



АНАЛИТИЧЕСКИЙ БРИФ

Оценивая будущее узбекской трудовой миграции

Ян Матусевич

Февраль 2019

РЕЗЮМЕ

Несмотря на то, что Узбекистан является крупнейшим экспортером рабочей силы в регионе, страна только недавно определила миграцию ключевой областью политики с особым акцентом на диверсификации потоков трудовой миграции и включении миграции в более широкое планирование развития. В рамках этого возобновленного акцента на миграции, Узбекистан расширяет схемы организованного экспорта рабочей силы с третьими странами, такими как Россия, Южная Корея, Япония и Польша, как безопасную и долговременную альтернативу нерегулируемым и опасным формам миграции. Однако в их нынешней форме эти программы организованного найма рабочей силы не могут адекватно распределять существующий спрос на трудовую миграцию внутри Узбекистана и не доказали свою эффективность в защите прав трудовых мигрантов. В настоящем аналитическом брифе излагаются ограничения, присущие межправительственным программам организованного найма рабочей силы, предлагаются механизмы обеспечения справедливого отношения к узбекским трудовым мигрантам за рубежом и показано, как улучшение сбора миграционных данных может помочь в формировании узбекской миграционной политики.



Узбекистан является крупнейшим в регионе чистым экспортером трудовых мигрантов и основной страной назначения в регионе для денежных переводов мигрантов, проживающих за рубежом

Несмотря на огромные масштабы и критическую социально-экономическую роль, проблема трудовой миграции долгое время не рассматривалась узбекским правительством как приоритетное направление политики по причине значительной стигматизации, связанной с темой массовой трудовой миграции.

ТЕКУЩИЙ КОНТЕКСТ

Как самая густонаселенная страна в Центральной Азии, **Узбекистан является крупнейшим в регионе чистым экспортером трудовых мигрантов и основной страной назначения в регионе для денежных переводов мигрантов, проживающих за рубежом.** Согласно отчету Государственного комитета по статистике Узбекистана, в 2018 г. более 4 млн. граждан Узбекистана покинули страну с целью трудоустройства за рубежом.¹ Денежные переводы физических лиц из России в Узбекистан в 2017 г. составили более 2,6 млрд. долларов, что более чем вдвое превышает сумму, отправленную из России в Кыргызстан, и втрое превышает сумму, переведенную из России в Таджикистан в том же году.²

С начала 2000-х годов Российская Федерация привлекла львиную долю всех трудящихся-мигрантов, выезжающих из Центральной Азии, при этом узбеки представляют самое большое сообщество мигрантов в стране. Отсутствие достоверных данных о миграции и циркулярный характер трудовой миграции между Узбекистаном и Россией затрудняют точную оценку общего числа узбекских мигрантов, проживающих и работающих в настоящее время в России. Однако, согласно последним данным о пересечении границы за 2017 г., более 1,8 млн. граждан Узбекистана указали “работу” в качестве цели пребывания по прибытии в Россию. Указанное количество представляет собой консервативную оценку, поскольку не учитывает узбекских мигрантов, которые постоянно проживают в России или не покинули Россию в 2017 г.

Несмотря на огромные масштабы и критическую социально-экономическую роль, проблема трудовой миграции долгое время не рассматривалась узбекским правительством как приоритетное направление политики по причине значительной стигматизации, связанной с темой массовой трудовой миграции.

Под новым руководством нынешнего президента Мирзиёева произошли заметные изменения в тоне и политике в отношении трудовой миграции. На правительственном уровне узбекскому Агентству по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений было поручено осуществлять управление внешней трудовой миграцией путем организации тестирования и подготовки будущих трудовых мигрантов.³ Кроме того, Мирзиёев подписал постановление о создании государственного фонда, специально предназначенного для защиты прав и интересов узбеков, работающих за рубежом.⁴ После более чем двух десятилетий отсутствия членства Узбекистан стал самым новым государством-членом МОМ в ноябре 2018 г., что свидетельствует о возобновленной приверженности Узбекистана делу управления миграцией на международном уровне.⁵ В декабре 2018 г. Генеральный директор МОТ совершил первый официальный визит в Узбекистан, продемонстрировав возобновленный интерес к улучшению условий труда и усилению социальной защиты всех работников – как дома, так и за рубежом.

