающих в страну с целью долгосрочного пребывания (иммигрантов).

Скорость прироста населения Кыргызстана в 2022 году (чел. в день):

- Рождаемость: в среднем 497 детей в день (20.69 в час);
- Смертность: в среднем 118 человек в день (4.91 в час);
- Миграционный прирост населения: в среднем -73 человек в день (-3.05 в час).

Миграция квалифицированных медико-санитарных работников за прошедшее десятилетие приобрела более сложный, глобальный характер, что вызывает в странах растущую озабоченность, утрачивающих столь необходимые им медико-санитарные кадры. В некоторых странах несоразмерно страдают от последствий таких миграции. Когда многочисленные врачи и медицинские работники эмигрируют, страны, которые финансировали их образование, обычно, не желая того, финансируют более богатые страны, которые принимают этих специалистов. Если в стране слабая система здравоохранения, утрата части подготовленных трудовых ресурсов еще более усугубляет проблему, а ее последствия особенно остро ощущаются в сельских районах и районах, не получающих надлежащего медицинского обслуживания, именно из этих районов чаще всего эмигрируют медико-санитарные работники. Миграция квалифицированного медицинского персонала возникает по ряду причин. Однако существует отчетливое единообразие факторов, влияющих на миграцию, даже в различных регионах и контекстах. Эти факторы включают вопросы зарплаток, удовлетворенности работой, карьерных возможностей, управления и руководства, а также социальные и семейные мотивации. Глобальный дефицит в области трудовых ресурсов здравоохранения является результатом хронически недостаточного инвестирования в общественное здравоохранение, а также в обучение и подготовку работников здравоохранения.

Увеличение числа подготовленных работников здравоохранения может подразумевать, что выгоды, извлекаемые в результате миграции, могут быть использованы без утраты местных трудовых ресурсов. Одновременно увеличение потенциала системы здравоохранения, позволяющее привлекать более квалифицированные кадры здравоохранения, будет незамедлительно способствовать развитию трудовых ресурсов.¹⁵

Работники здравоохранения – люди, занимающиеся деятельностью, прежде всего направленной на укрепление здоровья. В их число входят люди, оказывающие медицинские услуги, такие как врачи, медсестры, акушеры, хирурги, фармацевты и лаборанты, а также административные и вспомогательные работники, такие как руководители больниц, финансовые работники, повара, водители и уборщики.¹⁶

В мире насчитывается около 50 миллионов работников здравоохранения.¹⁷ Около двух третей из них оказывают медицинские услуги, а оставшаяся треть выполняет административные и вспомогательные функции. Без них профилактика и лечение болезней, а также достижения в области здравоохранения были бы не доступны для нуждающихся в них людей.

¹⁴ Кыргыз Республикасынын социалдык-экономикалык абалы. Айлык чыгарылыш. НСК КР., 2022

¹⁵ Селезнев В.Д., Поляков И.В.. Экономические основы воспроизводства здоровья населения в условиях переходной экономики. Санкт-Петербург, 1996

¹⁶ Татарников М.А. Порядок разработки и утверждения должностных инструкций работников здравоохранения // Главврач.- 2005

¹⁷ www.google.kg

Ожидается, что в следующие 15 лет факторами, влияющими на повышение спроса на высококвалифицированных медицинских работников, станут рост численности населения, старение общества и изменение клинической картины заболеваний. Согласно прогнозам, к 2030 г. в мировой экономике будет создано около 40 млн. новых рабочих мест в секторе здравоохранения, преимущественно в странах со средним и высоким уровнем дохода. Однако, несмотря на ожидаемый рост, прогнозируется, что для достижения поставленных ООН целей в области устойчивого развития в странах с низким уровнем дохода и с уровнем дохода ниже среднего будет не хватать 18 млн. медицинских работников – частично по причине миграции кадровых ресурсов как внутри стран, так и между ними.¹⁸

Наверное, немногие задавались таким вопросом. Почему работники здравоохранения мигрируют?

Важным, но не единственным побудительным мотивом для миграции является доход. Работники здравоохранения, как и работники во всех других секторах, стремятся уехать туда, где существуют лучшие условия для работы. Причинами являются:

- глубокая удовлетворенность работой;
- возможность для профессионального роста;
- качество управления и руководства;
- желание уехать из мест, где отсутствует политическая стабильность, ведутся войны и существует угроза подвергнуться насилию на рабочем месте.

