



ЎЗБЕКИСТОН МИГРАНТЛАРИНИ РОССИЯДА МОСЛАШИШНИНГ ИЛМИЙ-УСЛУБИЙ АСОСЛАРИ

Исакулов Шухрат Наркулович -

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви Академияси
докторанти и.ф.н.

[doi:https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss6/a26](https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss6/a26)

Аннотация: Мақолада ташқи меҳнат миграцияси муаммоларини, мигрантларнинг мослашиш ва интеграция жараёнларини ўрганиш, қабул қилувчи жамоа ва давлат манфаатларини ҳисобга олган ҳолда самарали тартибга солиш ва бошқарув моделларини ишлаб чиқишдан иборат. Тадқиқот муаллифнинг социологик тадқиқотлари натижалари келтирилган, халқаро меҳнат миграцияси муаммолари, шунингдек, Россия Федерациясида жамоат (ННТ) ва диний ташкилотларнинг ролини фаоллаштириш орқали уни самарали амалга ошириш йўллари кўтарилган. Ўзбекистоннинг Евроосиё иқтисодий иттифоқига киришининг ва у билан боғлиқ миграцияга таъсирининг таҳлили келтирилган. Россия Федерацияси ва Ўзбекистон жамоат ташкилотлари ва давлат иштирокида ташқи меҳнат миграциясини бошқариш воситаларини ишлаб чиқиш зарурлиги ҳақида фикр билдирилган.

Калит сўзлар: Россияга меҳнат миграцияси, ҳуқуқий ҳимоя, мигрантларнинг мослашуви, интеграция, мафкуравий иммунитетни ривожлантириш, ЕОИЙнинг миграция жараёнларига таъсири, жамоат ташкилотларининг роли.

НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АДАПТАЦИИ МИГРАНТОВ ИЗ УЗБЕКИСТАНА В РОССИИ

Исакулов Шухрат Наркулович -

Академии государственного управления докторант
при Президенте Республики Узбекистан к.э.н

Аннотация: Анализируется проблематика внешней трудовой миграции, процессов адаптации и интеграции мигрантов в России, выработки моделей эффективного регулирования, с учетом интересов мигрантов, принимающего сообщества и государства. Исследование основано на анализе результатов социологических исследований автора, подняты проблемы трудовой миграции, проблемы адаптации в принимающее сообщество, а также пути ее эффективной реализации посредством активизации роли общественных (ННО) и религиозных организаций. Представлен анализ влияния вступления Узбекистана в ЕАЭС и связанные с этим эффекты. Высказано мнение о необходимости разработки инструментов управления внешней трудовой миграции с участием общественных организаций и государства Российской Федерации и Узбекистана.

Ключевые слова: трудовая миграция в Россию, правовая защищенность, адаптация мигрантов, интеграция, выработка идеологического иммунитета, влияние ЕАЭС на миграционные процессы, роль общественных организаций.

SCIENTIFIC-METHODOLOGICAL BASICS OF ADAPTATION OF UZBEKISTAN MIGRANTS IN RUSSIA

Isakulov Shukhrat Narkulovich -

PhD (in economics) The Academy of Public Administration
under the President of the Republic of Uzbekistan,

Abstract: The article analyzes the problems of external labor migration, processes of adaptation and integration of migrants in Russia, development of models of effective regulation, taking into account the interests of migrants, the host community and the state. The research is based on the analysis of the results of sociological research of the author; the problems of labor migration, problems of adaptation to the host community, as well as ways of its effective implementation through activation of the role of public (NGOs) and religious organizations are raised. An analysis of the impact of Uzbekistan's accession to the Eurasian Economic Union and related effects is presented. The opinion on the need to develop management tools for external labor migration with the participation of public organizations and the state of the Russian Federation and Uzbekistan has been expressed.

Key words: labor migration to Russia, legal protection, adaptation of migrants, integration, development of ideological immunity, impact of the EAEU on migration processes, role of public organizations.

Введение. Миграционные сотрудничество России и Узбекистана имеет долгую историю начиная с общесоюзного государства в составе СССР, когда отсутствовали границы между 15 странами и шел активный взаимный переток населения, специалистов инженеров, работников различных направлений и сфер экономики. В последние десятилетия усилился поток трудовой миграции из Узбекистана, в основном направленный в Россию и Казахстан и страны дальнего зарубежья.

Ежегодно в трудовой миграции в России находятся около 2,2 млн трудовых мигрантов из Узбекистана [1], что оставляет около 20% экономически активного населения страны. Это связано с либеральным законодательством Российской Федерации по отношению к странам СНГ, безвизовым режимом с Россией, высоким спросом на трудовых мигрантов, из Узбекистана которые характеризуются дисциплинированностью, трудолюбивостью и законопослушностью. На международном уровне постоянно

поднимается вопрос и проблематика максимального учета нужд и потребностей трудовых мигрантов, обеспечения защиты и их прав и свобод, обеспечения интеграции и реинтеграции в сообщество [2].