¹ Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике (2019), “Количество лиц въехавших и выехавших из Республики Узбекистан (январь-декабрь 2018 года)”, см.: <https://stat.uz/en/press-center/news-committee/5311-the-number-of-persons-who-entered-and-left-the-republic-of-uzbekistan-january-december-2018> Дата обращения 30 января 2019 г.

² Центральный банк Российской Федерации (2018), “Трансграничные переводы физических лиц (резидентов и нерезидентов)”, см.: <http://www.cbr.ru/eng/statistics/Default.aspx?Prtid=1g> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

³ UZDaily (2018), “Приняты меры по совершенствованию системы внешней трудовой миграции”, UZDaily.com, 7 июля 2018 г. См. <https://www.uzdaily.com/articles-id-44720.htm> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

⁴ Gazeta.uz (2018), “Создан фонд поддержки трудовых мигрантов” в Gazeta.uz, 5 июля 2018 г. См. <https://www.gazeta.uz/ru/2018/07/05/labour/> дата обращения 15 декабря 2018 г.

⁵ Международная организация по миграции (2018), “Генеральный директор МОМ приветствует Узбекистан как 173-ю страну-участницу”, Международная организация по миграции, 27 ноября 2018 г. См. <https://www.iom.int/news/iom-director-general-welcomes-uzbekistan-173rd-member-state> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

В рамках усилий страны по улучшению управления внешней трудовой миграцией Узбекистан делает упор на расширение организованных форм найма рабочей силы, направленных на отправку узбекских граждан на работу за рубеж

Узбекистан также начинает играть более активную роль в оказании поддержки своим трудящимся-мигрантам за рубежом, примером чему является беспрецедентный визит заместителя Министра занятости страны к трудящимся-мигрантам, ожидающим депортации в специальном центре содержания в России.⁶ Президент Узбекистана Мирзиёев недавно подчеркнул, что узбекские трудовые мигранты покидают страну из-за отсутствия надлежащей работы дома и сигнализировал о намерении решить этот вопрос на самом высоком уровне.⁷

В рамках усилий страны по улучшению управления внешней трудовой миграцией **Узбекистан делает упор на расширение организованных форм найма рабочей силы, направленных на отправку узбекских граждан на работу за рубеж.** Недавно принятая резолюция “О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы внешней трудовой миграции Республики Узбекистан” предусматривает открытие представительств Агентства по вопросам внешней трудовой миграции в странах назначения и аккредитацию иностранных компаний для найма узбекских трудящихся-мигрантов.⁸ Кроме того, Правительство Узбекистана недвусмысленно заявило, что безопасность мигрантов, проживающих и работающих за рубежом, является одной из основных целей миграционной политики.⁹ В рамках этого нового обязательства Узбекистан учредил фонд, предназначенный для поддержки и защиты узбекских трудовых мигрантов. Фонд предназначен для предоставления правовой и социальной защиты, а также материальной помощи узбекским мигрантам, ставшим жертвами насилия, принудительного труда и дискриминации, чьи трудовые права за рубежом были нарушены, имевшим финансовые трудности или оставшимся без документов.

В настоящее время Узбекистан находится в процессе расширения сотрудничества с третьими странами в отношении программ организованного найма рабочей силы, недавно подписав историческое соглашение с Российской Федерацией. Эта система, именуемая по-русски “оргнабор”, состоит в направлении группы обученных рабочих для решения проблемы нехватки рабочей силы конкретных работодателей в определенных областях российской экономики.¹⁰ В соответствии с соглашением с Россией, узбекское Агентство по вопросам внешней трудовой миграции отвечает за отбор, предотъездное обучение и подготовку будущих трудящихся-мигрантов, а российские работодатели обязаны предоставить жилье надлежащего стандарта, обеспечить безопасные условия труда и предложить справедливое вознаграждение, которое было бы не меньше национальной минимальной заработной платы.

