



# КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ ИЗМЕНЕНИЯ МИГРАЦИОННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Отчет по результатам  
социологического исследования

*страна: Республика Узбекистан*

## **ОПУБЛИКОВАНО В 2024 Г. ЦЕНТРОМ СОЛИДАРНОСТИ.**

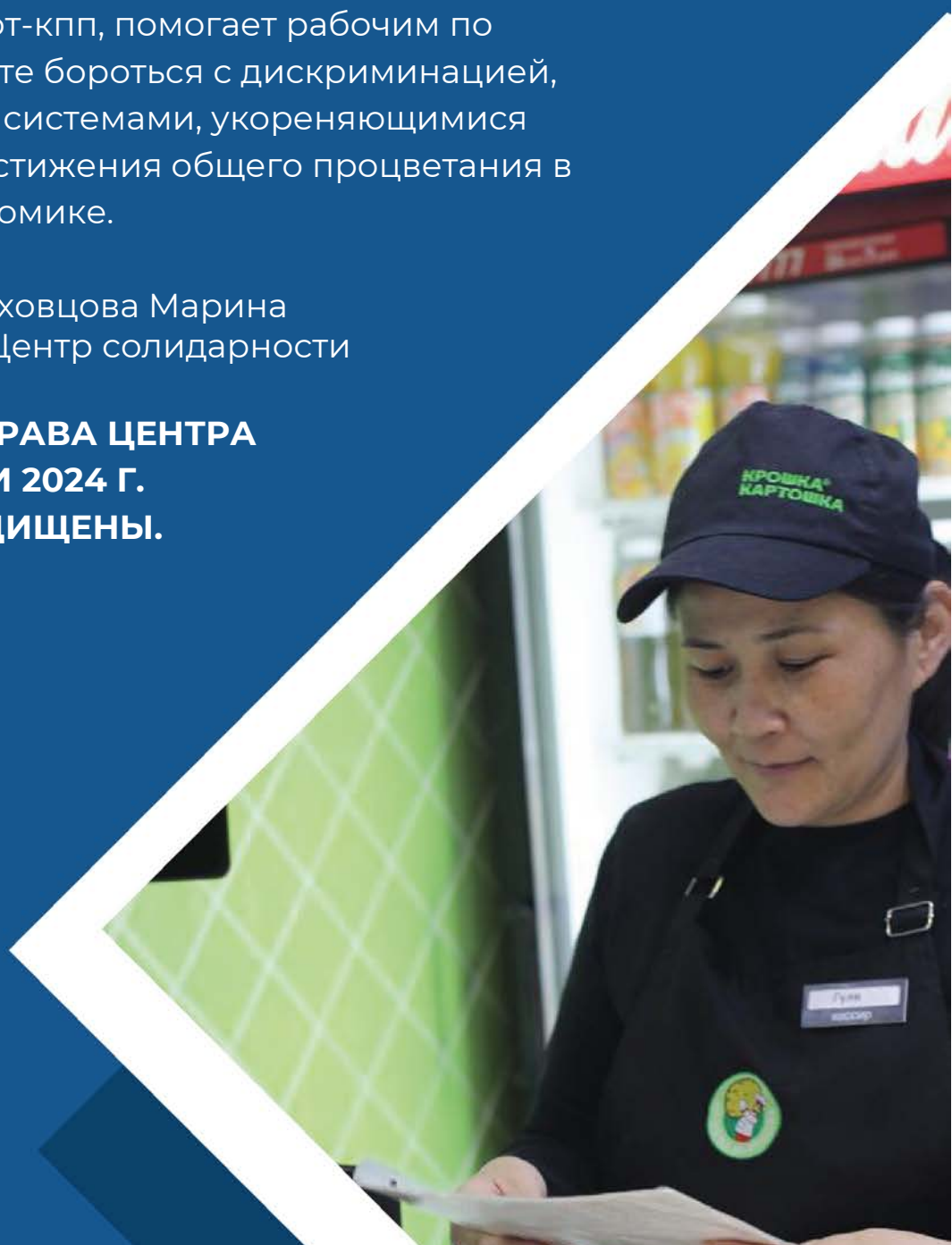
Центр солидарности - крупнейшая международная организация по защите прав трудящихся, базирующаяся в США, которая помогает работникам создать безопасные и здоровые рабочие места, заработную плату, достаточную для содержания семьи, достоинство на работе и большее равенство на работе и в своем сообществе.

Центр солидарности, совместно с партнерской организацией афт-кпп, помогает рабочим по всему миру вместе бороться с дискриминацией, эксплуатацией и системами, укореняющимися бедность, для достижения общего процветания в глобальной экономике.

**ДИЗАЙНЕР:** Марховцова Марина

**ФОТОГРАФИИ:** Центр солидарности

**© АВТОРСКИЕ ПРАВА ЦЕНТРА  
СОЛИДАРНОСТИ 2024 Г.  
ВСЕ ПРАВА ЗАЩИЩЕНЫ.**



# ОГЛАВЛЕНИЕ

Общие тенденции трудовой миграции в Центральной Азии	3
Методология исследования	7
Анализ правовых основ миграционной политики Республики Узбекистан	9
1.1. Социально-демографический портрет респондентов	17
1.2. Факторы и организация миграции	19
1.3. Роль частных и государственных агентств по трудоустройству	22
1.4. Осведомленность и трудовые права мигрантов	25
1.5. Оценка ситуации* и миграционные планы	31
1.6. Новые рынки труда	33
Анализ полученных результатов.	37
Рекомендации по результатам исследования	38
Список сокращений	45
Приложение 1 Информация об участниках глубинного интервью	46



# ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Тенденции трудовой миграции в Центрально-Азиатском регионе обусловлены множеством факторов. Сильный импульс новым миграционным тенденциям в регионе дала пандемия COVID-19, когда мигранты массово начали возвращаться на родину, а правительства принялись пересматривать миграционную политику. На этот же период пришлось активизация практики запрета на въезд в Россию (далее - РФ) граждан региона за различные правонарушения (таможенные, санитарные, налоговые, кредитные, штрафы и т.д.) – т.н. «черного списка». Оказавшись в списке невъездных, мигранты выработали различные стратегии, как, например, направление в миграцию других членов домохозяйств, рассмотрение других стран и т.д.

Среди современных факторов важную роль сыграли геополитические события между РФ и Украиной. Трудовые мигранты из стран Центральной Азии ощутили на себе экономические санкции против РФ и девальвацию рубля. Закрытие некоторых международных и российских предприятий привело к сокращению рабочих мест. На фоне геополитических событий РФ пересматривает миграционную политику. Кроме того, многих трудящихся мигрантов беспокоит возможная мобилизация в российскую армию.

Трагические события террористической атаки в РФ в Крокус Сити Холле, произошедшие в марте 2024 года, в значительной степени повлияли на мигрантов из Центральной Азии, увеличили уровень ксенофобии, а также дали толчок ужесточению миграционной политики РФ.

Другим ригидным фактором является демографическая ситуация в Центрально-Азиатском регионе, характеризующаяся высоким уровнем воспроизводства населения. Вследствие, ежегодно большое количество молодых людей выходят на рынок труда. Например, в Республике Узбекистан (далее – РУ) более 1 млн. молодых людей выпустились из образовательных организаций в 2022 году<sup>1</sup>. Помимо этого, экономическая ситуация в странах Центральной Азии и растущий уровень инфляции также

---

<sup>1</sup> <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/social-protection>

сказываются на желании людей выезжать за пределы страны для поиска более высокооплачиваемой работы.

Министерство занятости и преодоления бедности Республики Узбекистан оценило масштабы трудовой миграции за 2022-2023 годы в 2 млн. человек<sup>2</sup>. Согласно официальным данным РФ в 2022 году на миграционный учет с целью «работа» было поставлено 5837 тыс. граждан РУ<sup>3</sup>. Основная доля мигрантов является мужчинами, в целом, практически 76%. При этом в некоторых странах напротив, преобладают женщины среди трудовых мигрантов из РУ. Например, по данным Посольства Израиля в РУ, из 10 тыс. трудящихся мигрантов из РУ доля женщин составляет около 80%.

Основные страны-реципиенты трудящихся мигрантов из РУ: Россия (72%), Казахстан (12%), Турция (9%), Южная Корея (2%).

В Узбекистане прилагаются значительные усилия для регулирования организованной трудовой миграции и диверсификации новых рынков труда. Страна заключила Соглашения с Южной Кореей, Россией, Японией, ОАЭ, Казахстаном и Турцией. В 2022 году Узбекистан подписал Соглашение с Израилем и продолжил переговоры с Португалией, Великобританией и Саудовской Аравией. Кроме того, в конце 2022 года Россия отменила квоты для узбекских трудовых мигрантов в сферах строительства, аграрной и легкой промышленности в соответствии с Соглашением об организованном найме рабочей силы<sup>4</sup>.

В первом квартале 2022 года 133 тыс. мигрантов ввиду различных причин вернулись на родину в РУ. Важное внимание уделяется адаптации возвращающихся мигрантов путем создания рабочих мест, содействия занятости внутри РУ и развития предпринимательских инициатив. Так, например, 2021 год объявлен



<sup>2</sup> Максакова Л. Современные миграционные процессы и тенденции их развития в Республике Узбекистан / Миграционный ежегодник: Центральная Азия и Россия – 2023. С.75.

<sup>3</sup> Включает неоднократные факты постановки одного и того же лица.

<sup>4</sup> Постановление Правительства РФ №2035 от 10.11.2022.