Движущими факторами внешней трудовой миграции являются желание повысить свои доходы, скопить денежные средства, необходимые для улучшения жилищных условий, проведения торжественных мероприятий и свадеб и т.д., на которые в условиях Узбекистана требуются существенные затраты.

Россия является основной страной, в которую направлены потоки мигрантов. Наибольшее количество патентов для трудовых мигрантов в России, в 2021 году оформили граждане Узбекистана (1,32 млн), на их долю пришлось 60% от общего числа иностранцев». Большой поток мигрантов в Россию, это объективная реальность, связанная с демографическим приростом населения. Наблюдается высокий демографический прирост населения с ростом с 19,5 млн в 1990 г. до 35,6 млн в 2022 году [3]. Привело к увеличению населения Узбекистан на более чем 15,5 млн. чел, что сопоставимо с населением Белоруссии, Армении, Молдовы вместе взятых).

Основным источником роста численности населения Узбекистана является естественный прирост, который значительно перекрывает миграционный отток населения из страны. Традиционно высокая рождаемость, высокая доля в структуре населения молодых семей, определяет долгосрочный тренд формирования молодой нации и численности населения трудоспособного возраста. Рисков нехватки трудовых ресурсов в Узбекистане не наблюдается в ближайшей перспективе. Это вызывает необходимость эффективного управления человеческим капиталом, и использования «демографического дивиденда» Республики Узбекистан.

Однако, в процессе трудовой миграции возникают множество проблем связанных с адаптацией мигрантов в принимающее сообщество, вопросы интеграции, сегрегации, а также идеологического иммунитета в этих процессах. В связи с этим, наряду с ролью государственных структур, необходимости управления миграционными процессами, особую актуальность вызывает необходимость вовлечения в сложную работу по работе с мигрантами различных общественных организаций.

Литературный обзор. На сегодняшний день не разработаны общетеоретические основы в области адаптивного управления адаптацией и интеграцией мигрантов, отсутствуют общие подходы в выработке идеологического иммунитета мигрантов против чуждых идей и деструктивных идеологий, требуется выработка общих подходов по эффективной работе с

общественными организациями по адаптации мигрантов и снижения рисков. В данных направлениях современными учеными в сфере социологии, психологии, экономики, проводится ряд исследований, среди которых особое внимание заслуживают следующие зарубежные авторы:

Ионцев В.А. который обосновывает необходимость «создания целостного механизма государственного регулирования международной миграции, включающего правовое обеспечение миграционных процессов, создание организационной системы управления потоками мигрантов, решение финансово-экономических, информационных и кадровых вопросов» [4] с которым мы согласны, учитывая текущий и необходимый уровень развития системы управления миграцией в Узбекистане.

Волох В.А. констатирует «важность взаимодействия различных уровней власти в повышении эффективности управления миграционными процессами в условиях Российской Федерации» [5] что на наш взгляд также актуально и в нашей стране. Несомненно, слаженная и эффективна работа различных ветвей власти позволяет обеспечить социально ориентированное управление миграционными процессами с приоритетом интересов мигрантов.

Aroian, K. J. (1990). В своих исследованиях раскрыл методологические аспекты влияния миграции на эмоциональный статус и процессов адаптации мигрантов и роли государства в этих процессах [6]. Действительно миграция - это сильнейший психологический стресс, и на наш взгляд общественные организации могут достаточно эффективно решать комплексные задачи, и которым требуется государственная поддержка в их деятельности.

Kononov A., Ledeneva, V.Yu, (2021) раскрывает теоретические и методологические аспекты адаптации и интеграции международных мигрантов в современных условиях, раскрывают специфические особенности и проблемы в этой сфере, в том числе в различных странах мира, обосновывается роль государства и общественных организаций в этой сфере [7].

Зимова Н.С. [8] на основе анализа текущей ситуации в сфере миграции раскрывает особенности социальной адаптации трудовых мигрантов из стран Центральной Азии в России, который представляет явный научный интерес в рамках наших исследований.

Piper N., Withers M. [9] анализируют вопросы транснационализма и воздействия регулирующих мер на трудовых мигрантов, показано что без учета психологических аспектов и культурных особенностей мигрантов, это может привести к негативным последствиям и сегрега-

ции, в том числе иметь негативные последствия в ущерб правам мигрантов.

Berry J. [10] в своем труде анализирует политику и программы интеграции с учетом социальных и психологических издержек и выгод многообразия и интеграции в сообщество. Показано что необходимо вести государственную политику учитывая долгосрочные психологические последствия процесса аккультурации, которые сильно различаются в зависимости от социальных и личных аспектов стран происхождения. Мы полностью согласны с автором в части необходимости реализации государственной политики интеграции и программ с учетом социальных и психологических издержек и преимуществ.

Kim Y.Y. [11] предлагает модели интегративная коммуникативная теории кросс-культурной адаптации в основе которой стресс адаптация личности и последующий рост на основе трансформации человека к условиям окружающей среды и приспособления. Действительно в процессе миграции происходят сложные психологические процессы, связанные с переформатированием кругозора и мировоззрения, личностного роста и адаптации в новых условиях жизни в принимающем сообществе. При этом, правительства стран отправления и организации, работающие в этой сфере должны прогнозировать последствия и оказывать необходимую помощь с учетом интересов государства, общества и мигрантов.