⁶ Хашимова У. [Hashimova, U.] (2018), “Наконец, Узбекистан оказывает некоторую поддержку трудящимся-мигрантам” [At Last, Uzbekistan Extends Some Support to Migrant Workers], The Diplomat, 21 ноября 2018 г. См. <https://thediplomat.com/2018/11/at-last-uzbekistan-extends-some-support-to-migrant-workers/> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

⁷ Аюезов О. [Ayuevov, O.] (2018), “Борьба трудящихся-мигрантов подталкивает Узбекистан к открытию” [Migrant workers’ struggles push Uzbekistan to open up], Reuters, 21 декабря 2018 г. См. <https://www.reuters.com/article/us-uzbekistan-economy-migrants/migrant-workers-struggles-push-uzbekistan-to-open-up-idUSKCN10K0EX> Дата обращения 22 декабря 2018 г.

⁸ Президент Узбекистана (2018), “О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы внешней трудовой миграции Республики Узбекистан”, 05 июля 2018 г., см. http://uza.uz/ru/documents/o-dopolnitelnykh-merakh-po-dalneyshemu-sovershenstvovaniyu-s-05-07-2018?m=y&ELEMENT_CODE=o-dopolnitelnykh-merakh-po-dalneyshemu-sovershenstvovaniyu-s-05-07-2018&SECTION_CODE=documents дата обращения 15 декабря 2018 г.

⁹ Международная организация по миграции (2018), “Приветствие представителя Республики Узбекистан на 109-й сессии Совета МОМ”, Женева, Швейцария, 27 ноября 2018 г., см.: <https://governingbodies.iom.int/system/files/en/council/109/Uzbekistan%20-%20109th%20Council.pdf> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

¹⁰ Исторически термин “оргнабор” появился в Советском Союзе для обозначения правительственных программ распределения рабочей силы, в рамках которых миллионы рабочих были мобилизованы в период между 1930 и 1970 годами для работы над масштабными строительными проектами на периферии Советского Союза. Хотя такая внутренняя трудовая миграция происходила в условиях централизованной плановой экономики во времена Советского Союза, эти новые схемы организованного найма рабочей силы между Узбекистаном и работодателями в третьих странах предназначены для решения проблемы нехватки рабочей силы в частном секторе.

Имея соглашения, уже заключенные с Российской Федерацией и Южной Кореей, Узбекистан стремится расширить схему организованного набора персонала на другие страны

В действительности, эти организованные схемы найма иностранной рабочей силы также создают ряд проблем, которые необходимо учитывать

Новые усилия Узбекистана по расширению программ организованной рабочей силы отстают от долгой истории миграционного сотрудничества с Южной Кореей, где узбеки составляют пятую по величине группу мигрантов с предполагаемой численностью населения около 55 тыс.¹¹ С 2006 г. в Южной Корее действует меморандум о взаимопонимании с Узбекистаном, согласно которому ограниченное число узбекских трудящихся-мигрантов было отправлено в Южную Корею в соответствии с действующей в стране системой разрешений на трудоустройство. После возобновления соглашения с Южной Кореей в 2016 г. в Узбекистане наблюдается всплеск интереса узбекской рабочей силы к работе в Южной Корее – при квоте в 5 тыс., установленной Южной Кореей в 2017 г., свои заявки зарегистрировали более 87 тыс. человек.

