

© 2011 г.

**Людмила Максакова**

доктор экономических наук, главный научный сотрудник Института экономики  
Академии наук Республики Узбекистан  
(e-mail: maksakova@albatros.uz)

## **ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ УЗБЕКИСТАНА**

Проблемы трудовой миграции в Узбекистане рассмотрены в статье в контексте новых тенденций в демографической ситуации республики и ожидаемых прогнозов воспроизведения трудовых ресурсов. Раскрыты основные факторы и направления трудовой миграции, особенности регулирования и учета трудовой миграции, легальный и нелегальный статус трудовых мигрантов. Большое внимание уделено позитивным и негативным последствиям трудовой миграции для республики. Отмечено недостаточное использование инвестиционного потенциала денежных переводов мигрантов. Сформулированы основные направления деятельности государства и негосударственных структур для обеспечения более эффективного вовлечения потенциала трудовой миграции в целях развития, с учетом международного опыта и специфики республики. Рассмотрены новые формы сотрудничества на постсоветском пространстве, в частности создание сети МИРПАЛ. Обоснована необходимость усиления межгосударственного сотрудничества, с учетом интересов как посылающих, так и принимающих стран.

**Ключевые слова:** население, трудовые ресурсы, демографическая ситуация, миграция, миграционный статус, денежные переводы, сотрудничество, инвестиции.

**Демографическая ситуация.** В Республике Узбекистан на начало 2010 г. проживало 28 млн человек. За годы независимого развития население республики выросло на 7,4 млн человек (на 35,9%). По численности населения Узбекистан является самым крупным государством Центральной Азии и занимает третье место в СНГ после России и Украины.

Узбекистан традиционно относится к трудоизбыточным регионам, хотя это понятие неоднозначное. Трудоизбыточность целесообразно рассматривать относительно количества и структуры рабочих мест, от динамики которых ситуация на рынке труда может кардинально перемениться. Поэтому более правильно Узбекистан считать республикой, высоко обеспеченной трудовыми ресурсами.

Для Узбекистана характерен ускоренный рост трудовых ресурсов, основанный на относительно высоком уровне естественного прироста населения, в результате чего ежегодно в трудоспособный возраст вступают

достаточно большие контингенты молодежи. «Демографическое эхо» от высокой рождаемости советского периода ощущалось до самого начала XXI века. Трудовой потенциал Узбекистана ежегодно увеличивался на 400-420 тыс. человек, или на 2,8–3,0%.<sup>1</sup> В 2009 г. численность трудовых ресурсов превысила 16 млн человек. За период независимого развития их численность возросла на 5,9 млн человек (на 57,7%), это очень большая величина, сравнимая с общей численностью населения любого из соседних государств Средней Азии. В связи с этим рынок труда республики находится под достаточно ощутимым демографическим давлением.

Трудовой потенциал Узбекистана относительно молод. За счет относительно высокой рождаемости в составе трудовых ресурсов непрерывно происходит его омоложение. Даже сегодня, в условиях снижения рождаемости и замедления темпов роста трудовых ресурсов, численность входящих в трудоспособный возраст в 4,2 раза превосходит численность лиц, достигающих пенсионного возраста. Это обеспечивает не только количественное, но и качественное воспроизводство трудовых ресурсов, они постоянно пополняются молодым, дееспособным населением. Молодежь составляет половину общей численности трудовых ресурсов, и лишь 6,0–6,5% приходится на лиц старше 50 лет.

Естественное движение определяет не только численность и возрастную структуру населения, но в определенной мере и состояние рынка труда и миграционную ситуацию. Как известно, в странах с низким уровнем рождаемости интенсивно развиваются процессы старения населения, поэтому возможности пополнения трудовых ресурсов ограничены. В их составе преобладают лица старших рабочих возрастов и относительно невелика доля молодежи. В настоящее время такая ситуация сложилась в большинстве стран Западной Европы. Процессы демографического старения населения уже достаточно ощутимы и в ряде стран СНГ – в России, Украине, Белоруссии. Не случайно развитие многих секторов и отраслей экономики в европейских государствах в значительной мере зависит от международной миграции рабочей силы. В этих процессах в качестве посылающей страны участвует и Узбекистан, располагающий большими возможностями для экспорта рабочей силы.

За период независимого развития в Узбекистане значительно изменилась миграционная ситуация. Прежде всего, это выражается **в стабилизации и последующем сокращении численности лиц, выезжающих из республики на постоянное место жительства**. Поддержание социальной стабильности, являющейся одним из важнейших приоритетов развития страны, способствует нормализации миграционных процессов.

---

<sup>1</sup> Труд и занятость в Узбекистане. Госкомстат Узбекистана. Ташкент, 2007, с. 22

Ежегодный миграционный отток населения из республики в последние годы сократился, по сути дела, до тех параметров, которые сложились еще в середине 80-х годов прошлого века. На этом фоне наибольшим миграционным потоком является трудовая миграция. Как показывают социологические обследования, граждане Узбекистана не стремятся переехать в другие страны на постоянное место жительства, они предпочитают жить дома, но время от времени выезжать на заработки, на временные, сезонные работы за пределы республики. По данным опроса общественного мнения, проведенного специалистами исследовательской службы Гэллапа в 10 странах СНГ (2010 г.), только 6% жителей Узбекистана выразили намерение уехать из своей страны на постоянное проживание в другой стране (в целом по СНГ – 13%, из Белоруссии – 20%, из Молдавии – 36%, из Армении – 39%). В то же время намерение выехать на работу указали 24% опрошенных жителей Узбекистана (в целом по СНГ – тоже 24%).<sup>1</sup>

**Основные факторы и направления трудовой миграции.** Внешние миграционные процессы соединяют Узбекистан со всем миром. Если в прежние времена миграционные связи были в основном с Россией и соседними среднеазиатскими республиками, то сейчас география их значительно расширилась, в т.ч. география трудовой миграции.