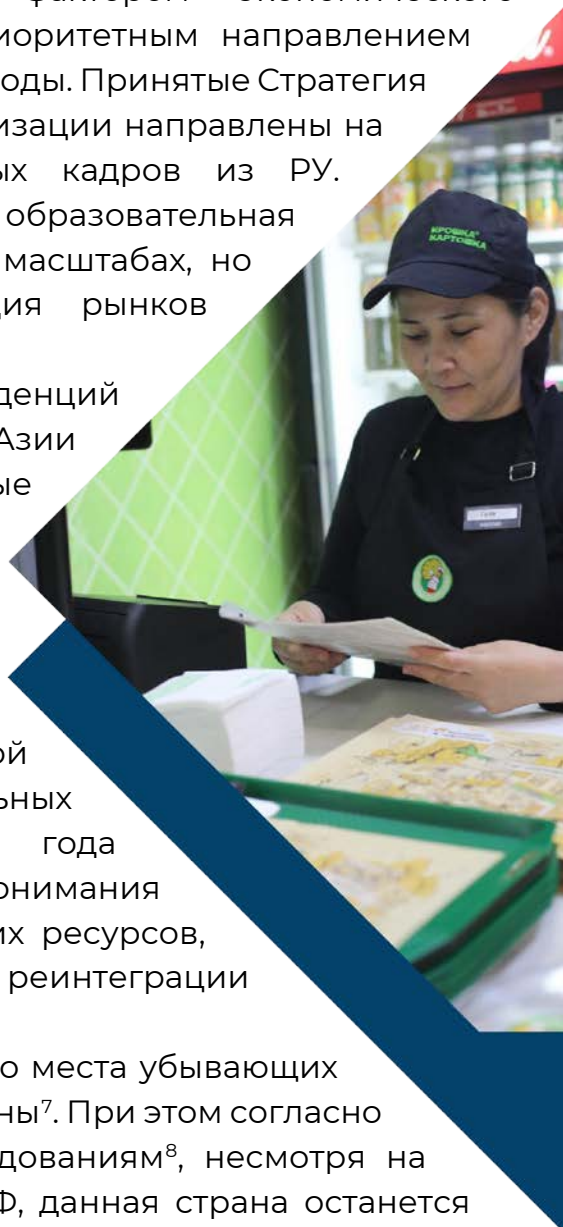
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202211120003?rangeSize=1&index=1>

Президентом страны «Годом поддержки молодежи и укрепления здоровья населения»<sup>5</sup>.

Широко признаваемая важным фактором экономического развития, трудовая миграция стала приоритетным направлением национальной повестки дня в последние годы. Принятые Стратегия развития экономики и Программа урбанизации направлены на сокращение оттока квалифицированных кадров из РУ. Эксперты прогнозируют, что трудовая и образовательная миграция из РУ сохранится в прежних масштабах, но ожидается дальнейшая диверсификация рынков труда<sup>6</sup>.

Краткий обзор миграционных тенденций трех государств Центральной Азии показывает, что регион переживает новые интенсивные миграционные процессы: диверсификацию направлений миграции, феминизацию, трансформацию традиционных миграционных статусов государств, увеличение масштабов организованной миграции взамен хаотичной. На региональных мероприятиях ЦА последние 2-3 года прослеживается четкая тенденция понимания необходимости **сохранения** человеческих ресурсов, остановки «утечки мозгов» и реинтеграции возвращающихся мигрантов.

Недавнее исследование показало, что места убывающих мужчин-мигрантов в РФ заменяют женщины<sup>7</sup>. При этом согласно экспертным прогнозам и другим исследованиям<sup>8</sup>, несмотря на ужесточение миграционной политики РФ, данная страна останется



<sup>5</sup> <https://www.praqueprocess.eu/ru/news-events/news/487-navstrechu-dinamichnomu-budushchemu-kardinalnye-sdviigi-v-politike-trudovoj-migratsii-uzbekistana>

<sup>6</sup> Максакова Л. С.80

<sup>7</sup> Оценка положения женщин и девочек из Кыргызстана, находящиеся в трудовой миграции и занятые в секторе домашнего персонала. Презентация МТСОМ, Бишкек, 2024.

<sup>8</sup> Международная организация по миграции (МОМ), декабрь 2022. Базовая оценка и исследования МОП: возвращающиеся трудящиеся мигранты в Кыргызстане. МОМ Кыргызстан. С.8.

для большинства жителей региона ключевым рынком труда<sup>9</sup>. Также возможно вырастет роль Казахстана как страны-работодателя. Ожидаемо, что в эти страны будут выезжать лица, имеющие миграционные связи, более старшего поколения и менее образованные жители. Молодое поколение жителей региона будет стремиться соответствовать критериям новых принимающих государств и осваивать новые рынки труда. Поскольку трудовая миграция остается инструментом поддержания благосостояния для большинства домохозяйств региона, важно сделать этот процесс более безопасным. Необходимо активно изучать его и прилагать все усилия для обеспечения безопасной миграции, сопровождая процесс безопасной миграции соответствующими соглашениями, национальными и региональными планами и мероприятиями. Для этого необходимы знания, основанные на актуальных эмпирических данных, а также скоординированные усилия государств региона, гражданского и экспертного сообщества. Данное исследование вносит вклад в разработку рекомендаций по улучшению положения внешних трудовых мигрантов, которые основаны на актуальных эмпирических данных.

---

<sup>9</sup> Об этом также отмечается в отчете ICMPD Миграционный прогноз на 2023 год: Восточная Европа и Центральная Азия.  
[https://www.icmpd.org/file/download/59305/file/230318\\_ICMPD\\_Migration\\_Outlook\\_EasternEuropeCentralAsia\\_2023\\_RU.pdf](https://www.icmpd.org/file/download/59305/file/230318_ICMPD_Migration_Outlook_EasternEuropeCentralAsia_2023_RU.pdf)

# МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

**ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ:** Проведение комплексного анализа изменения миграционных тенденций в Центральной Азии (Казахстан, Кыргызстан, Узбекистан) и выработка рекомендаций по улучшению миграционной политики, а также определение наиболее актуальных новых рынков труда для мигрантов из Казахстана, Кыргызстана и Узбекистана.

В качестве **ЗАДАЧ ИССЛЕДОВАНИЯ**, требующих изучения и анализа, определены следующие вопросы:

1. Социальный портрет трудящихся мигрантов.
2. Факторы трудовой миграции.
3. Способы трудоустройства мигрантов.
4. Практика взаимодействия мигрантов с государственными и частными структурами, участвующими в трудоустройстве за рубежом.
5. Уровень осведомленности мигрантов о подготовке к трудовой миграции.
6. Показатели соблюдения работодателями трудовых прав мигрантов.
7. Отношение мигрантов к профсоюзам и различным объединениям в защите их прав.
8. Миграционные планы и предпочтения трудящихся мигрантов.

**МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.** Настоящее исследование было проведено с использованием качественного и количественного подходов: анализ данных из открытых источников, включая анализ законодательства, глубинные интервью и опрос мигрантов. Сбор информации осуществлялся в России, Казахстане, Кыргызстане, Узбекистане и в странах зарубежья следующими методами: CAPI, CATI, CAWI, PAPI<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Computer Assisted Personal Interviewing, Computer Assisted Telephone Interviewing, Computer Assisted Web Interviewing, Paper Assisted Personal Interviewing



**ОБЪЕМ ВЫБОРКИ** для количественного опроса составил 1031 респондент, в том числе из Узбекистана 490 граждан приняли участие в опросе, которые находились в момент опроса в трудовой миграции, либо недавно возвратились. Из них 50 трудовых мигрантов были опрошены в Казахстане.

471 респондентов граждан Кыргызстана, которые в момент опроса находились в трудовой миграции, либо недавно возвратились на родину. Из них 50 трудовых мигрантов были опрошены непосредственно в Казахстане. Кроме того, исследованием были охвачены 70 граждан Казахстана, которые уже уезжали или планируют уехать в трудовую миграцию. Анализ результатов опроса, проведенного в Казахстане, представлен отдельным отчетом<sup>11</sup>.

Также было проведено 9 глубинных интервью: 7 с гражданами КР и 2 с гражданами РУ.

**СРОКИ ПОЛЕВОГО ЭТАПА:** С 28 ноября 2023 года по 18 января 2024 года. Сбор эмпирических данных, а также их обработку осуществлял Центр изучения общественного мнения и прогнозирования «Эл-Пикир».

---

<sup>11</sup> См. Комплексный анализ изменения миграционных тенденций в Центральной Азии 2024, Кыргызская Республика. Республика Казахстан.

# АНАЛИЗ ПРАВОВЫХ ОСНОВ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

## **ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОРГАН, УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ МИГРАЦИОННУЮ ПОЛИТИКУ.**

Основным государственным органом, ответственным за миграционную политику в Республике Узбекистан, является Министерство занятости и сокращения бедности. Кроме того, за внешнюю трудовую миграцию отвечает Агентство внешней трудовой миграции (АВТМ) при Министерстве занятости, которое согласно постановлению Кабинета Министров РУ № 725 от 12.09.2018 г. осуществляет деятельность в сфере регулирования процессов трудовой миграции и организованного трудоустройства граждан Республики Узбекистан за рубежом.

Основные задачи АВТМ:

- Содействие гражданам Узбекистана в трудоустройстве за рубежом путем эффективного управления и контроля за процессами организованного набора, подготовки, адаптации и трудоустройства.
- Анализ внешней трудовой миграции, разработка предложений по совершенствованию нормативно-правовой базы, содействие трудоустройству вернувшихся мигрантов.
- Участие в разработке и реализации проектов международного сотрудничества в области трудовой миграции, взаимодействие с компетентными иностранными органами по вопросам трудоустройства и защиты трудовых прав граждан Узбекистана.
- Организация трудоустройства граждан Узбекистана за рубежом и контроль за их деятельностью.
- Выдача разрешений на привлечение иностранной рабочей силы и ведение учета иностранных граждан, работающих в Узбекистане.

До июня 2022 года АВТМ имело 7 представительств. Согласно Постановлению Президента РУ № ПП-149 от 01.03.2022 г. количество представительств увеличилось до 19, из которых 16 находятся в РФ, 1 в Турции, 1 в Южной Корее и 1 в Казахстане.

### **Концепция миграционной политики. Приоритеты по вопросам трудовой миграции в среднесрочной и долгосрочной перспективе.**

За последние пять лет в Узбекистане значительно усовершенствована миграционная политика, принято более 15 нормативно-правовых актов в области миграции. Основные из них:

- Закон «О частных агентствах занятости» от 16 октября 2018 г.;
- -Постановление Президента «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы внешней трудовой миграции Республики Узбекистан» от 5 июля 2018 г.
- постановление Кабинета Министров «О мерах по дальнейшему совершенствованию и коренному пересмотру системы организованного трудоустройства граждан Республики Узбекистан за рубежом» ПКМ №725 от 12.09.2018 г.
- -Указ Президента «О мерах по дальнейшему усилению гарантий защиты граждан Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом и членов их семей» от 20 августа 2019 г.
- Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по внедрению системы безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции» от 15 сентября 2020 г.
- Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по поощрению граждан, выезжающих в организованную трудовую миграцию за рубеж» от 30 июля 2021 г.