Имея соглашения, уже заключенные с Российской Федерацией и Южной Кореей, Узбекистан стремится расширить схему организованного набора персонала на другие страны. В феврале и марте 2017 г. Министерство труда Узбекистана провело переговоры о том, чтобы начать снабжать Японию небольшим количеством квалифицированных узбекских рабочих с акцентом на должности по уходу за пожилыми людьми.^{12,13} Аналогичным образом, узбекское Агентство по вопросам внешней трудовой миграции подписало соглашения с несколькими польскими агентствами занятости в отношении первой группы работников, уезжающих в июне 2018 г.¹⁴

ПРОГРАММЫ ОРГАНИЗОВАННОГО НАЙМА: ЗА И ПРОТИВ

Официальным обоснованием программ организованного найма иностранной рабочей силы является ее контролируемый характер, благодаря которому страны назначения и страны-источники могут более эффективно сопоставлять спрос и предложение в определенных областях экономики. В этом отношении такие схемы очень похожи на программы для трудящихся-мигрантов, действовавшие в Западной Европе в 1960-х и 1970-х годах. Идея состоит в том, что работодатели могут эффективно отбирать квалифицированных работников из-за рубежа, не тратя время на найм и обучение дома. С точки зрения трудящихся-мигрантов, эти государственные программы должны гарантировать соответствующую работу и соответствующие условия труда. **Для таких стран, как Узбекистан, дополнительная ценность этих программ заключается в их временном или циркулярном характере, который призван теоретически предотвратить утечку мозгов и обеспечить возвращение квалифицированных кадров домой после получения полезного опыта работы за рубежом.**

В действительности, **эти организованные схемы найма иностранной рабочей силы также создают ряд проблем**, которые необходимо учитывать. Здесь важно принять во внимание опыт узбекских работников по этим программам как в Южной Корее, так и – в последнее время – в Российской Федерации.

¹¹ Eurasianet (2017), "Узбекистанцы на 5-м месте среди крупнейших общин мигрантов в Южной Корее", 23 июня 2017 г., см. <https://russian.eurasianet.org/узбекистанцы-на-5-м-месте-среди-крупнейших-общин-мигрантов-в-южной-корее> дата обращения 15 декабря 2018 г.

¹² Агентство по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений (2017), "Япония-Узбекистан: начало нового этапа сотрудничества в области трудовой миграции", 26 февраля 2017 г., см. http://migration.uz/ru/news/press-relizy/2ELEMENT_ID=53 дата обращения 15 декабря 2018 г.

¹³ Информационное агентство "Jahon" (2018), "В Минтруда состоялась встреча с японской делегацией", 15 мая 2017 г., см. <http://jahonnews.uz/ru/obshchestvo/160/34105/> дата обращения 15 декабря 2018 г.

¹⁴ Regnum.ru (2018), "Узбекистан впервые организованно отправил мигрантов на работу в Польшу", 14 июня 2018 г., см. <https://regnum.ru/news/2431618.html> дата обращения 15 декабря 2018 г.

Система разрешений на трудоустройство в Южной Корее была отмечена МОТ как положительный пример межправительственной схемы найма персонала, которая сводит к минимуму коррупцию и защищает трудящихся-мигрантов при решении проблемы нехватки рабочей силы в стране назначения. В то же время найм узбекских работников в Южной Корее не всегда проходил гладко и бесппроблемно. Организации гражданского общества и профсоюзы неоднократно выражали обеспокоенность по поводу обращения с трудящимися-мигрантами, включая узбеков. Нарушения законов о минимальной заработной плате, высокие комиссионные за трудоустройство, политика грабительских увольнительных выплат и тяжелые условия труда, особенно в сельскохозяйственной отрасли, представляют собой лишь некоторые из выявленных проблем.¹⁵ Более того, несмотря на заявленную циркулярную или временную цель, многие работники в итоге нарушают сроки действия своих виз и остаются в стране в неурегулированном статусе.