Как показывает мировой опыт, люди вовлекаются в миграционные процессы, сопровождающиеся немалыми трудностями и издержками, прежде всего, из экономических соображений. Основным фактором международной миграции рабочей силы являются существенные различия в оплате труда в посылающих и принимающих странах, возможность получения более высоких заработков. Современную трудовую миграцию в значительной мере определяют также различия в воспроизводстве населения и темпах формирования трудовых ресурсов между странами.

Узбекистан является посылающей страной. Большинство трудовых мигрантов осуществляет свою трудовую деятельность в пределах СНГ, что обусловлено безвизовым режимом въезда, давними отношениями и связями населения с бывшими союзными республиками, а также относительным отсутствием языковых барьеров. Правда, последний фактор сейчас стал менее значимым, т.к. в последние годы трудовые мигранты из Узбекистана стали значительно хуже владеть русским языком, чем прежде. По данным Центра миграционных исследований (ЦМИ) России, за последние пять лет доля приезжих из стран СНГ, не знающих русского языка, выросла в 6 раз.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ИА REGNUM, 05.08.10

<sup>2</sup> Моя твоя не понимать. "Росбалт", 03.12.2010

В современном Узбекистане сложились 3 потока внешней трудовой миграции: в Россию, в Казахстан и в так называемое дальнее зарубежье.

Основным миграционным партнером Узбекистана является Россия, где ежегодно работает несколько сотен тысяч наших соотечественников. Россия является основной принимающей страной на территории СНГ. По материалам ООН, Россия занимает второе место в мире (после США) по численности международных мигрантов, которая оценивается в 6,5–7,0 млн человек<sup>1</sup>. По последним данным Федеральной миграционной службы (ФМС), в России работают около 10 миллионов мигрантов, и основная часть их прибывает из бывших союзных республик – Таджикистана, Киргизии, Узбекистана, Украины, Азербайджана.<sup>2</sup> Это обусловлено огромной емкостью российских рынков труда, а также происходящими процессами либерализации российского миграционного законодательства.

Мигранты из Узбекистана работают практически во всех российских регионах. По данным обследований, они заняты в основном на транспорте, в строительстве, сельском хозяйстве, торговле, на промышленных предприятиях, предоставляют жилищно-коммунальные и другие услуги.

В последние годы увеличивается численность трудовых мигрантов в Казахстан, где они в основном заняты в строительстве и на сельскохозяйственных работах.

В миграционных процессах люди больше стали думать о своей безопасности. В России растет ксенофобия, в молодежной среде участились межэтнические столкновения, в результате более приоритетными для мигрантов титульной национальности нашей республики становятся российские регионы со значительной долей мусульманского населения (Татарстан, Башкирия, Оренбургская область и т.д.). Происходит также определенная переориентация части трудовых мигрантов Узбекистана с России на Казахстан. Кроме мусульманского фактора, рост привлекательности Казахстана обусловлен территориальной близостью, люди стараются выехать на заработки поближе к дому.

На долю дальнего зарубежья приходится относительно небольшая часть трудовых мигрантов республики, по оценкам, не более 10-15% от общего объема. Основными странами в этом направлении являются США, страны Западной Европы, Турция, Республика Корея, Объединенные Арабские Эмираты.

**Легальный и нелегальный статус трудовых мигрантов.** Длительное время большинство трудовых мигрантов из Узбекистана в России и других странах СНГ имели неустойчивый, преимущественно нелегаль-

---

<sup>1</sup> Народонаселение мира в 2006г. UNFPA, New York, 2006, с. 8.

<sup>2</sup> «Вести.Ru»

ный статус, но в последние годы принимающие страны сделали достаточно эффективные шаги по упорядочению миграционных процессов. В результате проведения ФМС России всероссийской акции по легализации мигрантов и урегулированию правового статуса иностранной рабочей силы только за один 2007 год численность официально зарегистрированных трудовых мигрантов из Узбекистана в России возросла более чем в три раза.<sup>1</sup> Легализация касалась граждан стран СНГ – строителей, работников жилищно-коммунального хозяйства, транспорта, сельского хозяйства, т.е. преимущественно в сферах деятельности мигрантов из Узбекистана, что позволило многим мигрантам обрести официальный статус.

В 2006 г. акция по легализации незаконных мигрантов была проведена в Казахстане.

В результате принятых мер в принимающих странах значительно выросла доля легальных трудовых мигрантов из Узбекистана, получивших официальное разрешение на работу. Тем не менее, эта проблема еще окончательно не решена. И в России, и в Казахстане, и в других принимающих государствах все еще имеется немало наших соотечественников с нелегальным статусом.

В Узбекистане тоже были приняты меры по упорядочению и регулированию миграции рабочей силы. В 2001 г. в республике была проведена реорганизация специализированного ведомства при Министерстве труда и социальной защиты населения, занимающегося организованным экспортом рабочей силы. На основе Постановления кабинета министров РУз № 162 от 6 апреля 2001 г. Агентство по делам трудящихся – мигрантов было преобразовано в Агентство по вопросам внешней трудовой миграции, с более широкими полномочиями. В его структуре были созданы территориальные подразделения в регионах (в городах Нукус, Джизак, Фергана, Бухара и Ташкент). Эти преобразования направлены на расширение возможностей легального и цивилизованного выезда рабочей силы. В результате реорганизации и усиления внимания государства к проблемам зарубежной трудовой миграции ситуация с экспортом рабочей силы заметно улучшилась. Расширилось взаимодействие Министерства труда и социальной защиты населения с Республикой Корея, квоты на экспорт рабочей силы значительно выросли. Кроме того, увеличились квоты на прием рабочей силы в Малайзию, Японию и Саудовскую Аравию, но в значительно меньших размерах.