Принятые нормативно-правовые акты миграционной политики нацелены на решение 4-х основных проблем, стоящих перед органами внешней трудовой миграции:

1. Борьба с безработицей.
2. Борьба с нелегальной трудовой миграцией.
3. Проблемы с организованным трудоустройством граждан за рубежом.
4. Обеспечение занятости лиц, вернувшихся из трудовой миграции.

### **Основной закон, регулирующий трудовую миграцию: инструменты работы с мигрантами, механизмы их реализации (правоприменение)**

В Узбекистане принято более 15 нормативно-правовых актов в области миграции, но всеобъемлющий Закон «О внешней трудовой миграции», позволяющий на системной основе наладить и усовершенствовать деятельность ответственных органов, а также закрепить правовую базу в сфере внешней трудовой миграции на законодательном уровне, пока не принят. 13 сентября 2022 года Сенат Олий Мажлиса отклонил его из-за выявленных неточностей и противоречий.

Таким образом, трудовая миграция в основном регулируется подзаконными актами в форме Указов и Постановлений Президента РУ, постановлений Кабинета Министров Республики Узбекистан.

### **Государственные программы по миграции (трудоустройству за рубежом). Программы по предмиграционной подготовке мигрантов. Сертификация навыков. Программы интеграции возвратившихся мигрантов на родине и программы поддержки семей трудовых мигрантов**

Согласно вышеуказанным нормативно-правовым актам разработаны новые правовые, институциональные и социальные механизмы диалога с внешними трудовыми мигрантами:

- Введена должность советника премьер-министра – заведующего департаментом по вопросам защиты прав внешних трудовых мигрантов и международному экономическому сотрудничеству при Кабинете Министров РУ.
- Создан Фонд поддержки трудовых мигрантов с бюджетом в \$26 млн для оказания правовой и социальной помощи, включая компенсацию за расходы, связанные с квалификационными экзаменами, проездным билетом и оформлением рабочей визы.
- Открыты представительства Агентства по внешней трудовой миграции в 4 странах.
- Региональные филиалы Агентства могут заключать соглашения с иностранными работодателями для отправки трудовых мигрантов.

С 2020-2021 годы внедрена «Система безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции», включающая:

- Микрозаймы и материальную помощь до \$1000 для покрытия расходов на трудоустройство.
- Признание трудовых мигрантов самозанятыми с электронными трудовыми книжками и пенсиями.
- Квартиры для малообеспеченных семей мигрантов.
- Льготные кредиты и субсидии для предпринимательской деятельности после возвращения.
- Обучение профессиональным навыкам и иностранным языкам с выдачей международных сертификатов «Skills passport».

С 2021 года работают 14 моноцентров «Ишга марҳамат». Также в системе внешней трудовой миграции впервые применяется практика участия органов местного самоуправления - махалли. Созданы 136 мест обучения в махаллях Ташкента. Внедрена система «Labor-migration», предоставляющая онлайн-информацию о правилах пребывания, условиях труда и правовых аспектах для трудовых мигрантов.

Однако, несмотря на усилия, государственные органы не могут охватить всех мигрантов из-за большого потока рабочей силы. Льготы доступны только легальным мигрантам, зарегистрированным через «Labor-migration», что ограничивает помощь для мигрантов с неурегулированным статусом.

### **Правовые основания для создания ассоциаций, коллективных агентств, коалиций трудящихся мигрантов.**

Вышеописанными нормативно-правовыми актами оснований для создания ассоциаций, коллективных агентств, коалиций трудящихся мигрантов не предусмотрено.

### **Развитие организованной трудовой миграции и регулирование частных агентств занятости (или другой частной индустрии рекрутинга).**

С 2018 года с принятием Закона «О частных агентствах занятости» частные агентства занятости (ЧАЗ) начали оказывать услуги по трудоустройству граждан за пределами Узбекистана. Однако несмотря на

то, что многие обратившиеся мигранты нашли работу с помощью ЧАЗов, были также случаи мошенничества, например, более семи тысяч граждан потеряли 72 млрд сумов из-за недобросовестных агентств. После возбуждения уголовных дел им все же вернули деньги. В 2020 году для предотвращения подобных ситуаций были внесены изменения в Закон, усиливающий контроль за деятельностью ЧАЗов через определения полномочий лицензирующего органа по проверке деятельности ЧАЗов, включая обязательства по проверке их деятельности по трудоустройству граждан за рубежом. Кроме того, внедрён механизм оплаты стоимости услуг по трудоустройству за счет иностранного работодателя, а также законодательно закреплено определение суммы резерва в размере 8500 базовых расчетных величин, определена конкретная сумма оплаты за оказание ЧАЗами информационных и консультационных услуг. В целях обеспечения прозрачности деятельности договоры на предоставление услуг регистрируются в программном комплексе Labor-migration в режиме реального времени.



### **Проблемы в работе частных агентств занятости:**

#### *Запрет на взимание платы за услуги*

ЧАЗы не могут брать плату за услуги трудоустройства, что ограничивает их возможности оказывать качественные услуги и расширять свою деятельность, так как многие зарубежные работодатели не готовы оплачивать эти услуги.

В результате, в реестре зарегистрированы только 13 лицензированных ЧАЗ, из которых 9 реально работают. Ограничения и запреты на взимание платы отпугивают потенциальных предпринимателей и инвесторов, которые могли бы способствовать развитию ГЧП в сфере занятости. В настоящее время ЧАЗы имеют право получать вознаграждение в размере 1 БРВ (Базовая расчётная величина) с одного трудового мигранта лишь за их консультирование. Согласно исследованиям, оптимальный размер платы за услуги по трудоустройству мигрантов за рубежом в десять раз выше базовой расчётной величины, установленной законодательством.

#### *Резервирование средств в Фонде*

Закон «О частных агентствах занятости» требует резервирования средств в размере 8500 базовых расчетных величин в Фонде поддержки и защиты прав и интересов граждан, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом, при Министерстве занятости и сокращения бедности РУ, что создает финансовые препятствия для ЧАЗов и ограничивает их возможности и развитие. Такая ситуация ограничивает их возможности привлекать инвестиции и развивать новые направления, тем самым, затрудняя создание эффективных механизмов трудоустройства и налаживания сотрудничества с государственными органами.

Предлагается заменить данное требование обязательным страхованием ответственности для защиты интересов трудовых мигрантов.

#### *Монополизация направления трудовых мигрантов в Южную Корею*

ЧАЗы направляют трудовых мигрантов из Узбекистана в Европу, Японию и страны Среднего Востока на высокооплачиваемую и безопасную работу. Однако набор в Южную Корею осуществляется только государственным Агентством по внешней трудовой миграции (АВТМ), что ограничивает возможности ЧАЗов. Хотя ЧАЗы могут отправлять мигрантов в любые страны согласно Соглашению между Узбекистаном и Южной Кореей, только АВТМ имеет право отправлять работников по визам Е-9. В то же время, для получения других видов виз, например, квалифицированной рабочей визы Е-7, участие АВТМ не требуется.

#### *Рост нелегальных агентств занятости*

Возросло число нелегальных агентств, работающих под видом консалтинговых фирм, которые обманывают граждан. Необходим усиленный государственный контроль за деятельностью недобросовестных организаций, осуществляющих работу по консультированию и трудоустройству граждан за рубежом.

#### **Регулирование трудовой миграции на основе двусторонних и многосторонних межгосударственных соглашений.**

В ходе изучения двусторонних Соглашений между Узбекистаном и РФ, Республикой Казахстан, Турецкой Республикой и Кореей было выявлено, что все они предусматривают социальное и пенсионное обеспечение мигрантов согласно законодательству принимающей страны.

В этих Соглашениях не регулируются вопросы черных списков и депортации, которые, вероятно, регулируются национальным законодательством.

**Краткий обзор ряда изменений миграционного законодательства российской федерации относительно трудовых мигрантов в свете сво (специальной военной операции).**

*1. ОМС (Обязательное медицинское страхование) для временно пребывающих иностранцев:*

С 1 января 2023 года все иностранные граждане и лица без гражданства могут подавать заявку на обязательное медицинское страхование (ОМС). Ранее это право было только у граждан ЕАЭС, Беларуси и беженцев. Для получения полиса ОМС иностранец должен работать в России на законных основаниях не менее 3 лет и работодатель обязан платить страховые отчисления.

*2. Корректировки в миграционном учете:*

С 26 октября 2023 года часть ответственности об уведомлении о прибытии иностранных граждан была возложена на самого иностранца. Иностранцы могут самостоятельно зарегистрироваться через госуслуги при наличии аккаунта. Для визовых стран уведомление возможно при наличии договора аренды или найма жилья. Эти поправки будут актуальны и в 2024 году.

*3. Замена выдворения на штрафы:*

С 25 декабря 2023 года согласно Закону №649-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» суд может заменить выдворение иностранного гражданина на штраф от 40 до 50 тысяч рублей, а также на принудительные работы от 150 до 200 часов, если иностранец платит налоги, соблюдает законы и обладает жильем.

*4. РВПО (разрешение на временное проживание) для иностранных студентов:*

С 1 января 2023 года иностранные студенты могут оформлять РВПО вне квоты на весь срок обучения. После окончания обучения можно подать документы на вид на жительство. РВПО позволяет работать без разрешения МВД – тогда при устройстве нужно будет указать реквизиты РВПО.

*5. Квоты на трудоустройство:*



Постановлением Правительства РФ установлены квоты на трудоустройство иностранцев на 2024 год. Распределение квот по регионам предусмотрено в распоряжении Правительства РФ №2798-р от 11 октября 2023 года.

*б. Изменение НДФЛ (Налог на доходы физических лиц) по патенту на работу:*

С 1 января 2024 года изменился размер ежемесячного авансового платежа по патенту на работу. Новый коэффициент-дефлятор составляет 2,400 (ранее 1,729). Размер налога на патент устанавливается индивидуально для каждого региона. Информацию можно найти на сайте ФНС (Федеральная налоговая служба) России. Произвести оплату нужно на счет Управления Федерального казначейства по Тульской области, вне зависимости от того, в каком регионе вы проживаете и работаете.