В коллективном труде авторов касательно Кыргызской диаспоры зарубежом представлена методология анализа которые представляет интерес и в условиях Узбекистана. На наш взгляд в этом труде дается попытка анализа и сбора данных об этой недостаточно систематизированных общественных организациях формально и не формально функционирующих в различных странах мира. [12]

В исследованиях [13] рассматриваются различные аспекты и виды адаптации и реинтеграции, такие как языковая, социальная, экономическая, культурная и профессиональная. Хотя вышеуказанные исследователи внесли значительный вклад в теоретические и практические аспекты в вопросах адаптации и интеграции мигрантов, можно сказать, что вопрос изучен недостаточно в том числе трудовых мигрантов Узбекистана.

Методика исследований. В исследовании проведено системный анализ текущей ситуации в области демографического развития Узбекистана, движущих и сдерживающих авторов трудовой миграции. Проведён анализ и сбор данных по официальным источникам данных официальной статистики. На основе проведенного социологического опроса трудовых мигрантов

выявлены множество аспектов для адекватной интерпретации полученных данных в вопросах адаптации трудовых мигрантов в принимающее сообщество. На основе углубленного интервью и опроса, анализа источников информации в публичной сфере выявлены риски и угрозы, связанных с мигрантами в том числе при получении гражданства России. Участие мигрантов в деятельности различных неформальных организаций, рисков вовлечения деятельность противоправных организаций представляет высокую угрозу для страны исхода так и для стран приема мигрантов. Это особенно актуально в связи с последними событиями происходящие в период военных действий России и Украины.

Результаты исследований. Демографической особенностью Республики Узбекистан является относительно высокая доля молодого населения в общей демографической структуре. Это обеспечивает высокие темпы прироста трудовых ресурсов, поступающих на рынок труда (около 700 тыс. чел в год по данным Государственного комитета по статистике Республики Узбекистан). Ускоренное трудоустройство в сложных трансформационных условиях перехода к рыночной экономике было затруднительно, хотя в последние 6 лет было создано более 3 млн новых рабочих мест в Узбекистане.

Баланс трудовых ресурсов Министерства занятости и трудовых отношений, в 2021 году при населении Узбекистана в 35,27 млн. чел., экономически активное население составило 14,98 млн. чел., из них занятых 13,54 млн. чел. При этом, больше половины из них занято в официальном секторе экономики 6,2 млн. чел, в неофициальном 5,88 млн. чел. Баланс показывает также, что более 1,45 млн. чел. выехали для осуществления трудовой деятельности в зарубежные страны (около 10% от экономически активного населения страны). К примеру, наибольшие показатели выезда трудовой миграции (Рис. 1.) отмечаются в Самаркандской области - 217,4 тыс. чел., Андижанской области - 204,44 тыс. чел. Ферганской области - 150,2 тыс. чел, Ташкентской областях - 133,0 тыс. чел. Относительно низкие показатели трудовой миграции отмечаются в Навоийской - 21,11 тыс. чел., Сырдарьинской - 28,68 тыс. чел, Джизакской областях - 36,32 тыс. чел.

Правительством Узбекистана на постоянной основе ведется работа по созданию новых эффективных мест, стимулируется строительство, так как ожидается что будут возвращаться мигранты, а их нужно обеспечить рабочими местами. Автором статьи систематизированы наиболее существенные социально-экономические факторы, которые существенным образом могут влиять на уровень занятости, и на процессы внешней трудовой миграции в Узбекистане.