Миграция осуществляется поэтапно. Люди обычно уезжают из более бедных районов в более богатые в пределах страны, а затем в страны с высоким уровнем дохода.

Глобализация способствует международной миграции. В то же время растет спрос на работников здравоохранения в странах с высоким уровнем дохода, где подготовка работников здравоохранения не ведется в достаточных количествах, а имеющиеся работники здравоохранения стареют. Также в связи со старением населения возрастает спрос на медико-санитарные услуги и ростом заболеваемости такими хроническими болезнями, как диабет и сердечные заболевания, особенно в сельских районах. С развитием глобализации и интеграции общественных отношений экономика любой страны находится под влиянием экономических и политических процессов, которые происходят как в собственной стране, так и в мировом пространстве. В таких условиях экономический рост отдельных отраслей в экономике страны тесно связан с решением общих экономических вопросов, требующих всесторонней оценки [6, с.152].

Миграция работников здравоохранения за границу имеет как негативные, так и позитивные последствия.

При утечке значительного числа врачей и медсестер страны, финансировавшие их образование, теряют доход на свои инвестиции.

Однако финансовые потери не являются самым разрушительным результатом. При наличии в стране слабой системы здравоохранения утечка ее трудовых ресурсов может поставить всю систему на грань развала с последствиями, измеряемыми потерями человеческих жизней.

Положительным является то, что благодаря миграции в страны с низким уровнем дохода ежегодно поступают миллиарды долларов в виде денежных переводов (это деньги, посылаемые мигрантами в свои родные страны), что способствует уменьшению масштабов нищеты. К тому же, работники здравоохранения могут вернуться в свои родные страны со значительным багажом приобретенных навыков и знаний.

Высокообразованные и квалифицированные работники здравоохранения из развивающихся стран все в больших масштабах продолжают эмигрировать в ряд других стран, ослабляя тем самым системы здравоохранения в странах происхождения. Для смягчения негативных последствий миграции необходимы следующие действия.

В странах происхождения:

¹⁸ Национальная система учета кадровых ресурсов здравоохранения: Всемирная организация здравоохранения, 2022 г.

- лучшее удержание трудовых ресурсов здравоохранения, особенно в сельских и отдаленных районах;
- более сильная защита и более справедливое отношение к работникам здравоохранения, которые могут работать в трудных и зачастую опасных условиях за низкую оплату;
- улучшенная подготовка работников здравоохранения внутри стран и разработка политики, способствующей возвращению мигрантов.

В странах назначения/принимающих странах:

- уменьшение зависимости от работников-мигрантов в области здравоохранения, главным образом путем обучения и подготовки большего числа работников здравоохранения внутри стран и улучшенного использования имеющихся трудовых ресурсов здравоохранения; и
- ответственная политика стран назначения/принимающих стран по найму на работу и справедливое отношение к работникам-мигрантам в области здравоохранения.

Важно так же отметить, что появившееся в 2019 году новая вспышка коронавирусной инфекции (COVID-19) проверила на прочность национальные системы здравоохранения, их потенциал противодействия, степень готовности и скорость реагирования на чрезвычайные ситуации. Стремительное распространение COVID-19 подчёркивает настоятельную необходимость укрепления медицинских кадров как неотъемлемой части любой устойчивой системы здравоохранения. Медицинские работники служат фундаментом системы здравоохранения. Миллионы представителей этой профессии, в силу её характера, каждый день рискуют здоровьем, делая свою работу. Однако кто защищал самих медработников, находящихся в эпицентре борьбы с пандемией COVID-19? Чтобы обеспечить им необходимую защиту в предстоящей долгой битве за спасение жизней, главное внимание должно было уделяться уважению их трудовых прав и созданию для них достойных условий труда.

Список литературы:

1. Кыргыз Республикасынын социалдык – экономикалык абалы. НСК КР., 2022г.
2. Азимова Г.Р. Трудовая миграция и обеспечение занятости населения / Г.Р. Азимова // Известия ВУЗов Кыргызстана. 2019. № 2. С. 96-103.
3. Селезнев В.Д., Поляков И.В. Экономические основы воспроизводства здоровья населения в условиях переходной экономики. Санкт-Петербург, 1996
4. Внутренняя миграция в Кыргызстане: барьеры и пути социальной мобильности. (2019).
5. Национальная система учета кадровых ресурсов здравоохранения: Всемирная организация здравоохранения, 2022 г.
6. Семенов, С. Р. Формирование экономических и информационных отношений в сельскохозяйственном секторе Кыргызской Республики / С. Р. Семенов, Н. С. Семенов // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Серыя аграрных навук. – 2021. – Т. 59. – № 2. – С. 151-159. – DOI 10.29235/1817-7204-2021-59-2-151-159. – EDN RZHQVS.