**Как фиксируются въезд, выезд и цели миграции согласно национальным нпа. Доступность статистической информации пограничных служб.**

Фиксацию данных о въезде, выезде и целях миграции в Узбекистане осуществляют МИД, Консульские учреждения РУ за рубежом, МВД, Служба государственной безопасности и Пограничные войска. Порядок въезда и выезда регулируется двумя постановлениями Кабинета Министров: от 21.11.1996 г. № 408 и от 30.01.2020 г. № 49.

Статистика занятости и миграции требует улучшения из-за проблем с корректностью и полнотой данных, а также несоответствием методологии стандартам МОТ и ограниченный доступ к статистическим данным.

Данные о гражданах Узбекистана, находящихся в трудовой миграции в других странах, с 1 октября 2019 года объединены в единую базу Labor-migration и внедрены в систему «Единая национальная система труда».

Несмотря на работу по созданию автоматизированных систем учета мигрантов, существуют серьезные проблемы с качеством и сопоставимостью данных на международном уровне. Трудовая миграция



часто сопровождается неурегулированным статусом мигрантов, что затрудняет учет.

### 1.1. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТОВ

В данном исследовании приняли участие 440 трудовых мигрантов-граждан Республики Узбекистан. Практически все трудовые мигранты относятся к экономически активному населению (только 2% опрошенных пенсионного возраста). Основная доля респондентов находятся в возрасте 18-35 лет (63%), а средний возраст составляет 34 года. Доля мужчин в составе трудовых мигрантов достигает 64%, что указывает на продолжающуюся тенденцию миграции мужчин из Узбекистана. Чаще всего трудовые мигранты (59%) состоят в браке, более четверти (27%) не состоят в браке, а доля разведенных - 13%. Среди женщин доля разведенных вдвое выше, чем среди мужчин. Данный факт свидетельствует о том, что развод может быть одним из выталкивающих факторов внешней трудовой миграции, так как в традиционном обществе после развода женщины подвергаются стигматизации.

По уровню образования относительное большинство составляют люди со средним образованием – 43%, а доля мигрантов с незаконченным средним образованием - почти 29%, что говорит о профессиональной неподготовленности мигрантов. Стоит отметить, что среди мигрантов со средним образованием значительно выше составляет представленность женщин.

Финансовое положение 7% домохозяйств респондентов можно охарактеризовать как нахождение за чертой бедности, им не хватает денег даже на еду. Еще около половины (45%) домохозяйств респондентов находится практически на грани бедности, им хватает денег только на еду. В целом, согласно результатам опроса, более половины мигрантских домохозяйств имеют недостаточно финансовых средств для обеспечения своих базовых потребностей. При этом 19% респондентов относят свои домохозяйства к достаточно обеспеченным, им хватает денежных средств на все, кроме крупных покупок.

Одним из факторов, определяющих уровень благосостояния мигрантских домохозяйств, является уровень заработной платы мигрантов и сумма возможных денежных переводов. Более половины трудовых

мигрантов (53%) зарабатывают в среднем от 250 до 500 долларов США в месяц, а каждый третий (30%) от 500 - 1000 долларов США. Важно отметить, что уровень заработной платы у 7% составляет до 250 долларов США, являясь ниже уровня средней заработной платы в Узбекистане в 2023 году, которая составляла около 325 долларов США<sup>12</sup>.

Знание языка страны миграции является важным фактором успеха на рынке труда. Это повышает шансы получить визу, найти хорошо оплачиваемую работу, минимизировать манипуляции со стороны работодателей и отстаивать свои трудовые права. Знание русского языка стало определяющим фактором массовой трудовой миграции в РФ. Согласно результатам исследования, большинство узбекских мигрантов оценивают свое знание языка как среднее, но отмечают важность знаний для успешного пребывания в стране назначения.

”

**- Вы в первый раз поехали и ничего не знали, как вы думаете, надо ли чему-то обучать? Знания давать еще в Узбекистане перед миграцией?**

- Язык надо изучать, хорошо надо разговаривать, а остальное само собой будет....

- ... те, которые не разговаривают, им сложно будет, им плохую работу дают.

**РУ09, муж., 29 лет, РФ, 3 года в миграции**

Основной страной приема мигрантов из РУ является Россия (данная страна была страной назначения для 93% мигрантов). Из них абсолютное большинство выбрало Москву (66%) и Московскую область (15%) основными регионами своего пребывания, еще около 7% трудятся в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. Другие регионы России менее привлекательны для мигрантов из РУ, которые ищут работу. Среди других стран назначения

<sup>12</sup> Средняя номинальная заработная плата в Узбекистане в первом квартале выросла на 19,8%, <https://www.gazeta.uz/ru/2024/04/29/wages/#:~:text=%D0%A1%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%8F%D1%87%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0,uz%C2%BB>.

мигрантов значительно реже мигранты отправляются в Турцию, Германию, Великобританию, Италию, Корею, ОАЭ, Катар и Болгарию.

Чаще всего мигранты работают в строительстве (28%), в сферах общественного питания (27%), гостиничного бизнеса (12%), в сельском хозяйстве (7%) и транспорте (7%).

Около половины респондентов имела предыдущий опыт миграции, 52% отправились в миграцию повторно. При этом 68% мигрантов непрерывно работали в стране миграции от 6 месяцев до 1 года за последние 3 года, указывая на выбор непродолжительного пребывания. В то время как каждый десятый предпочел остаться на более длительный срок, от 2 до 3 лет, тем самым получая больше возможностей для заработка.

## 1.2. ФАКТОРЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ МИГРАЦИИ

Известно, что никто не может принять решение в отрыве от структуры, в которой он находится. Поэтому при изучении факторов миграции от общего к частному исследователи используют трехчленную схему: условия – факторы – причины. Условия включают общую языковую среду, безвизовый режим и т.д. Факторы могут быть такими, как бедность, низкая оплата труда, отсутствие желаемой работы и т.д. Причины — это обстоятельства, непосредственно мотивирующие миграцию, такие как растущий долг, развод, приглашение родственника из РФ, желание накопить стартовый капитал и т.д. Факторы воздействуют на все население, но только некоторые решаются на трудовую миграцию.

Так, согласно результатам исследования, главным выталкивающим фактором трудовой миграции из РУ является **низкая оплата труда** на родине. Об этом сообщила почти половина респондентов (45%). Безработица и отсутствие желаемой работы аналогично является значимым фактором при принятии решения о миграции, 30% респондентов отметили именно данную проблему. Тройку основных факторов замыкают сложности и коррупция при трудоустройстве, об этом заявил каждый четвертый мигрант. Это говорит о том, что в стране продолжают существовать традиции, основанные на предоставлении привилегий при трудоустройстве родственникам, друзьям и знакомым, не всегда учитывая их профессиональные качества и навыки. Таким образом, респонденты

отводят значимое место данным явлениям при принятии решения о трудовой миграции.

**Рис. 1. Выталкивающие факторы миграции, n=440**



Следует отметить, что для женщин-мигранток более актуальными являются такие факторы, как: тяжелая экономическая ситуация (15%) и личные проблемы (9%), которые вынуждают их отправиться в другую страну в поисках трудоустройства. Интересно, что молодежь чаще других отмечает плохие социальные условия, включая недостаточно хорошее образование, медицину и прочее (11%), как триггер их решения отправиться в миграцию.

Окончательное решение о выборе страны назначения для трудовых мигрантов из РУ формируется под воздействием не только выталкивающих факторов, но и притягивающих причин. В числе основных притягивающих факторов при выборе страны пребывания мигрантов было отмечено **наличие родственников или знакомых (36%)**. За годы независимости сложились т.н. миграционные «тропы» из сети родственников, близких, знакомых, соседей, коллег и так далее. Часто на выбор страны пребывания также влияет то, что респондент ранее работал в стране миграции (17%).

ОСНОВНУЮ МОТИВАЦИЮ К ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

**30%**  
РЕСПОНДЕНТОВ



УКАЗАЛИ НА БОЛЕЕ ВЫСОКУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

Более высокую заработную плату 30% респондентов указали как основную мотивацию к трудовой миграции, несмотря на высокие финансовые издержки на дорогу и легализацию (учет, патент, медосмотр и др.). Эксперты отмечают, что трудящиеся мигранты в РФ в последние годы предпочитают сферы деятельности **со сдельной оплатой труда**: такси, курьерские службы, логистические центры, где доход зависит

от количества выполненных заказов и установлены одинаковые тарифы для местных работников и мигрантов<sup>13</sup>.

Поиск работы за границей, находясь в своей стране, и поиск работы после приезда имеют разные риски. Если мигрант заранее нашел работу и обсудил детально все условия труда, включая оплату труда с работодателем, то такой подход менее рискованный. Это позволяет снизить риск стать жертвой торговли людьми, быть обманутым посредниками, потерять много времени на поиск работы и т.д. Согласно данному исследованию 60% трудящихся мигрантов нашли работу, еще находясь на родине, тем самым обезопасив себя от некоторых рисков. Примечательно, что женщины-мигрантки чаще находят работу, уже приехав в страну трудовой миграции (46%, а среди мужчин 38%). Согласно данным исследования наиболее распространенным каналом поиска работы для мигрантов являются объявления в газете/радио/ТВ (24%) а также ближайший социум – родственники, друзья, знакомые (24%). Специализированные государственные структуры, такие как Агентство внешней трудовой миграции (АВТМ), Служба занятости и прочие, также играют значимую роль в трудоустройстве своих граждан за рубежом. 12% мигрантов получили помощь именно этих государственных структур. Стоит отметить, что для 27% респондентов основным каналом поиска работы в стране миграции стало обращение в частные агентства занятости (ЧАЗы). Однако, данный показатель возможно искажен и мигранты могли отмечать ЧАЗы, говоря об АВТМ. Ввиду отсутствия прямого варианта АВТМ, часть респондентов

<sup>13</sup> См.: Жандарова И. Зарплаты трудовых мигрантов и россиян сравнялись. 23.04.2023. <https://rg.ru/2023/04/23/zanimajte-mesta.html>

относила его к государственным органам, а часть к частным агентствам занятости. Интересно, что женщины (17%) и более молодые мигранты в возрасте до 46 лет, чаще находили работу, используя современные технологии, через интернет, чем другие категории мигрантов.