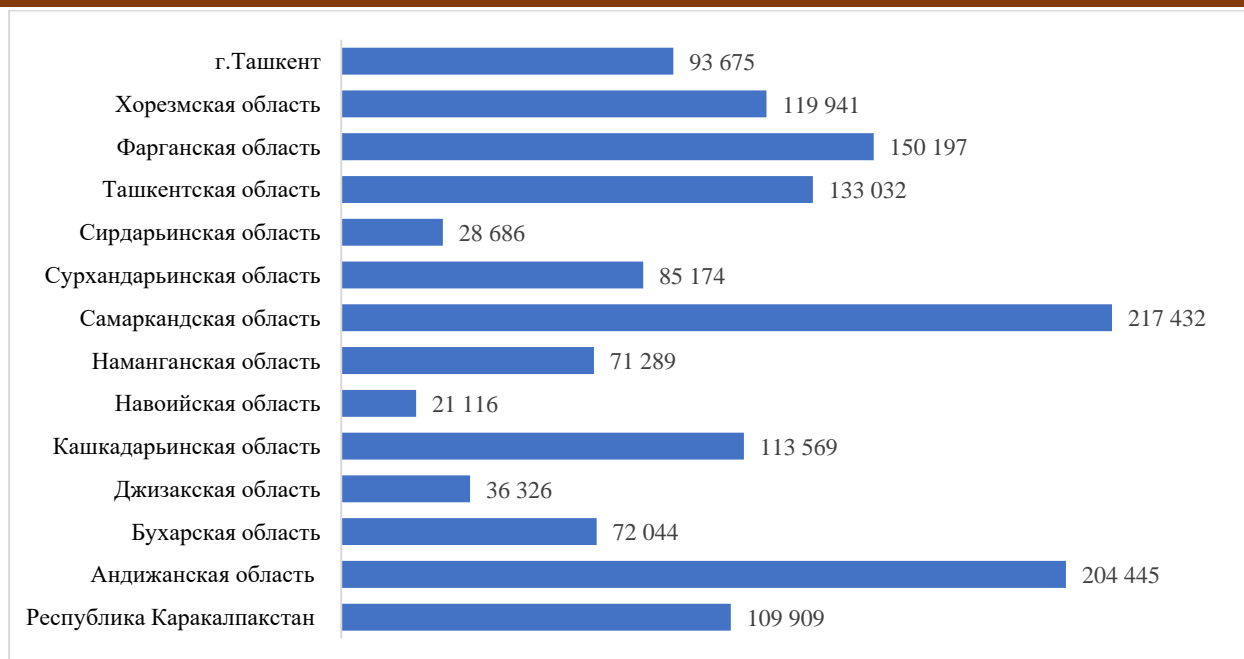


Рис. 1. Трудовые мигранты из регионов Республики Узбекистан, находившиеся в зарубежных странах в 2021 году, в тыс. чел.

Примечание: данные Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике, <https://stat.uz>

К примеру повышение доли частного предпринимательства и малого бизнеса в экономике, обеспечение высоких темпов развития национальной экономики, повышение уровня заработных плат внутри страны снижает стимулы к внешней миграции. И наоборот стагнация экономики, низкие темпы создания новых рабочих мест в условиях резкого демографического прироста населения становится фактором снижения уровня занятости внутри страны и стимулом к выезду в поисках работы за рубежом.

Автором статьи систематизированы наиболее существенные социально –экономические факторы, которые существенным образом могут влиять на уровень занятости, и на процессы внешней трудовой миграции в Узбекистане. Проведен анализ влияния факторов на повышение, и на снижение уровня трудовой миграции (табл. 1).

Правительство Узбекистана может влиять на вышеуказанные факторы в необходимых для него направлениях, методом поддержки, субсидий, финансирования и организационных мер поддержки, а в некоторых регионах страны и сферах экономики, стимулировать экономическую активность которые позволяют ускорить создание новых рабочих мест. С учетом долгосрочной стратегии государства, необходимо рационально использовать человеческий капитал страны, как важный ресурс для развития, а её износ, может негативно влиять в долгосрочной перспективе, и ложиться тяжелым бременем на социальную инфраструктуру и бюджет государства.

В настоящее время часть работников страны ищут и в среднесрочной перспективе будут искать возможности реализации своего труда за рубежом, а Россия как наиболее предпочтительная страна с безвизовым режимом и либеральным законодательством отличная альтернатива. Проведённые нами опросы в динамике 2007-2021 гг. выявили наиболее важные факторы, влияющими на принятие решения на выезд мигрантов (рис.2).

По результатам анализа 2021 года можно видеть, что наибольшее опасение вызывает боязнь «быть обманутым» - 36% (2017 г.- 58,9%, 2007 г. - 47%) со стороны иностранных работодателей и посредников в вопросах трудоустройства.

В ответах респондентов 2021 г., также доминируют опасение о том, что «не заплатят за труд» - 25,1%, (2017 г. – 42,8%) в основном в Казахстане и в России. Также выше показатели опасений у женщин «быть обманутым» - 42,1% чем мужчины – 30%, «тяжелые условия труда» - 32,9% (мужчины – 21,2%), «возможные проблемы со здоровьем» - 27,6% (мужчины – 13,1%). Нужно особо отметить что опасения, связанные с потерей здоровья, являются одним из важных и волнующими факторами трудовой миграции. Это связано с тем, что большинство мигрантов выезжающие по собственной инициативе, не имеют медицинских страховок, а также имеют ограниченные возможности (финансовые, информационные, знание языков) обращения в лечебные учреждения в странах пребывания.

Таблица 1

Наиболее важные социально –экономические факторы, влияющие на внешнюю трудовую миграцию в Республике Узбекистан

№	Факторы влияние на внешнюю трудовую миграцию	стимулы к выезду сокращение стимулов
1.	Повышение доли частного предпринимательства и малого бизнеса в экономике	↓ ↑
2.	Обеспечение высоких темпов развития национальной экономики	
3.	Стагнация экономики страны	↓ ↑
4.	Ускорение внедрения высокопроизводительных технологий сокращающие спрос на трудовые ресурсы	↓ ↑
5.	Низкие темпы вовлечения в занятость трудовых ресурсов	↑
6.	Повышение уровня заработных плат внутри страны	↓
7.	Снижение стоимости рабочей силы внутри страны	↑
8.	Повышение уровня социально-экономического развития регионов страны	↓
9.	Демографические факторы ускоренного прироста трудовых ресурсов (в условиях узости внутреннего рынка труда)	↑
10.	Увеличение доли экономически не активного населения в балансе трудовых ресурсов страны	↑
11.	Низкий уровень квалификации не соответствующие внутреннему рынку труда	↑
12.	Реализация программ подготовки и переподготовки трудовых ресурсов отвечающие рынку труда	↓
13.	Либерализация системы внешней трудовой миграции и облегчение деятельности частных агентств занятости	↑
14.	Обеспечение высокого уровня мобильности, и миграционной подвижности трудовых ресурсов	↑
15.	Увеличение возможностей легального и организованного и безопасного трудоустройства зарубежом	↑
16.	Слабое развитие социальной инфраструктуры и возможностей для занятости	↑
17.	Высокие темпы инфляции и снижение платежеспособности населения	↑