Проведенные преобразования не только означают организационные перемены, они несут дальнейшие качественные изменения в развитии от-

<sup>1</sup> По данным Федеральной миграционной службы и Государственного комитета Российской Федерации по статистике.

ношений с принимающими странами в вопросах экспорта рабочей силы. Они имеют большое значение, т.к. спрос населения на работу за границей на законных основаниях в Узбекистане очень большой.

**Трудовая миграция в период кризиса.** В последние годы процессы трудовой миграции населения оказались под ударом мирового финансово- го кризиса. Во многих странах в 2008–2009 гг. численность трудовых мигрантов значительно уменьшилась, т.к. в принимающих странах сократился спрос на рабочую силу, в т.ч. и в тех нишах, которые традиционно занимали мигранты. Мировой финансовый кризис оказал немалое воздействие и на процессы трудовой миграции населения Узбекистана. В частности, несколько снизилась миграция в Россию. Об этом свидетельствуют, прежде всего, имевший место в 2008 г. возврат многих трудовых мигрантов в обычный сезон наиболее активной работы, а также некоторое снижение общей численности трудовых мигрантов в 2009 г. Кроме того, произошло сокращение объемов денежных переводов (по данным Центрального банка России, только за первый квартал 2009 г. – на 37%). Однако, по мнению экспертов, сокращение трудовой миграции является недолговременным явлением. По данным российских источников и оценкам местных экспертов, *в условиях мирового финансового кризиса трудовая миграция из Узбекистана в конечном итоге сохранила свои обычные размеры.*

**Регулирование и учет трудовой миграции.** Как показывает международный опыт, трудовая миграция, как правило, находится в поле правового регулирования, и система законодательства представляет собой достаточно сложную и разнообразную структуру, включающую:

- международные документы (международные конвенции МОМ и МОТ по трудовой миграции, международные конвенции по защите прав человека и т.д.);
- национальное законодательство (принятые законы, постановления правительства, указы президента, подзаконные акты и др.);
- многосторонние и двусторонние соглашения по вопросам трудовой миграции.

При этом приоритетными являются международные документы, после присоединения к ним в странах вносятся соответствующие изменения и дополнения в национальное законодательство.

Трудовая миграция населения в Узбекистане имеет соответствующую организационно-правовую базу. Право граждан Узбекистана на профессиональную занятость за границей провозглашено и закреплено в законе Республики Узбекистан «О занятости населения» (1992 г.) Причем, во второй редакции Закона (май 1998 г.) это право получило расширенное толкование. Так, в первой редакции (статья 12) гражданам Узбекистана

было дано право на профессиональную деятельность в период временного пребывания за границей, а во второй (статья 13) – право на трудовую деятельность, самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами Узбекистана.

Как видно из сравнительного анализа содержания указанных статей, за 90-е годы в правовом обеспечении профессиональной деятельности за рубежом произошли определённые подвижки, обусловленные углублением рыночных преобразований в стране.

С первых лет независимого развития в Узбекистане был наложен учет организованного экспорта рабочей силы, осуществляемого по линии Агентства по делам трудящихся-мигрантов при Министерстве труда и социальной защиты населения. Однако он касался небольшого миграционного потока, организуемого государством для работы за пределами республики на контрактной основе. С ростом масштабов миграционных процессов республика перешла на международные стандарты учета трудовой миграции. Начиная с 2004 г., в программу ежеквартальных выборочных обследований домохозяйств по вопросам занятости и безработицы, проводимых Министерством труда и социальной защиты населения по методологии МОТ, включен блок вопросов по миграции. Обследование проводится на всей территории республики, в городах и сельской местности, используется пропорциональная выборка, охватывающая определенную часть населения. По результатам опроса определяется расчетная численность трудовых мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом, не только в целом, но и по показателям пола, возраста, образования, по странам осуществ器ия трудовой деятельности.

В последующие годы предприняты новые меры по совершенствованию учета внешней трудовой миграции. В 2007 г. было принято Постановление кабинета министров Республики Узбекистан № 97 (от 15.05.2007 г.) «О совершенствовании учета граждан Республики Узбекистан, выезжающих за рубеж для осуществления трудовой деятельности». В соответствии с этим постановлением учет трудовых мигрантов начал осуществляться при их выезде на работу на основе таможенной декларации.

В этих целях таможенная декларация усовершенствована. Она заполняется гражданами Узбекистана при пересечении государственной границы, в ней выделена и конкретизирована позиция «выезд на работу», позволяющая формировать сведения о численности трудовых эмигрантов, прошедших через таможенные посты, в разрезе пола, возраста и стран назначения. Эти данные из органов Государственного таможенного комитета ежеквартально поступают в Министерство труда и социальной защиты населения и Госкомитет по статистике, где проходят соответствующую обработку и обобщение.

В соответствии с постановлением № 97 Министерству труда и социальной защиты населения совместно с Государственным комитетом по статистике и Министерством экономики было поручено проводить ежеквартальные обследования трудовой миграции в рамках программы обследования домохозяйств по вопросам занятости населения. Соответственно программа обследования была расширена в части трудовой миграции. Кроме того, предусмотрено проводить ежегодные специальные углубленные социологические обследования по вопросам трудовой эмиграции граждан Узбекистана, с обеспечением репрезентативности данных на республиканском, региональном и районном уровнях.

Кроме того, Министерству иностранных дел поручено осуществлять мониторинг граждан республики, находящихся за рубежом в связи с осуществлением трудовой деятельности и предпринимательства, через консульские учреждения Республики Узбекистан за рубежом.