Схемы организованного найма также могут стимулировать взяточничество и коррупцию, особенно в случаях, когда предложение рабочей силы значительно превышает предусмотренное количество виз. Когда только небольшая часть претендентов может быть выбрана для участия в программе, это может подтолкнуть потенциальных трудовых мигрантов к попытке "обойти" систему. Действительно, 20 узбекских миграционных чиновников недавно были задержаны при получении взятки за предоставление желанной работы в Южной Корее.¹⁶

Первая группа из 992 узбекских трудящихся-мигрантов, прибывших в 2017 г. в соответствии с новым соглашением с Российской Федерацией, также столкнулась с рядом трудностей. В Санкт-Петербурге у группы из 53 узбекских рабочих-мигрантов конфисковали их паспорта и оставили без работы.¹⁷ Другие жаловались на плохие условия труда и обязательные вычеты из зарплаты в счет оплаты жилья и других расходов.¹⁸ Еще одна проблема заключается в том, что программа привязывает трудящихся-мигрантов к месту трудоустройства, а это означает, что они не могут сменить место работы, находясь в России. Были случаи, когда трудящихся-мигрантов наказывали запретом на повторный въезд за то, что они покинули место работы. Возможность получения более высокой заработной платы в неформальных секторах экономики также может побудить прошедших подготовку трудящихся-мигрантов искать работу в других местах. Наконец, российские работодатели жаловались на тот факт, что трудящиеся-мигранты, отправленные по программе, в действительности не обладают квалификацией, которую они должны иметь на бумаге. Учитывая, что Узбекистан объявил о планах направить свыше 50 тыс. работников-мигрантов в рамках этой программы в Россию в 2018 г., можно ожидать, что эти проблемы будут продолжать накапливаться.

Учитывая, что в России уже существует значительное узбекское сообщество мигрантов, схема организованного найма создает параллельную систему, которая не учитывает семейные и родственные сети, суще-

Схема организованной трудовой миграции со строгими правилами и положениями не может служить реальной альтернативой этим менее формализованным сетям занятости. Важно не только рассматривать трудовую миграцию как вопрос спроса и предложения, но и учитывать более многослойные стремления самих мигрантов

¹⁵ Открытая рабочая группа по трудовой миграции и найму (2015), "Система разрешений на трудоустройство в Южной Корее: Успешная межправительственная модель", Политическое резюме № 2", см. http://www.madenet-work.org/sites/default/files/policybrief_epskorea_2015%20%281%29.pdf, Дата обращения 15 декабря 2018 г.

¹⁶ Настоящее время (2018), "Чиновников Узбекистана подозревают в получении взяток в \$20 млн за трудоустройство мигрантов в Южную Корею", 28 ноября 2018 г., см. <https://www.currenttime.tv/a/uzbekistan-vzyatka-migrant-job/29625705.html>, дата обращения 15 декабря 2018 г.

¹⁷ Роткевич, Е. (2018) "Мигранты бегут от работы", 16 июля 2018 г. в "Город 812", см.: <http://gorod-812.ru/migranti-begut-ot-raboty/> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

¹⁸ Иващенко, Е. (2018) "Тракторист становится швейей. Как устроен оргнабор мигрантов из Узбекистана в Россию" в Fergana News, см.: <http://www.ca-portal.ru/article:43855> Дата обращения 15 декабря 2018 г.



Опыт программ трудящихся-мигрантов в других странах показывает, что важно обеспечить надлежащую защиту прав трудовых мигрантов и не допускать их попадания в ситуации эксплуатации или недостаточной оплаты за выполняемую работу

ствующие на местах. Исследования узбекских трудящихся-мигрантов в России показали, что они либо скептически относятся к узбекским диаспорным организациям и правительственным программам из-за прошлого опыта взаимодействия с коррумпированными чиновниками, либо не знают о них.¹⁹ Узбекские трудящиеся-мигранты часто находят работу или работают вместе с членами расширенной семьи или лицами из одной деревни. Схема организованной трудовой миграции со строгими правилами и положениями не может служить реальной альтернативой этим менее формализованным сетям занятости. Важно не только рассматривать трудовую миграцию как вопрос спроса и предложения, но и учитывать более многослойные стремления самих мигрантов.