Примечание: разработка автора диссертации

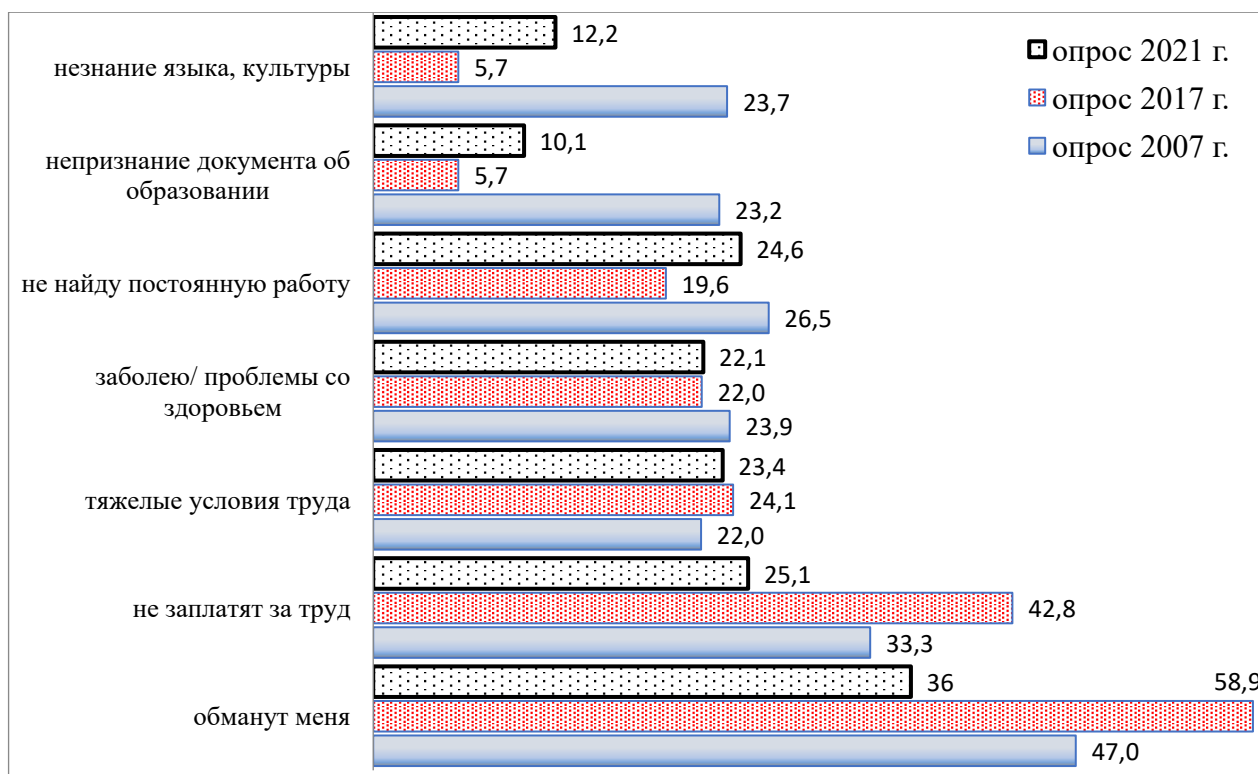


Рис.2. Наиболее важные опасения потенциальных трудовых мигрантов Узбекистана в Российской Федерации, %

Мигрантам важно признание их документов об образовании за рубежом (дипломов, свидетельств об образовании, документов о присвоении званий, профессиональных разрядов, квалификации и др.). На наш взгляд, механизм взаимного признания (без легализации) документов, решаемый на межправительственном уровне, повышает возможность получить работу по специальности мигрантов и резко повысит уровень заработных плат.

Во время пребывания в зарубежных странах, мигранты могут сталкиваться с множеством

проблем: урегулирование своего юридического статуса, ущемление трудовых и социальных прав, проблемы здоровья и оказания медицинской помощи, возникновение конфликтов на рабочих местах и вне рабочего времени, потеря личных документов, элементы ксенофобии и преследований и т.д. В связи с этим, респондентам были заданы вопросы: «Куда Вы обратитесь, если у Вас появятся проблемы в стране выезда?». Результаты полученных данных представлены на рис.3.