Таким образом, начиная с 2008 года, новый порядок учета позволяет получать более достоверные и реальные данные как о масштабах внешней трудовой миграции населения Узбекистана в целом, так и о величине основных миграционных потоков. С принятием Постановления № 97 введена новая система учета и статистической отчетности в области трудовой миграции, но, к сожалению, полученные данные имеют характер ведомственной статистики.

С целью регулирования трудовой миграции, пресечения нелегальных перемещений и торговли людьми Законодательной палатой Олий Мажлиса республики 18 марта 2008 года был принят закон Республики Узбекистан «О противодействии торговле людьми», который 27 марта 2008 года был одобрен Сенатом. Принятие этого закона имеет большое значение с точки зрения усиления правовой базы и формирования современного законодательства в области миграции населения.

**Экономические эффекты трудовой миграции.** В условиях быстрого роста трудовых ресурсов и достаточно сильного демографического давления на трудовую сферу внешняя трудовая миграция имеет немалое значение в решении проблемы занятости населения. Она уменьшает демографическое давление на локальные рынки труда, особенно в густонаселенных регионах. Люди, выехавшие на работу в другие страны, в определенной мере снимают напряженность на региональных рынках труда Узбекистана.

Трудовая миграция имеет не менее важное экономическое значение, как для стран трудоустройства, так и для стран выезда. В частности, для посылающих стран **выездные заработка и денежные переводы трудовых мигрантов являются достаточно значимым фактором повышения уровня жизни семей, а также и экономического роста страны.** По оценкам Федеральной миграционной службы (ФМС) России, доходы

таджикских мигрантов, например, равны двум национальным бюджетам Таджикистана, а сумма денежных переводов грузинских мигрантов из России превышают 20% ВВП Грузии.<sup>1</sup> По данным национальных банков, денежные переводы мигрантов в Кыргызстане составляют 14% общего объема ВВП, Молдовы – 27%, Тонга – 31%, Гаити – 25%.<sup>2</sup> Китайская diáspora за счет этого источника обеспечивает 70% прямых иностранных инвестиций в китайскую экономику<sup>3</sup>. В Узбекистане доля денежных переводов трудовых мигрантов в ВВП значительно ниже, в настоящее время она доходит до 10%.

По данным Национального банка Узбекистана, объемы денежных переводов в республику возрастают: в 2002 г. они составляли 225 миллионов долларов США,<sup>4</sup> в 2006 г. – поднялись до полутора миллиардов долларов США. Значительную долю в общем объеме переводов занимают денежные поступления от трудовых мигрантов. По данным Всемирного банка (ВБ), денежные переводы трудовых мигрантов Узбекистана в 2006 г. уже приблизились к миллиарду долларов США.<sup>5</sup> Значительная часть денежных переводов поступает из России. По данным Национального банка России, из России в Узбекистан трудовыми мигрантами в 2007 г. было направлено 952 млн долларов США, в 2008 г. – 1726 млн долларов США, т.е. в 1,9 раза больше. По оценкам, в настоящее время с учетом денежных поступлений из всех принимающих стран общий объем денежных переводов трудовых мигрантов в Узбекистан приближается к трем миллиардам долларов США

Трудовые мигранты Узбекистана в основном пересылают денежные средства через официальные структуры, пользуясь достаточно развитым рынком услуг по отправке и выдаче денег в обеих странах. В России – это российские и международные банковские системы, а также Федеральное государственное предприятие «Почта России», позволяющая пересыпать денежные переводы из самых отдаленных регионов России. В Узбекистане на этом рынке функционируют аналогичные международные банковские системы (Anelik, Contact, Western Union, Inter Express, Migom, Money Gram, Private Money, VIP Money transfer и другие) и предприятия Национального банка. У трудовых мигрантов республики доверие к банковским системам в настоящее время достаточно высоко.

<sup>1</sup> Интернет, РБК Сайт РБК от 15 августа 2007 г.

<sup>2</sup> World Economic and Financial Surveys Regional Economic Outlook. MiddleEast and Central Asia.Sept.2006, p.7.

<sup>3</sup> Народонаселение мира в 2006г. UNFPA, New York, 2006, с. 13.

<sup>4</sup> Левченко С. Растут объемы переводов. Правда Востока, 17 февраля 2007 г.

<sup>5</sup> World Economic and Financial Surveys.Regional Economic Outlook.Middle East and Central Asia Sept.2006, p.7

Во всем мире широко используются практики неофициальных денежных переводов (НДП). По оценкам объединенной группы Международного валютного фонда и Всемирного банка, доля НДП лет 15–20 назад составляла 50–70% от общего объема переводов, но в конце прошлого столетия, с улучшением ситуации на валютном рынке, снизилась до 20%.<sup>1</sup> Эти закономерности отражаются и в структуре денежных переводов в Узбекистан. Трудовые мигранты пользуются преимущественно официальными каналами, что, по их мнению, снижает степень риска утратить заработанные средства. По расчетам, в 2008 г. НДП трудовых мигрантов Узбекистана из России, например, составили около 25% от общего объема.

Как показывает международный опыт, чтобы стимулировать и упорядочивать денежные переводы мигрантов, необходимо в принимающих и посылающих странах вырабатывать единые правила для конкурентоспособного и безопасного рынка денежных переводов и поощрять такие их формы, которые способны развивать национальные инфраструктуры этого рынка и быть ориентированы на потребителя. В настоящее время в этом направлении большую работу проводит МИРПАЛ – «Сеть практиков в области миграции и денежных переводов», созданная по инициативе Всемирного банка совместно с Департаментом международного развития Великобритании в 2009 г. Одной из основных целей его является обмен опытом и использование успешных мировых практик в сфере денежных переводов.