Для абсолютного большинства (75%) мигрантов выбор способа поиска работы в стране пребывания обусловлен опытом/советом ближайшего социума. При этом относительно значимая часть опрошенных (15%) не знали о других методах поиска работы в стране миграции.

”

*- В Россию я приехал «на ура», так скажем, взял билеты, приехал и дальше искал работу. А в Германию меня устроило рекрутинговое агентство, агентство по занятости.*

***- Как лучше, наобум приезжать или все-таки через агентство?***

*- Конечно, через агентство, ты понимаешь, что работа тебя ждет, жилье ждет.*

***- А вы в Эмираты как попали, тоже через агентство?***

*- Да, в Эмираты тоже через агентство.*

***РУ08. Муж., 30 лет, повар, 7 лет в трудовой миграции***

В Россию мигранты из Узбекистана чаще уезжают через сети знакомств, а в дальнейшем зарубежье через различные агентства занятости, частных посредников и брокеров, что делает процесс миграции более определенным и безопасным.

### 1.3. РОЛЬ ЧАСТНЫХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ АГЕНТСТВ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

В настоящее время есть множество способов трудоустройства мигрантов в стране назначения, начиная от использования связей через родственников и заканчивая государственной помощью в поиске работы за рубежом. В РУ по состоянию на февраль 2024 года 14 частных агентств занятости имели лицензию на оказание услуг по трудоустройству граждан

за рубежом<sup>14</sup>, включая страны Европы, Японии и Среднего Востока. Однако, как отмечает Минтруд, в последнее время наблюдается рост нелегальных агентств занятости, работающих под видом консалтинговых компаний<sup>15</sup>. Обращение в подобные организации несет огромный риск для мигрантов быть обманутыми. Для того, чтобы не стать жертвой мошенников, мигранты могут обращаться в лицензированные ЧАЗы и АВТМ.

Как отмечалось ранее, в последний раз 12% мигрантов трудоустроились за рубежом через государственные структуры, а через ЧАЗы - 27% .

Одним из определяющих факторов обращения в ЧАЗы и АВТМ может быть информированность потенциальных мигрантов о данных структурах, предоставляющих услуги по трудоустройству за рубежом. Согласно полученным данным уровень осведомленности о данных организациях достаточно высок, о ЧАЗах знают 42% опрошенных, а об АВТМ - 56%. При этом ранее в ЧАЗы обращались 5% мигрантов, а в АВТМ значительно большее количество мигрантов - 19%.

**Рис.2. Причины не обращения в АВТМ и ЧАЗы для трудоустройства, n=268**



<sup>14</sup> Реестр частных агентств занятости, <https://mehnat.uz/ru/services/reestr-chastnyh-agentstv-zanyatosti>

<sup>15</sup> Почти 90% лицензий частных агентств занятости аннулированы — Минтруда, <https://www.spot.uz/ru/2022/07/07/hiring-agencies/>



Среди причин, по которым мигранты не обращались за помощью в трудоустройстве в государственные структуры или ЧАЗы, более трети респондентов указали на незнание об их существовании. Необходимость оплаты предоставляемых услуг по трудоустройству стала препятствием для обращения в данные организации еще для 30% мигрантов.

Из тех, кто обращался в ЧАЗы, абсолютное большинство получило помощь, связанную с их трудоустройством: им помогли подобрать вакансию (34%) или оформили документы для трудоустройства (49%). При этом большинство мигрантов выразили свою неудовлетворенность предоставленными услугами ЧАЗов. В добавок к тому, что каждый второй обратившийся сообщил о невыполнении условий ЧАЗов по обещанной работе, так еще им не подобрали подходящей вакансии, выбор вакансий оказался очень скудным, а также им необходимо было оплатить услуги ЧАЗов. Более половины респондентов (58%) платили за услуги ЧАЗов и каждый пятый (21%) из них оценил стоимость услуг как высокую.

Среди тех, кто обращался в АВТМ, граждане чаще получили интересующую информацию и консультацию в сфере труда (57%). Еще каждый третий получил практическую помощь по вопросам труда: им подобрали вакансию (25%) или помогли с оформлением документов для трудоустройства (11%). При этом уровень удовлетворенности услугами АВТМ выше, чем ЧАЗами: 64% респондентов остались удовлетворенными полученными услугами. И несмотря на то, что чуть больше половины мигрантов оплачивали услуги АВТМ (56%), половина из них оценила стоимость услуг как приемлемую.

#### 1.4. ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ И ТРУДОВЫЕ ПРАВА МИГРАНТОВ

Мигранты часто сталкиваются с рисками, связанными с безопасными условиями пребывания и занятости. Государственные, неправительственные и частные организации работают над минимизацией этих рисков через информирование и обучение мигрантов. Однако из-за частых изменений законодательства в странах назначения, особенно в РФ и РК, а также неправомерных действий работодателей, мигранты не всегда могут защитить свои права. Более того, взаимосвязь различных аспектов миграционного законодательства делает мигрантов еще более уязвимыми, например, неурегулированный статус затрудняет защиту трудовых прав.

Осведомленность мигрантов о своих правах позволяет им лучше понимать условия пребывания и труда, что дает возможность конструктивно защищать свои трудовые интересы. Тем не менее, знания мигрантов остаются недостаточными. Так, почти 2/3 мигрантов (64%) не осведомлены о миграционном законодательстве страны приема, а 55% - о видах рабства и принудительного труда. Что касается вопросов труда, то каждый второй мигрант отметил низкий уровень знания о своих трудовых правах и механизмов их защиты, еще 47% узбекистанцев согласились на работу, об условиях труда которой они не были проинформированы. В то же время, наблюдается более высокий уровень осведомленности о первичных этапах легализации в стране пребывания, свыше 70% узбекистанцев знают о процедурах регистрации и постановки на миграционный учет.

**Рис. 3 Доля мигрантов, не осведомленных о подготовке к миграции. n=440**



Привлекает внимание то, что уровень информированности о различных аспектах подготовки к миграции значительно варьируется в зависимости от способа поиска работы в стране миграции. Среди мигрантов, трудоустроенных через ЧАЗы и АВТМ, уровень информированности о миграционном законодательстве (54% и 56% соответственно) и условиях труда на месте трудоустройства (61% и 52% соответственно) значительно ниже, чем среди мигрантов, нашедших работу с помощью родственников и друзей. Их уровень знаний миграционного законодательства достигает 64%, а об условиях труда на месте трудоустройства знали 67% респондентов. Таким образом, важно усилить консультации о миграционных правилах страны назначения и условиях труда мигрантов, проходящих через эти структуры.

Одним из аспектов подготовки мигрантов к трудовой миграции является их информированность о важности заключения трудового договора, который служит гарантом обеспечения трудовых прав работников. Половина трудовых мигрантов (54%) отметили, что у них отсутствует трудовой договор, в основном, по инициативе самих же мигрантов. Так, 43% мигрантов у

которых отсутствует трудовой договор сообщили, что работодатель предложил им договор, но они отказались, ошибочно считая такой подход более выгодным. Еще около трети респондентов (35%) имеют неурегулированный статус, из-за которого они не могут заключать трудовой договор. А около четверти (21%) назвали нежелание работодателя заключать трудовые договора основной причиной отсутствия трудового договора. Незнание своих прав и временная работа также способствует не заключению трудовых договоров. При этом при заключении трудовых договоров мигранты зачастую не имеют возможности детально ознакомиться с условиями договора. Среди тех, кто имеет трудовой договор, 64% ознакомились только с отдельными пунктами, а 4% и вовсе не видели прописанных условий в договоре. Таким образом, даже при официальном трудоустройстве, мигранты не всегда информированы обо всех условиях



# 54%

ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ ОТМЕТИЛИ, ЧТО У НИХ  
ОТСУТСТВУЕТ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, В ОСНОВНОМ,  
ПО ИНИЦИАТИВЕ САМИХ ЖЕ МИГРАНТОВ

труда. Для понимания, насколько условия труда мигрантов соответствуют трудовому договору и договоренностям, а также основополагающим трудовым правам, участники опроса ответили на ряд вопросов о соблюдении их трудовых прав. Наиболее часто упоминаемым нарушением является отсутствие оплачиваемого трудового отпуска (73%). Право на оплачиваемый отпуск возникает у иностранного работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы из расчета двух рабочих дней на каждый месяц при заключении срочного трудового договора или при занятости на сезонных работах. Также порядок предоставления отпуска мигрантам напрямую зависит от срока пребывания на территории РФ<sup>16</sup>.

Отсутствие оплаты за сверхурочную работу (68%) также является довольно распространенным правонарушением в отношении мигрантов из РУ. Несмотря на наличие законодательной нормы, согласно которой работникам временного пребывания в РФ пособие по временной нетрудоспособности выплачивается при условии, что за последние 6 месяцев перед болезнью за него выплачивались страховые взносы<sup>17</sup>, 65% мигрантов указали на непредоставление им оплачиваемого больничного отпуска.

**Рис.4 Сведения об условиях работы трудовых мигрантов,  
n=440**



<sup>16</sup> <https://www.glavbukh.ru/art/82511-qqqm7y16-kak-predostavlyat-otpusk-inostrantsam>

<sup>17</sup> Консультант плюс. Ресурс по правовой поддержке. <https://goo.su/ynhAcl>.

Среди других часто встречающихся нарушений трудовых прав каждый второй респондент отмечает нерегулярность получения заработной платы за выполненную работу (60%) и необеспечение работодателем безопасности рабочего места (53%).

Дискриминация на рабочем месте также является довольно распространенным нарушением трудовых прав, о котором сообщили 40% опрошенных мигрантов. Среди причин дискриминации 28% респондентов указали свой *статус мигранта*, дополнительно отмечались такие причины, как *национальность, возраст и нелегальный статус (по 4%)*. Уязвимость мигрантов и их дискриминация может привести к физическому и сексуальному насилию работников на рабочем месте. Согласно опросу 26% респондентов сталкивались с насилием на рабочем месте, причем среди жертв значительно больше женщин (32%). Мигранты, особенно в странах с недостаточными правовыми гарантиями, подвержены высокому риску эксплуатации и насилия.