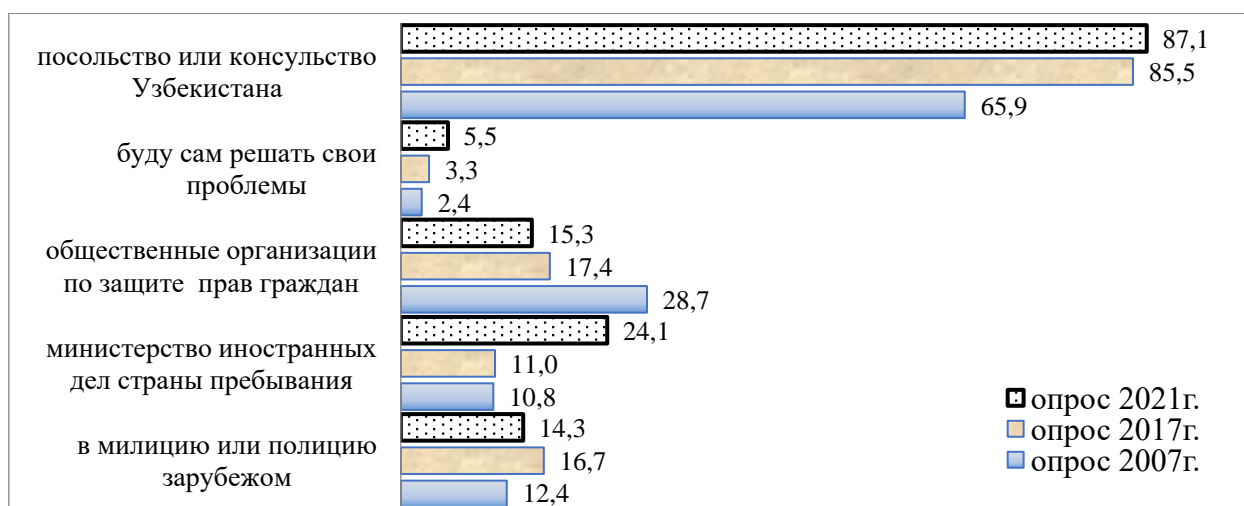


Рис. 3. Мнения потенциальных трудовых мигрантов об организациях, которые могут помочь в решении проблемных вопросов, в %

В ответах респондентов в 2021 году заметно снизилось степень доверия к общественным организациям по защите прав трудовых мигрантов в странах пребывания 15,3% (2007 году 28,7%). К сожалению, в законодательном акте [14] не были указаны ННО как важные субъекты, которые могут оказать существенную поддержку гражданам Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом, и членов их семей».

К сожалению, отношение к трудовым мигрантам принимающего сообщества вне всегда положительное. Мигранты являются самыми уязвимыми категориями работников, так как обычно с большинством из них, не заключают официальные трудовых договоров/ контрактов, что позволяет работодателям существенно экономить на налогах, на социальных выплатах, а также легко прекратить трудовые отношения.

Здоровье трудовых мигрантов, находящихся за рубежом вызывает особую озабоченность, поэтому необходима общая скоординированная межправительственная работа по оказанию целевой помощи и программы в этой сфере. На наш взгляд, решение проблемы видится в предоставлении доступа к услугам здравоохранения для мигрантов, реализации мер по снижению и предотвращению последствий заболевае-

мости, а также оказания целенаправленного воздействия на улучшения здоровья уязвимых мигрантов.

Вопросы идеологического иммунитета приобретают особую важность. Молодёжь особенно восприимчива к чуждым идеям. В последние годы, заметно активизировались влияние различных деструктивных сил, групп, агентов, организаций. При этом идеологическое воздействие, информационная атака направлена на определенные уязвимые цели, в том числе на разжигание национальной розни, национализма, религиозного экстремизма, терроризма. Информационные ресурсы, специально создаваемые в сети интернет и социальных группах, направлены на деструктивное влияние, на создание молодежи.

На наш взгляд, успешными методами селективного отбора трудовых мигрантов могут быть проведение психологических тестов, осуществление компьютерной и личностной психодиагностики. Имеются «Комплексная оценка личностных черт» Р.Кеттелса, «Методика диагностики направленности личности» Б.Басса, «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху» Т.Элерса, «Методика трудовой мотивации» И.Кокуриной, «Методика диагностики межличностных отношений» Т.Лири. Испол-

зование таких тестов позволит своевременно выявлять особенности личности и склонности их к тем или иным видам трудовой деятельности, а также поведения в экстремальных ситуациях, что в конечном итоге снизит риски трудовой миграции.

Кроме того, необходимо разработка специализированных программ адаптации и воспитания толерантности, исходя из специфики страны выезда. Важно развивать иммунитет мигрантов к возможным деструктивным силам идеологического и религиозного плана, особенно в условиях развития в некоторых странах негативных тенденций, связанных с проявлением экстремизма, сепаратизма, терроризма, ксенофобии и т.д.