В последние годы проблема денежных переводов становится все более актуальной, что стимулирует научные исследования. Денежные переводы мигрантов становятся предметом изучения в местах как выхода, так и трудоустройства мигрантов. Известны труды специалистов России (Ж. Зайончковской, Е. Тюрюкановой, В. Мукомель), Белоруссии (Л. Шахотько), Украины (С. Пирожкова), Молдовы (В. Моцнаги), Казахстана (Е. Садовской), Таджикистана (С. Олимовой). В Узбекистане такие исследования тоже ведутся специалистами банковских структур и научных работников. Одним из актуальных направлений исследований является выявление путей большего воздействия денежных переводов на развитие.

**Инвестиционный потенциал денежных переводов мигрантов.** По данным обследований, денежные переводы в основном расходуются на текущее потребление семей. Однако выездные заработки не только вносят существенный вклад в семейный бюджет мигрантов, но и являются определенным источником инвестирования для открытия собственного бизнеса. Часть мигрантов, возвратившихся, организуют свой бизнес и соз-

---

<sup>1</sup> Глушко Г.И. Системы неофициальных денежных переводов: история, развитие, перспективы. Вопросы статистики, №4, 2004, с.53

дают рабочие места, тем самым подключаясь к решению одной из наиболее значимых социально-экономических проблем. По результатам проведенного в 2001 г. обследования владельцев частных фирм, немалая часть предпринимателей заработала первоначальный капитал именно за счет трудовой миграции.<sup>1</sup>

Как показывает мировой опыт, валютные поступления в страны выезда дают возможность наращивать импорт, в т.ч. новых технологий. Они являются также фактором накоплений капитала и сбережений, реализуемых в качестве инвестиций в различные сферы развития. Исходя из этого, денежные переводы являются немалым источником инвестирования и в экономику, и в собственный бизнес, что, несомненно, способствует экономическому росту страны.

По данным МОМ, семьи, получающие денежные переводы из-за рубежа, имеют больше возможностей для накопления средств, используют их в качестве инвестиционного капитала, тем самым способствуя росту объемов производства в странах и уровню доходов семей. Однако в Узбекистане, как и во многих других странах, инвестиционный потенциал денежных переводов относительно невелик, это направление использования выездных заработков трудовых мигрантов повсеместно используется недостаточно.

В условиях роста трудовой миграции Узбекистан имеет достаточно значимые объемы выездных заработков и денежных переводов, и очень важно в большей мере использовать их инвестиционный потенциал в целях развития. Как показывают международные практики, для большего вовлечения денежных переводов в инвестиционные процессы необходимо содействие государства. Целесообразно разработать государственные программы содействия трудовым мигрантам и их семьям эффективному использованию денежных переводов, предусматривающие действенный механизм стимулирования инвестиционных вложений трудовых мигрантов в сегменты рынка, направленные на развитие и создание рабочих мест. Необходимо оказание конкретной помощи мигрантским семьям в освоении практики инвестирования, создание для них в регионах достаточных и доступных механизмов, позволяющих более полно и эффективно использовать потенциал денежных переводов для инвестирования в экономику. Этим целям могут способствовать также активизация банковско-финансовой системы для поддержания инвестиционной деятельности трудовых мигрантов, повышения их заинтересованности к привлечению денежных переводов на депозитные вклады, развитие системы микрокре-

<sup>1</sup> Миграция и рынок труда в странах Средней Азии. Под ред. Л.П. Максаковой. Москва – Ташкент, 2002, с. 21.

дитования, введение налоговых льгот, направленных на организацию семейного бизнеса, привлечение женщин и молодежи к предпринимательской деятельности и другие меры, повышающие заинтересованность населения в участии в инвестиционных процессах.

Достижение более эффективного управления процессами трудовой миграции в значительной мере зависит от решения этой важной задачи. Сложность ее заключается в том, что для этого необходимы не только содействия государства в лице органов управления трудом, но и расширение взаимодействия их с негосударственными неправительственными организациями, частным сектором, международными организациями, а также сложившимися в странах трудоустройства диаспорами соотечественников.

Учитывая международный опыт и специфику республики, можно выделить основные направления деятельности для обеспечения эффективности использования потенциала трудовой миграции в целях развития. Государственная система содействия мигрантским семьям эффективному использованию денежных переводов должна содержать действенный механизм стимулирования инвестиционных вложений трудовых мигрантов в сегменты рынка, направленные на развитие, создание рабочих мест. Он должен охватывать комплекс мер, основными из них могут быть следующие:

- улучшение общего инвестиционного и сберегательного климата в стране;
- ускорение развития бизнеса и улучшение предпринимательской среды;
- внесение необходимых изменений в таможенное законодательство, направленных на поддержание ввоза новых технологий, материалов и механизмов, способствующих организации трудовыми мигрантами производств и созданию рабочих мест;
- дальнейшее развитие потенциала рынка денежных переводов, вовлечение в него не только коммерческих банков, но и почтовых компаний, кредитных союзов и других финансовых организаций;
- разработка программ по реинтеграции трудовых мигрантов в общество и экономику, включая достойное трудоустройство, приобретение жилья, наделение земельными участками и т.д.;
- оказание помощи мигрантским семьям в освоении практики инвестирования, создание для них в конкретных регионах достаточных и доступных механизмов, позволяющих более полно и эффективно использовать инвестиционный капитал денежных переводов;
- развитие системы микрокредитования, введение налоговых льгот, направленных на организацию семейного бизнеса и привлечение женщин к предпринимательской деятельности;

- активизация банковско-финансовой системы для поддержания инвестиционной деятельности трудовых мигрантов, повышения их заинтересованности к привлечению денежных переводов на депозитные вклады;
- сочетание денежных поступлений трудовых мигрантов с государственными источниками или средствами структур, занимающихся вопросами развития;
- активизация экономических, социальных и политических связей государственных органов управления с принимающими странами;
- недопущение ужесточения контроля движения денежных переводов от трудовых мигрантов;
- более тесное сотрудничество государства с международными организациями и донорами в вопросах экспорта рабочей силы.