РЕКОМЕНДАЦИИ В ОБЛАСТИ ПОЛИТИКИ

Опыт программ трудящихся-мигрантов в других странах показывает, что важно обеспечить надлежащую защиту прав трудовых мигрантов и не допускать их попадания в ситуации эксплуатации или недостаточной оплаты за выполняемую работу. Хотя создание узбекским правительством специального фонда защиты трудящихся-мигрантов является долгожданным шагом, необходимо приложить больше усилий **для повышения доверия узбекских мигрантов к узбекским государственным учреждениям за рубежом**. Узбекские трудящиеся-мигранты должны быть уверены, что узбекские дипломатические представительства и должностные лица из Агентства по вопросам внешней трудовой миграции способны надлежащим образом решать их проблемы. В прошлом узбекские чиновники не оказывали юридическую или финансовую поддержку трудящимся-мигрантам в сложных ситуациях или центрах содержания под стражей для дальнейшей депортации; более активный подход стал бы положительным изменением.

Более того, для обеспечения безопасности и защиты узбекских трудовых мигрантов в России – как тех, кто участвует в организованных программах, так и отдельных мигрантов – **узбекским чиновникам следует стремиться к налаживанию партнерских отношений с субъектами гражданского общества на местах в странах назначения**. В настоящее время процесс отбора работодателей для программы организованного найма рабочей силы передается на аутсорсинг Международному альянсу “Трудовая миграция” (ILMA) – московской неприбыльной организации. Из-за своих ограниченных ресурсов ILMA не всегда может гарантировать, что работодатели заслуживают доверия и могут обеспечить надлежащие условия труда. Поэтому узбекские власти заинтересованы в более строгом контроле за выбором работодателей, чтобы избежать отправки трудовых мигрантов нечестным работодателям.

Еще один риск, связанный с механизмами организованного найма, состоит **в отделении трудовых мигрантов от принимающих обществ**. Хотя власти стран назначения иногда считают это выгодным, такая практика может привести **к социальному исключению и изоляции**, которые могут нанести ущерб благополучию самих трудящихся-мигрантов. Работа в таких условиях также снижает привлекательность участия в таких программах и уменьшает вероятность внесения мигрантами вклада

¹⁹ Уринбоев Р. [Urinboev, R.] (2018). “Миграция, транснационализм и социальные перемены в Центральной Азии: повседневная транснациональная жизнь узбекских мигрантов в России” [Migration, Transnationalism, and Social Change in Central Asia: Everyday Transnational Lives of Uzbek Migrants in Russia], М. Ларуэль и С. Шенк [M. Laruelle & C. Schenk] (ред.), Евразия в движении. Междисциплинарные подходы к динамическому миграционному региону [Interdisciplinary Approaches to a Dynamic Migration Region], с. 27-41. Университет Джорджа Вашингтона, Программа для Центральной Азии

в социальную и экономическую жизнь принимающей страны. Необходимо принимать меры для работы с муниципальными властями и местными представителями гражданского общества для обеспечения трудящихся-мигрантов возможностью взаимодействовать с принимающим сообществом.