Несомненно, важна роль негосударственных общественных организаций в миграционной сфере. В этом направлении важно развивать государственно-частное партнерство в Узбекистане, в том числе с вовлечением и оказанием полной поддержки деятельности негосударственных некоммерческих организаций, работающих в направлении оказания помощи и содействия трудовым мигрантам, защиты прав и интересов трудовых мигрантов за рубежом. К сожалению количество и направление деятельности общественных организаций по работе с мигрантами Узбекистана на недостаточном уровне и требует полноценного реформирования и обновления. При этом должны быть обеспечена полноценная государственное финансирование мероприятий по оказанию целевой помощи трудовым мигрантам в том числе с привлечением средств международных финансовых и общественных организаций.

Роль религиозных организаций в воспитании веротерпимости, толерантности и стойкости к чуждым идеям, имеет несомненное большую роль в управлении миграционными процессами. По нашему мнению, для участия в решения этих вопросов целесообразно привлечь представителей религиозных конфессий в работу с трудовыми мигрантами, а для этого необходимо научиться сотрудничать к примеру, с деятелями классического ислама, мусульманским духовенством, чтобы наладить диалог с мигрантами планирующих выезд, а также в процессе нахождения их в зарубежных странах, интеграции их после возвращения в страну. Необходимо постоянно обучать граждан терпимости, убеждать их в преимуществах толерантного отношения к разным религиям, показывая преимущества общества с многонациональной культурой.

Поэтому роль общественных организаций, средств массовой информации в разъяснении рисков и угроз, содержания законодательства по различным аспектам, выработки идеологичес-

кого иммунитета мигрантов приобретает особую важность. На наш взгляд, при организационном наборе которые сейчас все больше набирают популярность, важно осуществлять отбор мигрантов отвечающим высокой степени адаптивности, толерантности и моральных качеств. При этом необходимо учитывать такие характеристики личности, как способность принимать иную культуру, способность к языкам, уважение к другой культуре, религии, толерантности и веротерпимости.

К сожалению, занятия, которые проводятся в адаптационных центрах в Узбекистане и в России, имеют недостаточный объем (всего несколько лекций 1-2 часа) и не охватывают всего комплекса вопросов, связанных с выработкой идеологического иммунитета. Кроме того, целесообразно привлечение к процессу предвыездной подготовки трудовых мигрантов компетентных представителей академической науки Узбекистана, социологов, политологов, а также психологов и педагогов с ориентацией их на специфику обучения взрослых граждан.

России нужны рабочие руки, а мигрантам заработок, государственные служащие и общественные организации двух стран должны быть связующим звеном в этих вопросах, снижать конфликтный потенциал и обеспечить добрые, теплые и толерантные отношения между народами наших стран. Правительство Узбекистана и России заинтересованы в регулируемом и управляемом характер миграционных процессов. В этом направлении начата хорошая работа. Система организационного набора трудовых мигрантов начало работу несколько лет тому назад, на межправительственном уровне. Хотя Соглашение между двумя Россией и Узбекистаном об организованном наборе работников действует с 2017 года. При этом в 2021 году около 80 тысяч граждан страны были трудоустроены в Российской Федерации за счет организационного набора в которой были вовлечены государственные структуры двух стран, а также работодатели.

К примеру, на территории Узбекистана уже проводится медицинский осмотр, дактилоскопическая регистрация, вакцинация от коронавирусной инфекции. При этом все затраты, связанных с такими процедурами, берет на себя зарубежный работодатель. Первая группа в 10 тыс. чел была отправлена еще в 2021 году, кроме того были запрошены специалисты для работы в сельском хозяйстве в количестве 1 тыс. чел. Еще 1 тыс. трудовых мигрантов из Узбекистана набраны для строительства различных объектов космодрома «Восточный». Несомненно, организованный набор и осуществление трудовой деятельности зарубежом дает регулируемый и управляемый характер выгодны как для госу-

дарства, так и принимающего сообщества, семей мигрантов и самого мигранта.

Учитывая, что основной поток трудовой миграции направлен в Россию и высоких рисков связанности с определенной страной. Главным и принципиальным вопросом для Узбекистана, должна явиться диверсификация направлений трудовой миграции. Для этого необходимо заключение долгосрочных соглашений с странами Азии, Европы, Северной Америки включая США, по организованному набору трудовых мигрантов, с обеспечением гарантий их обратного возвращения после завершения трудовых договоров и контрактов в странах пребывания.

Выводы и предложения. В целом для оптимизации трудовой миграции, увеличения положительных эффектов, снижения рисков, выработки идеологического иммунитета и предотвращения негативных аспектов миграционного процесса предлагается:

- существенно расширить работу и функции Агентства по вопросам внешней трудовой миграции и его представительств зарубежом, в первую очередь в России;
- заключение долгосрочных соглашений с странами Азии, Европы, США и Канады по набору трудовых мигрантов;
- усилить межведомственную работу правительств России и Узбекистана по социальной защите прав и интересов мигрантов, формированию положительного имиджа трудового мигранта;
- расширение проведения научных междисциплинарных исследований и социологических опросов по анализу текущей ситуации по психологическому самочувствию мигрантов;
- осуществление тщательного отбора потенциальных трудовых мигрантов, в том числе по психологическим аспектам;
- совместное проведение предвыездных обучающих и адаптационных программ на территории Узбекистана и России;