Как показывает мировой опыт, валютные средства в страны происхождения поступают также в виде коллективных и социальных переводов. Величина их в мире пока крайне мала (в Центральной Америке, например, – 1% от общего объема переводов<sup>1</sup>). Пример Мексики и ряда других стран выявил, что рост таких денежных поступлений и повышение их инвестиционного потенциала возможны при условии сочетания их с государственными источниками или средствами структур, занимающихся вопросами развития, а также при активизации экономических, социальных, политических связей принимающих стран со странами происхождения. Для задействования такого резерва поступлений валютных средств в посылающих странах необходимо привлечение транснациональных сетей и потенциала диаспор в принимающих странах.

При более активном взаимодействии семей трудовых мигрантов с государством, предпринимательскими структурами, неправительственными и общественными организациями и других условиях вложения денежных переводов в производство могут возрасти и играть значительно большую роль в социально-экономическом развитии республики.

**Негативные последствия внешней трудовой миграции.** Следует подчеркнуть, что, *наряду с немалыми экономическими эффектами, миграционные процессы имеют и достаточно значимые негативные последствия. Они влекут за собой значительные потери трудового потенциала и ухудшают качественный состав трудовых ресурсов республики.* Во внешних миграциях Узбекистан ежегодно теряет специалистов с высшим и средним специальным образованием, которые, занимаясь в странах приема неквалифицированными видами трудовой деятельности, в процессе миграции утрачивают свои профессионально-квалификационные навыки.

<sup>1</sup> Народонаселение мира в 2006г. UNFPA, New York, 2006, с. 15.

Как показали исследования, для Узбекистана, как и для других республик Центральной Азии, характерен тип трудовой миграции развивающихся стран, о чем свидетельствуют преобладание экономических аспектов над профессиональными в вопросах трудовой мотивации внешней занятости. Поэтому наши трудовые мигранты, трудоустраиваясь в принимающих странах, в основном работают не по специальности, а их профессиональные навыки оказываются ненужными. Они занимают определенные ниши на рынках труда в принимающих странах, тем самым внося немалые коррективы в процессы разделения труда в этих странах. Мужчины, как правило, работают в строительстве, на транспорте, сельскохозяйственных работах, подсобными работниками в сфере общественного питания, а женщины – в сферах общественного сервиса и домашних услуг. В принимающих странах использование мигрантов в сферах квалифицированного труда является скорее исключением, чем правилом.

Многие трудовые мигранты живут и трудятся в неблагоприятных условиях. Как было подчеркнуто на Международной конференции труда в 2004 году, значительное число трудовых мигрантов встречается с непомерными трудностями и злоупотреблениями в форме низких заработков, плохих условий труда, фактическим отсутствием социальной защиты, отказа в свободе объединения и в отстаивании трудовых прав, дискриминации и ксенофобии, а также социальной маргинализации. Поэтому вполне естественным является ухудшение здоровья и социально-психологического состояния значительной части трудовых мигрантов. В особенно неблагоприятных условиях находятся нелегальные трудовые мигранты, они не имеют социальной защиты ни со стороны своего государства, ни со стороны государства приема.

За счет трудовых миграций с рынка труда Узбекистана уходят наиболее мобильные, дееспособные, работающие люди, что ослабляет национальный и региональные рынки труда. Трудовая миграция имеет негативные социально-демографические последствия – осложнение семейных отношений, недостаточное внимание воспитанию детей, а иногда и распад семей, что в дальнейшем может привести к ухудшению демографической ситуации.

В настоящее время большими проблемами для всех стран, в т.ч. и для Узбекистана, являются нелегальное трудоустройство мигрантов и **защита их прав на рынках труда в странах-реципиентах**. Эти вопросы решаются недостаточно эффективно, сказываются недостаточная информированность трудовых мигрантов, разобщенность государственных миграционных политик, несогласованность нормативно-правовой базы, существование административно-бюрократических и иных барьеров, от чего страдают люди.

**Усиление межгосударственного сотрудничества.** Мигранты, организованно направленные на работу за границу через государственные структуры, социально защищены. В соответствии с Постановлением кабинета министров РУз. № 505 от 12 ноября 2003 г. и Положением об Агентстве по вопросам внешней трудовой миграции, гражданам Республики Узбекистан, осуществляющим трудовую деятельность за рубежом, обеспечивается в установленном порядке социальная защищенность, включая социальное страхование по трудовому контракту, заключенному между работником и работодателем. В последнее время республика сделала новые конкретные шаги по усилению защищенности своих граждан, работающих за границей. В Республике Корея, например, имеются специальные представители Узбекистана, в функции которых входит защита прав трудовых мигрантов, открыто официальное Представительство Министерства труда и социальной защиты населения Узбекистана, имеющее официальную аккредитацию и широкие полномочия по защите интересов своих граждан, включая право обращения в МВД и местные органы полиции в Корее. Расширение организованной трудовой миграции не только будет способствовать переводу ее в цивилизованный процесс, но и защищите людей, работающих за пределами своих государств.

Однако значительная часть трудовых мигрантов, несмотря на усилия стран, имеет нелегальный статус, что обусловлено целым рядом факторов, зависящих и не зависящих от самих мигрантов. Их права не защищены.

Уменьшение негативных последствий трудовой миграции возможно при условии достижения более эффективного международного сотрудничества, объединяющего усилия как посылающих, так и принимающих стран. Расширение сотрудничества с Россией и другими принимающими странами может быть взаимовыгодным для обеих сторон. Оно может осуществляться на информационном, организационном и правовом уровнях.