И, наконец, важно **предоставить трудящимся-мигрантам определенную свободу действий, когда речь идет о внутренней мобильности и выборе работы.** Привязка работников к одному месту работы создает риск эксплуатации или злоупотреблений со стороны работодателя. Если трудящийся-мигрант не удовлетворен условиями труда или работодатель недоволен квалификацией трудящегося-мигранта, обе стороны должны иметь возможность прекратить свои отношения с соблюдением достоинства и взаимным уважением. Вместо того, чтобы отправлять трудовых мигрантов обратно в Узбекистан, следует выработать **механизм, позволяющий им находить более подходящие формы занятости в стране назначения** с минимальной бюрократической волокитой. Зарубежные представительства Агентства по вопросам внешней трудовой миграции могли бы оказывать помощь уже находящимся за рубежом трудящимся-мигрантам, которые желают сменить работодателя. Аналогичным образом, было бы взаимовыгодно для работодателей и работников предусмотреть испытательный период в трудовых договорах, что предоставило бы как работодателям, так и работникам дополнительную гибкость. В целом, крайне важно, чтобы дальнейшая работа в рамках программы организованной трудовой миграции в Узбекистане предусматривала регулярный мониторинг условий труда за рубежом и предоставляла трудовым мигрантам возможность зарабатывать прожиточный минимум при полном соблюдении их прав человека.

ССЫЛКИ

Агентство по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений (2017), “Япония-Узбекистан: начало нового этапа сотрудничества в области трудовой миграции”, 26 февраля 2017 г., см. http://migration.uz/ru/news/press-relizy/?ELEMENT_ID=53 дата обращения 15 декабря 2018 г.

Ауезов О. [Auyezov, O.] (2018). “Борьба трудящихся-мигрантов подталкивает Узбекистан к открытию” [Migrant workers' struggles push Uzbekistan to open up], Reuters, 21 декабря 2018 г. См. <https://www.reuters.com/article/us-uzbekistan-economy-migrants/migrant-workers-struggles-push-uzbekistan-to-open-up-idUSKCN10K0EX> Дата обращения 22 декабря 2018 г.

Центральный банк Российской Федерации (2018), “Трансграничные переводы физических лиц (резидентов и нерезидентов)”, см.: <http://www.cbr.ru/eng/statistics/Default.aspx?Prtid=tg> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

Настоящее время (2018), “Чиновников Узбекистана подозревают в получении взятка в \$20 млн за трудоустройство мигрантов в Южную Корею”, 28 ноября 2018 г., см. <https://www.curentime.tv/a/uzbekistan-vzyatka-migrant-job/29625705.html> дата обращения 15 декабря 2018 г.

Крайне важно, чтобы дальнейшая работа в рамках программы организованной трудовой миграции в Узбекистане предусматривала регулярный мониторинг условий труда за рубежом и предоставляла трудовым мигрантам возможность зарабатывать прожиточный минимум при полном соблюдении их прав человека.



Eurasianet (2017), “Узбекистанцы на 5-м месте среди крупнейших общин мигрантов в Южной Корее”, 23 июня 2017 г., см. <https://russian.eurasianet.org/узбекистанцы-на-5-м-месте-среди-крупнейших-общин-мигрантов-в-южной-корее> дата обращения 15 декабря 2018 г. Gazeta.uz (2018), “Создан фонд поддержки трудовых мигрантов” в Gazeta.uz, 5 июля 2018 г. См. <https://www.gazeta.uz/ru/2018/07/05/labor/> дата обращения 15 декабря 2018 г.

Хашимова У. [Hashimova, U.] (2018), “Наконец, Узбекистан оказывает некоторую поддержку трудящимся-мигрантам” [At Last, Uzbekistan Extends Some Support to Migrant Workers], The Diplomat, 21 ноября 2018 г. См. <https://thediplomat.com/2018/11/at-last-uzbekistan-extends-some-support-to-migrant-workers/> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

Международная организация по миграции (2018), “Генеральный директор МОМ приветствует Узбекистан как 173-ю страну-участницу”, Международная организация по миграции, 27 ноября 2018 г. См. <https://www.iom.int/news/iom-director-general-welcomes-uzbekistan-173rd-member-state> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

Международная организация по миграции (2018), “Приветствие представителя Республики Узбекистан на 109-й сессии Совета МОМ”, Женева, Швейцария, 27 ноября 2018 г., см.: <https://governingbodies.iom.int/system/files/en/council/109/Uzbekistan%20-%20109th%20Council.pdf> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

Иващенко, Е. (2018) “Тракторист становится швейей. Как устроен оргнабор мигрантов из Узбекистана в Россию” в Fergana News, см.: <http://www.ca-portal.ru/article:43855> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

Информационное агентство “Jahon” (2018), “В Минтруда состоялась встреча с японской делегацией”, 15 мая 2017 г., см. <http://jahonnews.uz/ru/obshchestvo/160/34105/> дата обращения 15 декабря 2018 г.