Tulegenova Zhibek Kanybekovna
Lecturer of the department of "International business"
International University of the Kyrgyz Republic
Toimat kyzy Zynat
Lecturer of the department of "International business"
International University of the Kyrgyz Republic
zynattoktomusheva@gmail.com

MIGRATION OF HEALTHCARE WORKERS IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Abstract: *The scientific article presents the migration of health workers, which for several decades has become an important item on the global health agenda. The dynamics of mobility, migration and recruitment are determined by a complex of factors, including individual drivers and different government approaches to managing, facilitating or trying to limit the outflow or inflow of health workers. Health worker migration in the Kyrgyz Republic can have both positive and negative aspects. Migration can create an additional shortage of health workers in a country that already lacks them, thereby reducing the quality of care and access to it. It can also affect the morale of the health workforce. In some countries, it can solve staff shortages, help countries cope with staff surpluses, and can be a tool for individual health workers to empower themselves and improve their standard of living.*

Keywords: *migration, work, health care, staff shortage, wage.*

Labor migration is the most important factor in providing jobs for citizens of the republic, which is largely due to a number of socio-economic factors that are characteristic of the transition period in which Kyrgyzstan is located.

There are global trends affecting migration. One of these factors is the economic inequality between developing and developed countries. Lack of work creates prerequisites for the growth of labor migration outside their countries. In a transitional economy, it is able to mitigate unemployment, dampen inflation, compensate for the decline in income, and avoid a sharp drop in the standard of living of a significant part of the population.

The Republic of Kyrgyzstan (KR), like most CIS countries, is a country where there are different types of migration, which may differ depending on whether the country is an exporter or importer of health workers. In general, it can be concluded that labor migration from Kyrgyzstan is mainly of a large-scale nature, occurs spontaneously, its main flows can be classified as temporary, returnable. So far, there is no reliable record of these processes in the republic, and official statistics differ significantly from the real situation.

I would like to make a special emphasis of this article on the migration of health workers. This issue is very relevant for Kyrgyzstan. Many doctors leave the republic for more dynamically developing countries, where you can earn more than in Kyrgyzstan. Yet the relationship between the outflow of skilled health workers and development issues has not yet received adequate attention. According to the data of the NSC KR, the birth rate increased in the republic, as of January 1, 2022, 111.5 thousand people were born, but at the same time, the mortality rate of newborns also increased, as of January 1, 2022, infant mortality was 43.03 thousand. Of course, there are the relationship between the shortage of medical personnel and neonatal mortality. If the level of external migration remains at the level of the previous year, then due to migration reasons, the population will change by -26,751 people. That is, the total number of people leaving the country (emigrants) will prevail over the number of people entering the country for the purpose of long-term residence (immigrants).

Population growth rate of Kyrgyzstan in 2022 (persons per day):

- Birth rate: on average 497 children per day (20.69 per hour);
- Mortality: on average 118 people per day (4.91 per hour);

- Migration population growth: on average -73 people per day (-3.05 per hour).

Skilled health worker migration has become more complex and global in the past decade, causing growing concern in countries that are losing their much-needed health workforce. Some countries are disproportionately affected by the consequences of such migrations. When numerous doctors and health workers emigrate, the countries that funded their education usually unwittingly fund wealthier countries that host these professionals. If a country has a weak health care system, the loss of a trained workforce exacerbates the problem, and its effects are most acute in rural and underserved areas, where health workers are most likely to emigrate. Migration of skilled health personnel occurs for a number of reasons. However, there is a clear uniformity in the factors that influence migration, even across regions and contexts. These factors include issues of earnings, job satisfaction, career opportunities, management and leadership, and social and family motivations. The global health workforce shortage is the result of chronic underinvestment in public health and in the education and training of health workers.

An increase in the number of trained health workers may imply that the benefits of migration can be used without losing the local workforce. At the same time, increasing the capacity of the health system to attract a more qualified health workforce will immediately contribute to the development of the workforce.

Health workers are people engaged in activities primarily aimed at promoting health. They include people who provide health care services such as doctors, nurses, midwives, surgeons, pharmacists and laboratory technicians, as well as administrative and support workers such as hospital managers, financial workers, cooks, drivers and cleaners.