В этом направлении в Узбекистане совместно с Россией уже сделаны конкретные шаги. 4 июля 2007 г были достигнуты межправительственные соглашения с Российской Федерацией:

- о трудовой деятельности и защите прав трудящихся – мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в России, и трудовых мигрантов, являющихся гражданами России, в Республике Узбекистан;
- о сотрудничестве в борьбе с незаконной миграцией;
- о реадмиссии.

Принятие этих документов усиливает правовую базу трудовой миграции населения и способствует социальной защите граждан Узбекистана и России, работающих за пределами своих стран.

На их основе в Узбекистане несколько оживились трудовые контакты с российскими регионами. Был достигнут ряд межведомственных до-

говоров с регионами России, что очень важно для осуществления организованного экспорта рабочей силы. После подписания данных соглашений администрация российских регионов обращается в Министерство труда и социальной защиты населения Узбекистана с предложениями направить к ним (в частности, в Рязанскую, Самарскую области) рабочую силу, на основе межведомственных соглашений. Это означает, что уже вполне реально возникают современные практики организованного экспорта рабочей силы в Россию на контрактной основе, по договоренностям с регионами. Такую работу проводят и Агентство, и региональные бюро. В частности, происходит организованная отправка трудовых мигрантов из Республики Каракалпакстан в Россию при помощи Регионального бюро города Нукуса. Размеры организованного экспорта рабочей силы в российские регионы пока невелики. Возможно, это обусловлено тем, что договора заключаются не с конкретными работодателями, а с администрацией российских регионов, которая не всегда заинтересована в оперативном решении вопросов миграции и не всегда способна к такой работе. Видимо, заключение договоров непосредственно с работодателями может быть более эффективным для обеих сторон.

Аналогичные межгосударственные и межрегиональные соглашения нужны и вполне возможны с Казахстаном. Казахстан в течение последних 5-6 лет принимает большое количество трудовых мигрантов из Узбекистана. Из-за отсутствия эффективного межгосударственного и межрегионального сотрудничества инициатива в этих вопросах перешла в руки нелегальных вербовщиков. Они в полной мере используют большую потребность населения в выезде на заработки и недостаточные усилия международного сообщества и государств в решении данной проблемы.

Большую роль в дальнейшем развитии межгосударственного сотрудничества в области трудовой миграции на территории СНГ могут сыграть новые инициативы на уровне Содружества. С 2008 г. начал функционировать Совет руководителей миграционных органов СНГ, основной задачей которого является перевод трудоустройства граждан за рубежом в цивилизованный процесс<sup>1</sup>. Его деятельность создает определенные возможности для взаимодействия.

Одним из приоритетных направлений деятельности этого Совета является выработка новых подходов и условий организованной трудовой миграции в условиях независимости бывших союзных республик. Очевидно, они должны включать не только предоставление рабочих мест на контрактных основах, организацию отправки и встречи трудовых мигрантов, но и профессиональную подготовку, обучение русскому языку, ме-

---

<sup>1</sup> Елков И. Пчелы экономики. Российская газета, 31 января 2008 г.

дицинское освидетельствование, и эффективные меры социальной защиты. С учетом актуальности этой проблемы в мае 2009 г. в Казани было проведено заседание Совета руководителей миграционных органов СНГ, посвященное вопросам организованной миграции, было принято постановление «О создании системы организованного привлечения».

Узбекистан в прошлые годы имел достаточно большой опыт межреспубликанской организованной трудовой миграции (оргнабор рабочих, сельскохозяйственное переселение, набор молодежи на Всесоюзные комсомольские стройки, общественные призывы и т.д.). Современные формы организованной трудовой миграции должны существенно отличаться от советского периода, в частности, в вопросах финансовой и организационной поддержки мигрантов и по масштабам отправки. Тем не менее, они реально осуществимы и могут сыграть значительную роль в упорядочении процессов трудовой миграции, т.к. на этой основе снизится доля нелегальных миграций, облегчится адаптация мигрантов в местах трудоустройства, а также возрастут возможности их социальной защиты. Основными направлениями их могут быть организованная отправка мигрантов в Россию (для работы в промышленности и строительстве, а также в сельском хозяйстве в южных регионах) и Казахстан (на стройки и в сельскохозяйственное производство).

В настоящее время на постсоветском пространстве разворачивает работу МИРПАЛ – «Сеть практиков в области миграции и денежных переводов», о создании которой было сказано выше. Она направлена на достижение взаимодействия между странами СНГ в вопросах упорядочения процессов трудовой миграции и денежных переводов.

Основными целями создания и развития Сети МИРПАЛ являются:

- повышение информированности и уровня знаний участников Сети путем обмена опытом между ними и использование передового мирового опыта в сфере денежных переводов и миграции;
- разработка совместных рекомендаций и инициатив по совершенствованию регулирования в области внешней трудовой миграции государств – участников МИРПАЛ, с учетом специфики каждого из государств-участников;
- содействие включению как можно большего числа государств в мероприятия и инициативы по вопросам денежных переводов и миграции.

Деятельность государств, активно участвующих в реализации программы действий сети МИРПАЛ, уже приносит определенные успехи с точки зрения унификации статистики миграции и учета денежных переводов.