Принуждение к увольнению и работа по ненормированному графику для трети респондентов (35% и 30% соответственно) являлись обыденными нарушениями трудовых прав мигрантов. Как оказалось, абсолютное большинство трудовых мигрантов работают дольше установленного 8-ми часового рабочего дня, который порой достигает 16-ти часов (от 13 до 16 часов в день трудятся 5% опрошенных, от 9 до 12 часов – 56%).

”

**- ...трудовые договора у вас были или график работы, больничные, отпуск?**

- Нет, трудовой договор он был, но он не соблюдался как таковой. Не знаю, работодателю легче было не соблюдать его. Или соблюдать его только в свою пользу. График работы был ад, – 6 дней в неделю по 12, возможно 14 часов в сутки.

**- Вам платили за переработку?**

- Нет, за переработку не доплачивали, платили как обычный оклад.

**- Больничные были у вас?**

- Если я заболел – это мои проблемы, работодатель ничего не оплачивал, лечись за свой счет.

**РУ08. Муж., 30 лет, повар, 7 лет в трудовой миграции**

Находясь в стране миграции, мигранты из РУ могут столкнуться с одним из серьезнейших трудовых нарушений – эксплуатацией и принудительным трудом. Удержание документов работодателем является важным критерием, характеризующим наличие принудительного труда. Зачастую работодатель удерживает документы приезжих работников под самыми разными предлогами. Мигрант без документов, удостоверяющих личность, становится наиболее уязвимым, без возможности покинуть данное место работы и уехать на родину, а в случае ухода от такого работодателя он вынужден соглашаться на выполнение любой работы. Каждый пятый участник опроса (22%) отметил, что **работодатель удерживает документы**, удостоверяющие личность. В то время, как законы РФ не предусматривают хранение у работодателя ни подлинников, ни копий документов мигранта, кроме как трудовой книжки. Незаконное изъятие документа, удостоверяющего личность гражданина, является административным правонарушением и одним из признаков принудительного труда.

Однако, наличие трудового договора существенно снижает риск нарушений трудовых прав среди мигрантов по сравнению с неформально занятыми работниками. Согласно полученным данным вероятность

”

**- А когда уволили, вы пытались что-то доказать, что это неправильно, что сколько-то надо вам заплатить или не пытались?**

- Я только им сказал (работодателю), больше никуда не обращался, но они все равно не дали.

**- А вы знали, куда можно обратиться или почему вы не обращались, не знали куда или не хотели?**

- Не знал, да.

**- А сейчас уже знаете, куда обратиться?**

- Сейчас тоже не знаю, куда обратиться, но более-менее сейчас.

...

- Я даже не знаю, куда обращаться, ну в посольство. Но я точно не знаю, они помогают...

**РУ09, мужчина, 29 лет, узбек, 3 года в РФ**

нарушения трудовых прав мигрантов, занятых в неформальном секторе, примерно на 10% выше, чем среди мигрантов, имеющих трудовой договор.

Несмотря на то, что мигранты сталкиваются с различными нарушениями своих прав в стране назначения, включая трудовые права, большинство из них не обращается за помощью (55%).

Причины, по которым мигранты не обращаются за помощью, разнообразны. Одной из основных является низкая информированность о существующих структурах и способах защиты прав.

Так, мигранты чаще всего знают о том, что при нарушении трудовых прав, они могут обратиться в диаспору (30%), каждый четвертый респондент указал работодателя (25%), ближайший социум (23%) и Консульство (22%) за помощью в решении таких проблем.

**Таблица 1. Способы защиты трудовых прав мигрантов.**

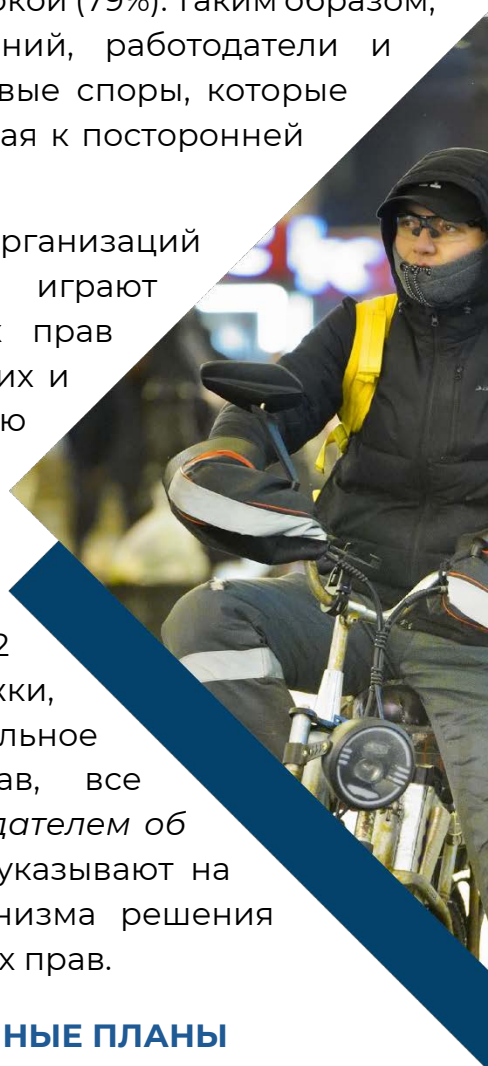
	Знают	Считают эффективным	Обращались	Удовлетворены
<b>Диаспора</b>	<b>30%</b>	<b>29%</b>	16%	66%
<b>Работодатель</b>	<b>26%</b>	21%	7%	79%
<b>Консульство</b>	22%	<b>25%</b>	<b>37%</b>	64%
<b>Родственники/друзья/члены семьи/знакомые</b>	23%	18%	4%	<b>100%</b>
<b>Гос. органы</b>	10%	12%	<b>32%</b>	49%
<b>Миграционная служба</b>	9%	6%	8%	20%
<b>Профсоюз</b>	3%	5%	3%	67%
<b>НПО, международные организации</b>	1%	1%	1%	<b>100%</b>

\*Примечание: сумма превышает 100% т.к. у респондентов была возможность дать несколько ответов

На практике практически каждый второй (45%) опрошенный мигрант обращался за помощью для решения трудовых проблем в миграции. Несмотря на то, что эффективными они считают одни структуры, все же предпочитают обращаться в уполномоченные государственные структуры: Консульство (37%) и государственные органы (32%). Хотя доля мигрантов, обращавшихся непосредственно к работодателю за защитой своих трудовых прав, невысокая, только 7% обращались к ним, удовлетворенность

их помощью является одной из наиболее высокой (79%). Таким образом, на практике участники трудовых отношений, работодатели и работники, могут решить имеющиеся трудовые споры, которые будут удовлетворять обе стороны, не прибегая к посторонней помощи.

Профсоюзы, как одна из важнейших организаций представления интересов работников, играют незначительную роль в защите трудовых прав мигрантов. Лишь 3% опрошенных знают о них и только 3% из обратившихся за помощью предпочли искать защиту своих трудовых прав совместно с профсоюзами. За последние 3 года в профсоюзе или неформальной группе помощи мигрантам состояли лишь 0,5% респондентов (2 человека). Среди различных видов поддержки, которую оказывал профсоюз/неформальное объединение по защите трудовых прав, все респонденты назвали *переговоры с работодателем об улучшении условий труда*. Эти показатели указывают на низкую распространённость данного механизма решения вопросов, связанных с соблюдением трудовых прав.



### 1.5. ОЦЕНКА СИТУАЦИИ\* И МИГРАЦИОННЫЕ ПЛАНЫ

В связи с последними событиями как в мире, так и в РФ, основной стране назначения мигрантов из РУ, были проанализированы изменения в соблюдении трудовых прав мигрантов и их планов относительно будущей миграции. Чуть более половины респондентов (54%), находящихся в России в трудовой миграции, считает, что ситуация с соблюдением трудовых прав не изменилась. Однако, каждый третий мигрант **(29%) отметил ухудшение соблюдения трудовых прав в России**, ведущее к повышению уязвимости мигрантов.

*\*Опрос и результаты проведенного исследования охватывают период до конца 2023 года и не включают анализ изменений под влиянием трагических событий, связанных с терактом в Подмосковье и последующей эскалации антимиграционных настроений в РФ.*



Наряду с участвовавшими, по мнению опрошенных, нарушениями трудовых прав, мигранты продолжают сталкиваться с ксенофобией, национализмом и предвзятым отношением государственных органов. Респонденты женского пола чаще указывают на стабильность ситуации (62%), в то время как среди мужчин довольно значимая доля указывает на ухудшение ситуации (34%). Среди мужчин больше тех, кто видит ухудшение, см. данные таблицы 6.

Для решения одной из задач исследования по выявлению планов и предпочтений мигрантов относительно будущей миграции респонденты

**Рис.5 Планируете ли вы вернуться на родину после трудовой миграции? n=440**



ответили на ряд соответствующих вопросов. Так, почти половина мигрантов (48%) хотят вернуться на родину, но потом выехать в другую страну с целью трудоустройства, указывая на повышенный интерес к новым рынкам труда. Еще 17% хотят временно вернуться в РУ, а затем снова уехать на заработки в ту же страну. О своих планах навсегда вернуться на родину сообщили 11% респондентов.

В РУ существуют программы, поддерживающие занятость вернувшихся мигрантов, включая курсы по предпринимательству и льготные кредиты. Однако только 17% респондентов осведомлены о том, что государственные органы и НПО помогают вернувшимся на родину трудовым мигрантам. На вопрос о том, какую помощь мигранты хотели бы получить по возвращению

**Рис.6 Если вы вернетесь/вернулись на родину какая помощь вам нужна? n=440**



на родину, многие заинтересованы в получении социальной помощи (68%). Еще каждый второй (57%) хотел бы получить помощь в трудоустройстве на родине, что исключит необходимость трудовой миграции.