Открытая рабочая группа по трудовой миграции и найму (2015), “Система разрешений на трудоустройство в Южной Корее: Успешная межправительственная модель”, Политическое резюме № 2”, см. http://www.madenetwork.org/sites/default/files/policybrief_epsko-rea_2015%20%281%29.pdf Дата обращения 15 декабря 2018 г.

Президент Узбекистана (2018), “О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы внешней трудовой миграции Республики Узбекистан”, 05 июля 2018 г., см. http://uza.uz/ru/documents/o-dopolnitelnykh-merakh-po-dalneyshemu-sovershenstvovaniyu-s-05-07-2018?m=y&ELEMENT_CODE=o-dopolnitelnykh-merakh-po-dalneyshemu-sovershenstvovaniyu-s-05-07-2018&SECTION_CODE=documents дата обращения 15 декабря 2018 г.

Радио Азаттык (2013), “Ислам Каримов назвал трудовых мигрантов ленивыми” (Радио Свободная Европа / Радио Свобода, Казахстанский офис), 27 июня 2013 г. См. <https://rus.azattyq.org/a/karimov-nazval-migrantov-lenivymi/25029301.html> дата обращения 15 декабря 2018 г.

Рахимова-Шварц, Д. [Rahomova-Schwarz, D.] (2010), "Миграция в советский период и в первые годы распада СССР: фокус на Центральной Азии" [Migrations during the Soviet Period and in the Early Years of USSR's Dissolution: A Focus on Central Asia], Европейский журнал международной миграции [Revue Européenne des Migrations Internationales] 26 (3): 9-30.

Regnum.ru (2018), "Узбекистан впервые организованно отправил мигрантов на работу в Польшу", 14 июня 2018 г., см. <https://regnum.ru/news/2431618.html> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

Роткевич, Е. (2018) "Мигранты бегут от работы", 16 июля 2018 г. в "Город 812", см.: <http://gorod-812.ru/migrantyi-begut-ot-raboty/> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике (2019), "Количество лиц въехавших и выехавших из Республики Узбекистан (январь-декабрь 2018 года)", см.: <https://stat.uz/en/press-center/news-committee/5311-the-number-of-persons-who-entered-and-left-the-republic-of-uzbekistan-january-december-2018> дата обращения 30 января 2019 г.

Уринбоев Р. [Urinboyev, R.] (2018), "Миграция, транснационализм и социальные перемены в Центральной Азии: повседневная транснациональная жизнь узбекских мигрантов в России" [Migration, Transnationalism, and Social Change in Central Asia: Everyday Transnational Lives of Uzbek Migrants in Russia], М. Ларюэль и С. Шенк [M. Laruelle & C. Schenk] (ред.), Евразия в движении. Междисциплинарные подходы к динамическому миграционному региону [Interdisciplinary Approaches to a Dynamic Migration Region], с. 27-41. Университет Джорджа Вашингтона, Программа для Центральной Азии.

UZDaily (2018), "Приняты меры по совершенствованию системы внешней трудовой миграции", UZDaily.com, 7 июля 2018 г. См. <https://www.uzdaily.com/articles-id-44720.htm> Дата обращения 15 декабря 2018 г.

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

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

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

Контакты

Секретариат Пражского процесса
Международный центр по развитию миграционной политики (ICMPD)
Гонзагагассе 1
А-1010 Вена
Австрия
www.pragueprocess.eu



Mobility Partnership Facility

Финансируется Европейским союзом