There are about 50 million health workers in the world. About two-thirds of them provide medical services, while the remaining third perform administrative and support functions. Without them, disease prevention and treatment, and health advances, would not be available to the people who need them.

In the next 15 years, population growth, an aging society and a changing clinical picture of diseases are expected to increase the demand for highly qualified medical workers. By 2030, the global economy is projected to create about 40 million new jobs in the health sector, predominantly in middle- and high-income countries. However, despite expected growth, 18 million health workers are projected to be short of achieving the UN Sustainable Development Goals in low-income and lower-middle-income countries, due in part to workforce migration both within countries and between them.

Probably not many people have asked this question. Why do health workers migrate?

An important but not the only motivation for migration is income. Health workers, like workers in all other sectors, tend to move to places where there are better working conditions. The reasons are:

- deep job satisfaction;
- opportunity for professional growth;
- quality of management and leadership;
- desire to leave places where there is no political stability, there are wars and there is a risk of being subjected to violence in the workplace.

Migration is carried out in stages. People tend to move from poorer areas to richer areas within a country and then to high-income countries.

Globalization encourages international migration. At the same time, there is a growing demand for health workers in high-income countries where health worker training is not adequate and the available health workers are aging. Also, due to the aging of the population, there is an increasing demand for health services and an increase in the incidence of chronic diseases such as diabetes and heart disease, especially in rural areas. With the development of globalization and the integration of social relations, the economy of any country is influenced by economic and political processes that take place both in its own country and in the global space. Under such conditions, the economic

growth of individual sectors in the country's economy is closely related to the solution of general economic issues that require a comprehensive assessment [6, p.152].

The migration of health workers abroad has both negative and positive consequences.

When a significant number of doctors and nurses leak, the countries that funded their education lose a return on their investment.

However, financial losses are not the most devastating outcome. When a country has a weak health care system, the drain on its workforce can bring the entire system to the brink of collapse, with consequences measured in loss of human lives.

On the positive side, migration brings billions of dollars of remittances (money sent by migrants back to their home countries) to low-income countries each year, contributing to poverty alleviation. In addition, health workers may return to their home countries with a significant amount of acquired skills and knowledge.

Highly educated and skilled health workers from developing countries continue to emigrate on a large scale to a number of other countries, thereby weakening health systems in countries of origin. To mitigate the negative effects of migration, the following actions are required.

In countries of origin:

- better retention of the health workforce, especially in rural and remote areas;
- stronger protection and fairer treatment of health workers who may work in difficult and often dangerous conditions for low pay;
- improved training of health workers within countries and the development of policies to facilitate the return of migrants.

In destination/receiving countries:

- reducing dependence on migrant health workers, mainly through the education and training of more health workers within countries and better utilization of the available health workforce;
- responsible employment policies of destination/receiving countries and fair treatment of migrant workers in the field of health.

It is also important to note that the new outbreak of coronavirus infection (COVID-19) that emerged in 2019 tested the strength of national health systems, their resilience, preparedness and speed of emergency response. The rapid spread of COVID-19 highlights the urgent need to strengthen the health workforce as an integral part of any sustainable health system. Health workers are the backbone of the health care system. Millions of members of this profession, by its very nature, risk their health every day in doing their jobs. However, who protected the health workers themselves, who are at the epicenter of the fight against the COVID-19 pandemic? In order to provide them with the protection they need in the long battle to save lives ahead, the focus had to be on respecting their labor rights and providing them with decent working conditions.

List of used literature

1. Kyrgyz Respublikasynyn social – economy abals. NSC KR, 2022
 2. Azimova G.R. Labor migration and employment of the population / G.R. Azimova // Proceedings of the universities of Kyrgyzstan. 2019. No. 2. S. 96-103.
 3. Seleznev V.D., Polyakov I.V. Economic bases of reproduction of health of the population in the conditions of transitive economy. St. Petersburg, 1996
 4. Internal migration in Kyrgyzstan: barriers and ways of social mobility. (2019).
 5. National health workforce accounting system: World Health Organization, 2022
- Semenov, S. R. Formation of economic and information relations in the agricultural sector of the Kyrgyz Republic / S. R. Semenov, N. S. Semenov // Bulletin of the National Academy of Sciences of Belarus. Series of agricultural sciences. – 2021. – T. 59. – No. 2. – S. 151-159. –

DOI 10.29235/1817-7204-2021-59-2-151-159. – EDN RZHQVS.