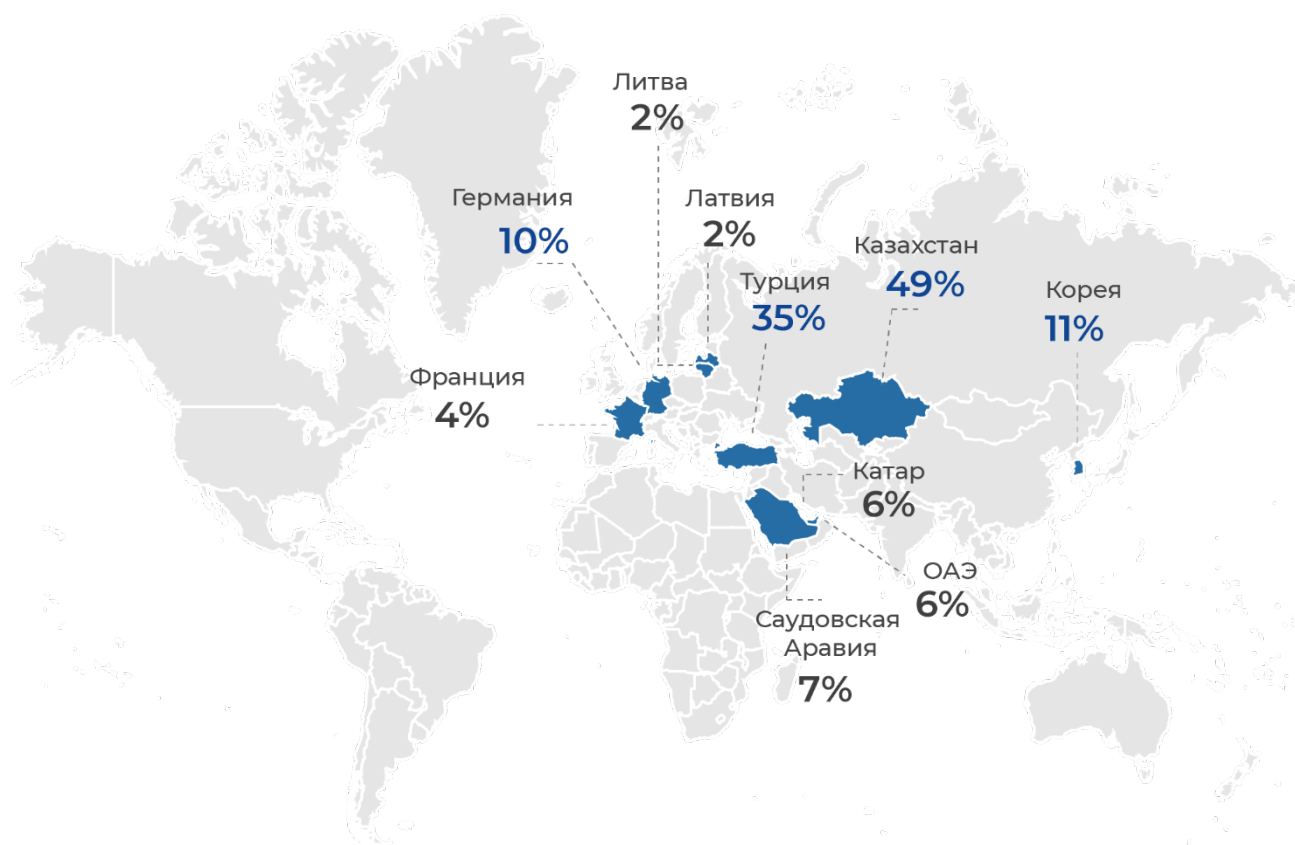
Так, большинство мигрантов все-таки рассматривают возможность продолжения трудовой миграции, включая возвращение в ту же страну, либо освоение новых рынков труда.

### 1.6. НОВЫЕ РЫНКИ ТРУДА

Прямой вопрос о рассмотрении других стран для миграции в будущем подтвердили ранее полученные данные, около половины респондентов (47%) рассматривают новые рынки труда. Мужчины (51%) чаще женщин (41%) проявляют интерес к новым возможностям.

Однако другая половина мигрантов не рассматривают миграцию в новые страны по различным причинам. Среди главных причин треть респондентов (32%) отметили высокие расходы для выезда в миграцию. Отсутствие информации о новых странах назначения сообщили 28% участников опроса, а 23% указывают на сложности оформления документов в другие страны как основные препятствующие факторы смены страны назначения в будущем.

**Рис. 7 Страны, в которые мигранты хотят поехать в трудовую миграцию, n=204**



Среди узбекистанцев, рассматривающих новые страны для трудовой миграции, наиболее популярны две страны: Казахстан (49%) и Турция (35%). Кроме того, значительной частью мигрантов были названы такие страны, как Корея (11%), Германия (10%) и Саудовская Аравия (7%).

В виду того, что основной целью трудовой миграции является улучшение финансового благополучия, большинство опрошенных

мигрантов (46%) полагают, что в указанных новых странах они смогут заработать больше. Однако, стоит отметить, что для относительного большинства мигрантов среди привлекательных факторов новых рынков труда являются вопросы гарантий соблюдения трудовых прав. Практически каждый второй (43%) мигрант считает, что работодатели в новых странах более ответственные в обеспечении соблюдения трудовых прав своих работников. Это свидетельствует об осознанности мигрантов важности работы за рубежом в правовой среде, где риски нарушения их прав минимизированы.

**Рис. 8. Чем привлекательны новые страны миграции**



Предпочтения по сферам занятости в других странах практически совпадают со сферами занятости респондентов в настоящее время в странах назначения. Относительное большинство мужчин (33%) хотят работать в строительстве, а женщины (27%) - в сфере гостиничного бизнеса.

Эти предпочтения показывают, что мигранты в основном удовлетворены своей текущей низкоквалифицированной занятостью и не планируют конкурировать за более высококвалифицированные должности на потенциально новых рынках труда.

”

*- Планирую в Европу да, но пока неизвестно, когда.*

**- А почему в Европу думаете?**

*- Тоже друзья туда переезжают и говорят, что там лучше оплачивается.*

*РУ09, мужчина, 29 лет, узбек, 3 года в РФ*

Для принятия окончательного решения о смене страны миграции граждане РУ должны иметь доступ к информации о возможностях трудоустройства в других странах. Каждый седьмой мигрант (16%) уже искал и видел подобную информацию, что может свидетельствовать о его серьезном намерении отправиться в трудовую миграцию в другую страну. Дополнительно, 37% респондентов сообщили, что не искали, но сталкивались с такой информацией, которая могла бы стимулировать их размышления о новых рынках труда. Основным источником информации о новых рынках труда - телевидение (26%). Немного реже мигранты обращаются к радио (18%), сайтам по поиску работы (17%) и к соцсетям (17%). Специализированные структуры, такие как: ЧАЗы (2%) и АВТМ (6%) менее популярны для мигрантов при поиске информации о новых возможностях.

Несмотря на то, что часть мигрантов получала некоторую информацию о новых рынках труда, у них остается потребность в дополнительной актуальной и достоверной информации о других странах миграции. Большинство респондентов нуждается в информации о подготовке необходимых документов в другие страны миграции (36%), о правилах пребывания и работы (26%), о миграционном законодательстве и государственных программах (17% и 16%).

# АНАЛИЗ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

- 1. Портрет мигранта.** Основная масса мигрантов находится в возрасте между 28 и 34 годами, со средним или неполным средним образованием и приемлемым знанием языка страны миграции. Представленность мужчин в трудовой миграции гораздо выше, их доля составляет 64%. Более половины трудящихся мигрантов состоят в браке. Свыше половины мигрантских домохозяйств находятся на грани бедности, денежных средств хватает только на еду. Таким образом, решение отправиться в миграцию с целью улучшения благосостояния семьи, не всегда приводит к желаемому результату. Более половины мигрантов (53%) зарабатывают в среднем от 250 до 500 долларов США, а 7% мигрантов имеют заработную плату ниже 250 долларов США.
- 2. Миграционный опыт.** Несмотря на геополитические потрясения, основная масса **узбекских мигрантов продолжает трудиться в РФ**, где особенно популярна среди мигрантов Москва и Московская область. Каждый второй мигрант имел предыдущий миграционный опыт, а другие впервые выехали за пределы страны с целью трудоустройства. Чаще всего мигранты находятся в миграции до 1 года, но есть значительная доля (10%) тех, кто за последние три года практически не выезжал из страны и находился в миграции непрерывно 2-3 года.
- 3. Главным выталкивающим фактором** трудовой миграции из РУ **является низкая оплата труда на родине** (45%). Безработица и отсутствие желаемой работы, коррупция при трудоустройстве, тяжелая экономическая ситуация и инфляция также в числе основных мотивирующих факторов для миграции. В числе основных притягивающих причин – наличие родственников или знакомых; и более высокая заработная плата. Основная доля мигрантов предпочитает найти работу в стране миграции до своего отъезда

(60%). В этом им помогают как социальные связи и различные объявления, так и специализированные государственные учреждения.

4. В общем объеме трудовой миграции **роль частных и государственных агентств занятости недостаточно высока**, 12% и 27% респондентов трудоустроились через данные структуры. В то же время, уровень информированности о данных структурах довольно высок, около половины респондентов знают, как о ЧАЗах, так и об АВТМ, что говорит об их активной информационной работе с населением. Среди обратившихся за услугами по трудоустройству, в **ЧАЗах** чаще получали **помощь в подборе вакансии или оформлении документов по трудоустройству**, в то время как в **АВТМ – информационные и консультационные услуги**. Услугами ЧАЗов большинство мигрантов не были удовлетворены, а услугами АВТМ напротив, больше половины респондентов остались довольны.
5. **Уровень осведомленности о своих трудовых правах** среди мигрантов **крайне низкий**: свыше половины не знают об аспектах миграционного законодательства, о видах рабства и принудительного труда, а также о своих трудовых правах и механизмах их защиты. Трудовой договор отсутствует у 54% мигрантов, чаще всего из-за отказа самих мигрантов заключать договор, считая трудоустройство без договора более выгодным. Около половины трудовых мигрантов обращались за помощью для решения проблем, связанных с нарушением их трудовых прав. Чаще всего они обращались в Консульство и диаспоры. При этом намного реже к работодателям, однако уровень удовлетворенности от решения проблем с работодателем значительно выше (79%). Роль профсоюзов в используемых механизмах защиты трудовых прав мигрантов остается невысокой.
6. Общая **оценка ситуации с соблюдением трудовых прав в России вследствие последних событий в мире** меняется не в пользу РФ. Каждый третий мигрант отмечает **ухудшение ситуации с соблюдением трудовых прав**. Усиление полицейских мер, враждебность и пересмотр миграционной политики усугубляют условия труда и жизни мигрантов, что приводит к потере доверия к госструктурам РФ и снижению интереса к трудовой миграции в Россию. Мигранты все чаще **рассматривают альтернативные страны**,

**такие как Казахстан, Турция, Корея, Германия, Саудовская Аравия,** где они смогут не только заработать больше, но и будут уверены в соблюдении оговоренных условий труда и своих трудовых прав. Большинство мигрантов не видят Россию страной миграции в будущем, а их число будет увеличиваться с усилением информации о других странах и повышением уровня образования, включая изучение английского языка.



# РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Ускорить принятие Единого Базового Закона «О внешней трудовой миграции», который систематизировал бы порядок организации трудовой деятельности граждан за границей, привлечение иностранных работников в Узбекистан, социальную поддержку, защиту прав и реинтеграцию мигрантов. Закрепить на законодательном уровне следующие понятия: трудовая миграция, трудящийся-мигрант, нелегальный трудящийся-мигрант. Также проанализировать и адаптировать нормы Закона к международным стандартам для усиления правовых гарантий трудовых мигрантов.
2. Усилить меры социальной защиты и финансовой поддержки мигрантов, особенно тех, кто впервые отправляется в миграцию. Необходимо также провести дополнительные исследования для выявления причин, влияющих на финансовое положение мигрантов с целью разработки более эффективных мер поддержки.
3. **Подготовка к миграции.** Так как многие мигранты при поиске работы полагаются на помощь родственников и знакомых или имеют предыдущий опыт работы за границей, важно проводить информационные кампании и взаимодействовать с потенциальными мигрантами и их семьями на родине. Рекомендуется включить в предмиграционную подготовку обучение методам поиска работы, информацию о гарантиях заработной платы, условий проживания и оформления необходимых документов. Также необходимо усилить сотрудничество между государственными и неправительственными организациями в странах отправления и прибытия для эффективной поддержки и адаптации мигрантов.
4. **Структуры, помогающие миграции.** Необходимо усилить информационную работу среди мигрантов о доступных альтернативах трудовой миграции (через АВТМ, ЧАЗы и прочее), особенно через специализированные интернет-ресурсы. Уполномоченным органам

следует ускорить разработку и внедрение коммуникационных стратегий в сфере миграции, акцентируя внимание на деятельности управлений, агентств и представительств, чтобы повысить их роль в процессе миграции.

5. Для улучшения работы ЧАЗов необходимо развивать нормативно-правовую базу, включая усовершенствование механизмов контроля и повышение уровня прозрачности. Следует рассмотреть возможность сертификации ЧАЗов на основе четких критериев и обязать их проходить обучающие программы для повышения профессионального уровня. Важно активизировать взаимодействие государственных органов с ЧАЗами и НПО для поддержки этических принципов найма работников и информирование о них. НПО должны активно участвовать в информационной работе по вопросам безопасной миграции.
6. **Осведомленность.** Учитывая, что более половины мигрантов из Узбекистана не осведомлены о миграционном законодательстве принимающей страны, о видах рабства и принудительного труда, о трудовых правах и механизмах их защиты, необходимо усилить информационные кампании, особенно через интернет. Высокая интернетизация среди мигрантов и частое использование мобильных телефонов для связи делают интернет основным каналом для распространения информации. Необходимо размещать актуальные данные о миграционном законодательстве, трудовых правах и механизмах их защиты, методах постановки на учет и прочем на интернет-порталах, форумах и группах в социальных сетях. Это поможет улучшить осведомленность и снизить риск трудовой эксплуатации.
7. **Трудовые права.** Ввиду того, что многие мигранты сталкиваются с различными нарушениями трудовых прав, необходимо:
  - a. Разработать и распространить доступные для мигрантов информационные материалы на их родном языке, объясняющие основные трудовые права, типичные трудовые нарушения и способы их защиты.
  - b. Вести постоянную работу по разъяснению мигрантам правил легального пребывания и трудовой деятельности.

- c. Анализировать кейсы юристов, оказывающих помощь мигрантам по трудовым нарушениям для выявления типичных проблем и подготовки рекомендаций по их устранению.
- d. Обеспечить доступность юридической помощи и консультаций для мигрантов в представительствах и консульствах.
- e. Усилить контроль за соблюдением трудовых прав мигрантов, в том числе в части заключения трудовых договоров и обеспечения нормальных условий труда.
- f. Продолжать работу по обеспечению и соблюдению норм конвенций МОТ о недискриминации, праве на свободу объединений, условиях труда мигрантов и их социальной защите.
- g. Продолжать развитие организованных форм трудовой миграции, чтобы уменьшить число мигрантов с неурегулированным статусом.
- h. Сотрудничать с государственными и неправительственными организациями для защиты прав трудящихся и обеспечения их соблюдения.

**8. Способы защиты трудовых прав.** Для обеспечения эффективной защиты трудовых прав мигрантов необходимо:

- a. Обеспечить высокий уровень профессионализма среди сотрудников консульств и представительств через повышение их квалификации и компетентности в оказании помощи мигрантам по вопросам трудовых прав.
- b. Разработать четкие функциональные обязанности и полномочия сотрудников по защите прав мигрантов, закрепив их в нормативных актах.
- c. Активно использовать каналы связи и мессенджеры, а также организовывать выезды в центры временного пребывания мигрантов для оперативного информирования мигрантов, реагирования на их проблемы и оказания поддержки на местах.
- d. Обращать внимание мигрантов на их права, особенно в сфере найма на дому у частных лиц, где часто возникают нарушения, а также расширять информационные кампании среди мигрантов о возможностях обращения за помощью и защитой их трудовых прав.
- e. Усилить взаимодействие с диаспорами и работодателями, которые показывают высокую эффективность в решении проблем мигрантов, связанных со сферой труда.

- f. Привлекать диаспоры к обучению и поддержке мигрантов по вопросам трудовых прав, чтобы они могли обратиться за помощью в случае необходимости.
- 9.** В условиях изменяющейся мировой ситуации для улучшения соблюдения трудовых прав мигрантов и обеспечения их защиты необходимо предпринимать следующие меры:
- a. Странам-донорам трудовой миграции следует диверсифицировать миграционные потоки, направляя их в различные страны, чтобы уменьшить зависимость от одного рынка труда.
  - b. Разработать и внедрить активные меры занятости для мигрантов на родине, создавая новые рабочие места и содействуя трудоустройству внутри страны.
  - c. Укрепить государственно-частное партнерство в организации миграции, улучшая координацию между государственными органами и частным сектором для эффективной поддержки мигрантов.
- 10.** Гражданскому обществу и Правительству необходимо прилагать усилия для успешной реинтеграции граждан. Нужно организовать программы профессионального обучения и переобучения для возвратившихся мигрантов, предоставлять консультации и поддержку в сфере предпринимательства и фермерства, поощрять инвестиции переводов мигрантов в развитие местных сообществ.
- 11. Регулирование платы за услуги ЧАЗов:** Ввести регулирование и контроль за взиманием платы, разрешив ЧАЗам взимать плату в разумных пределах. Организовать проведение встреч с представителями ЧАЗов и АВТМ для обсуждения этого вопроса. Цель – увеличить количество ЧАЗов и содействовать развитию организованной трудовой миграции.
- 12. Предмиграционная подготовка:** Обучить ЧАЗы проведению предмиграционной подготовки для соискателей. Разработать и передать им необходимые материалы, включая информацию о важности трудового договора, местах обращения за помощью, требованиях иммиграционной политики РФ и других стран.
- 13. Диалоговая площадка для АВТМ и ЧАЗов:** Создать диалоговую площадку для систематических встреч между АВТМ и ЧАЗами, на которых

будут разъясняться требования нормативно-правовых актов, новшества и другие важные вопросы.

- 14. Совершенствование отчетности ЧАЗов:** Уполномоченному госоргану необходимо разработать и внедрить улучшенные методы отчетности для ЧАЗов, применять альтернативные методы проверки статистических данных и наладить систему мониторинга работы ЧАЗов, включая использование цифровых платформ.
- 15. АВТМ** необходимо взять контроль над работой по **разработке информационно-справочных материалов** совместно с НКО и ЧАЗами в виде постеров, буклетов, флаеров. Эти материалы должны охватывать: 1) миграционное законодательство новых стран; 2) список требуемых документов; 3) правила пребывания и работы; 4) пути поиска работы и жилья; 5) государственные программы для мигрантов.

# СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

**АВТМ** – Агентство по внешней трудовой миграции

**БРВ** - Базовая расчётная величина

**ВВП** – Внутренний валовый продукт

**ГИ** – Глубинные интервью

**ДМС** – Добровольное медицинское страхование

**ЕАЭС** – Евразийский экономический союз

**ЕС** – Евросоюз

**ИГ** – Иностранцы граждане

**МОТ** – Международная организация труда

**НПО** – Неправительственные организации

**НДФЛ** - Налог на доходы физических лиц

**ОМС** – Обязательное медицинское страхование

**РК** – Республика Казахстан

**РФ** – Российская Федерация

**РУ** – Республика Узбекистан

**СВО** – Специальная военная операция

**ФНС** - Федеральная налоговая служба

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ УЧАСТНИКАХ ГЛУБИННОГО ИНТЕРВЬЮ

Обозначение	Этнос	Пол	Страна	Возраст	Род деятельности
КР01	Кыргыз	Мужчина	Швеция	50	Разнорабочий в частных домохозяйствах
КР02	Кыргыз	Мужчина	РФ	49	Повар, таксист
КР03	Русский	Мужчина	РФ	50	Сварщик
КР04	Кыргыз	Мужчина	РФ	46	Прачечная
КР05	Кыргыз	Мужчина	РФ	27	Строитель
КР06	Кыргыз	Мужчина	РФ	22	Разнорабочий на бирже труда
КР07	Кыргыз	Женщина	РФ	36	Бистро, Вайлдберис
РУ08	Узбек	Мужчина	РФ	30	
РУ09	Узбек	Мужчина	РФ	29	