Как показывают исследования, возможными путями улучшения межгосударственного сотрудничества в вопросах упорядочения трудовой миграции могут быть следующие:

- создание конкретного и действенного механизма реализации Соглашения между правительствами России и Узбекистана, в частности, формирование совместных рабочих групп Узбекистана и России, выработка согласованных действий представителей Министерства труда и социальной защиты населения Узбекистана с Министерством труда России и администрацией регионов;
- решение вопроса об открытии в Узбекистане специального Агентства ФМС России, которое будет заниматься отбором мигрантов для работы в регионах России. Эта мера может быть достаточно эффективной с точки зрения целенаправленного набора работников и представлять интерес для России, т.к. будет соответствовать задачам целевой российской программы по созданию системы организованного набора иностранной рабочей силы;
- открытие консульских учреждений или представительств Министерства труда и социальной защиты населения Узбекистана в российских регионах с наибольшей численностью трудовых мигрантов из республики (Приволжский, Северо-западный, Южный федеральные округа). Целесообразно также учредить зональные представительства ФМС России в регионах наибольшего притока мигрантов. В настоящее время в случае утери паспорта (а такие случаи не являются редкостью) людям приходится ехать в Москву, в Посольство Узбекистана в России, что требует и финансовых затрат, и много времени;
- налаживание межгосударственного взаимодействия между миграционными службами заинтересованных государств. В настоящее время для этого есть и правовые, и организационные возможности, в частности, при содействии Совета глав миграционных органов СНГ, который может определять и проводить миграционную политику на постсоветском пространстве, отвечающую интересам как посылающих, так и принимающих стран;
- повышение взаимной заинтересованности посылающих и принимающих стран в развитии трудовой миграции. К каждому принятому межгосударственному соглашению надо разрабатывать механизм реализации, с учетом интересов обеих сторон.

Таким образом, для упорядочения трудовой миграции и перевода ее в цивилизованное русло нужны совместные усилия посылающих и принимающих стран.

Как показывают современные практики, в настоящее время в мире нет ни одной надёжной и безотказной модели регулирования миграций,

нет отработанных рецептов, пригодных для других стран. Причина – прежде всего большое своеобразие государств. При выработке стратегии миграционной политики надо в каждом из них исходить не только из необходимости решать проблемы, вытекающие из миграционной ситуации, но и находить пути воздействия на причины и факторы, вызывающие миграции, в т.ч. и нежелательные перемещения населения. Такой подход может стать основой реализации выработанной стратегии, определяющей наиболее эффективные и приемлемые для данной страны меры и для межгосударственного сотрудничества.

**Новые тенденции формирования трудовых ресурсов в аспектах перспектив трудовой миграции.** На формирование численности и структуры трудовых ресурсов Узбекистана на современном этапе большое влияние оказывает существенное снижение рождаемости, которое происходило и последовательно нарастало в течение 90-х годов и в начале нового века. В результате за 1991–2009 гг. общий и суммарный коэффициенты рождаемости сократились в 1,5–1,6 раза.

*Снижение рождаемости имеет для республики немалые позитивные социально-демографические последствия, в частности, улучшение возрастной структуры населения.* За этот период удельный вес трудоспособных контингентов возрос с 49,1 до 60,1%, а доля детей и подростков в возрасте до 16 лет сократилась с 43,1 до 33,0%. За счет этого значительно уменьшилась демографическая нагрузка на трудоспособное население. По расчетам, за 1991–2009 гг. в расчете на 1000 человек трудоспособного возраста она снизилась с 1038 до 652 человек, т.е. на 38,4%.

Демографическое эхо от снижения рождаемости в 90-х годах в скором времени будет ощущаться в формировании рынка труда в Узбекистане. По нашим оценкам, уже через 10–2 лет в республике значительно замедлится рост трудовых ресурсов и изменятся параметры смены поколений. По расчетам, если сейчас соотношение входящих в трудоспособный возраст и выходящих из него составляет 4,2 : 1, то к 2020 г. оно может сократиться до 1,7 : 1, что наглядно свидетельствует о снижении интенсивности смены поколений и замедлении роста трудового потенциала. Это не может не отразиться и на масштабах трудовой миграции. **Республика в недалеком будущем не будет располагать такими большими возможностями для экспорта рабочей силы, как в настоящее время.**

Одновременно с этим на процессы внешней трудовой миграции будет воздействовать значительное улучшение социально-экономической ситуации в республике. По мере ускорения экономического роста будет возрастать потребность экономики в привлечении новых масс трудоспособного населения. Как показывает мировой опыт, аналогичные с Узбекистаном сдвиги в возрастной структуре населения открывают своеоб-

разное «демографическое окно» экономических возможностей. При наличии меньшего числа иждивенцев на население трудоспособного возраста возникают возможности для дополнительных инвестиций в экономику, которые могут способствовать развитию экономики и повышению уровня жизни населения. В Узбекистане основными предпосылками для этого являются ускорение роста ВВП, структурные преобразования в экономике, улучшение инвестиционного климата, что при значительном снижении темпов роста населения может дать эффект. В последние годы экономическое развитие республики опережает рост населения, ускоренными темпами растут объемы и душевые показатели производства продукции промышленности, сельского хозяйства. Все это способствует росту доходов населения, что объективно должно ослаблять факторы внешней трудовой миграции.

Таким образом, под воздействием экономических и социально-демографических факторов, многие из которых могут усиливаться в перспективе, трудовая миграция населения из Узбекистана может заметно сократиться.

**Современный всплеск трудовой миграции населения Узбекистана с исторических позиций представляется относительно недолговременным явлением, обусловленным спецификой трансформационного периода.** Примером этого является опыт Италии, Турции, Казахстана и других стран, которые еще недавно были активными экспортёрами рабочей силы на международные рынки труда, а затем сами стали и принимающими странами. Таким примером изменения ситуации на рынке труда может стать и Узбекистан, для этого имеются достаточно значимые предпосылки.

Важно в условиях нарастания объемов трудовой миграции количественно и качественно сберечь свой трудовой потенциал. Этим целям может способствовать достижение более эффективного международного сотрудничества. На современном этапе и посылающим, и принимающим странам целесообразно разрабатывать стратегии перевода трудоустройства граждан за рубежом в цивилизованный процесс и предусматривать выработку новых подходов к организованной трудовой миграции.

---