- усиление информационной и разъяснительной работы по психологической устойчивости мигрантов к чуждым идеям и деструктивным силам;

- создание информационных платформ и социальных сетей ориентированных на нужды мигрантов (одноклассники, фейсбук, телеграмм и т.д.) в которых необходимо вести грамотную информационную работу, пресекать негативные формы и методы работы деструктивных сил;

- обеспечение открытия банковских карт мигрантам Узбекистана выезжающим и находящимся в России (со счетами в Узбекистане) для зачисления заработных плат в рублях и автоматической конвертации и выдачи в Узбекистане членам семей в национальной валюте сумах;

- обеспечение признания сертификатов документов об образовании трудовых мигрантов в зарубежных странах, что позволит увеличить уровень заработных плат (минимум в 5-10%);

- разработка и предоставление мигрантам и членам их семей проектов бизнес планов по организации микро -производств на уровне домохозяйств (переработка сельхозпродукции, строительные материалы, теплицы, деревообрабатывающее производства кустарные цеха, производство сувениров и т.д.) что снизит стимулы к трудовой миграции и создаст новые рабочие места;

- стимулирование создания сельхозкооперативов с сельской местности по аккумуляции и совместного использования капитала мигрантов в создании совместных производств (переработка сельхоз продукции);

Россия является долгосрочным партнером с которой имеются прочные торгово-экономические связи, в том числе в трудовой сфере в связи с объективной реальностью. В целом можно прогнозировать, что Россия, как и прежде будет в среднесрочной перспективе важным партнером Узбекистана в сфере трудовой миграции.

Источник и список использованной литературы:

1. В.Матвиенко. В России сейчас работают 2,2 миллиона трудовых мигрантов из Узбекистана – <https://www.podrobno.uz/cat/uzbekistan-i-rossiya-dialog-partnerov-v-rossii-seychas-rabotayut-2-2-milliona-trudovykh>
2. Диалог на высоком уровне по вопросу о международной миграции и развитии» Генеральная Ассамблея ООН. 14–15 сентября 2006 года, Согласовано 132 государствами.
3. Численность постоянного населения Узбекистана превысила 35,6 млн. <https://uzreport.news/society>.
4. Iontsev V.A. Issues of theory and practice of adaptation and integration of migrants in the Eurasian space. Collection of materials of the International scientific-practical conference. Stavropol', SKFU, 2016, pp. 5-10,].
5. Волох В.А., Герасимова И.В. Управление миграционными процессами в Российской Федерации: анализ и перспективы//Управление. 2019. № 1. С. 5-12.
6. Aroian, K. J. (1990). A model of psychological adaptation to migration and resettlement. Nursing Research, 39(1), 5–10. <https://doi.org/10.1097/00006199-199001000-00002>
7. Kononov I.A. Ledeneva V.Yu. Adaptation and integration of international migrants: theoretical and methodological problems (World Economy and International Relations, 2021, vol. 65, no. 4, pp. 103-112).
7. Зимова Н.С. Социальная адаптация трудовых мигрантов из стран Центральной Азии в России. // Миграция и социально-экономическое развитие. – 2017. – Том 2. – № 1. – С. 19-28. – doi: [10.18334/migration.2.1.38391](https://doi.org/10.18334/migration.2.1.38391).

9. Piper N., Withers M. *Forced transnationalism and temporary labour migration: implications for understanding migrant rights. Identities*, 2018, vol. 25, no. 5, pp. 558-575. Available at: <https://doi.org/10.1080/1070289X.2018.1507957> (accessed 20.04.2020).
10. Berry J. *Immigration, acculturation, and adaptation. Applied Psychology: An International Review*, 1997, no. 46 (1), pp. 5-34.16.
11. Kim Y.Y. *Adapting to a new culture: An integrative communication theory. Theorizing about intercultural communication. Gudykunst W., ed. Thousand Oaks, Sage, 2005, pp. 375-400.*
12. *Mapping Report of the Kyrgyz Diaspora, Compatriots and Migrants Abroad: Update and Inventory of the Kyrgyz Diaspora Members/Groups List of Some Large Communities Abroad (in Some Countries of Destination and/or Permanent Residence in Migration)*. IOM, Bishkek, 2022 ISBN 978-92-9268-423-5 (PDF).
13. *Международная организация по миграции [Электронный ресурс]: Миссия*. URL: <https://www.iom.int/mission> (дата обращения: 20.08.2019).
14. *Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по поддержке граждан Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом, и членов их семей» № ПП-149 от 01.03.2022 г.*
14. Исакулов Ш.Н. *Миграционные процессы в аспекте регулирования Журнал Экономическое обозрение №12*
15. Исакулов Ш. *«Потенциальные трудовые мигранты Узбекистана: трансформация миграционных предпочтений»*. Монография. – Т.: Иктисодиёт дунёси, 2018. - 185 стр.



https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss6/a27

НОАНЪАНАВИЙ БАНДЛИК ИННОВАЦИОН ШАКЛЛАРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МАСАЛАЛАРИ

Муяссар Мирзакаримова -

Фарғона давлат университети “Молия” кафедраси
доценти, иқтисодиёт фанлари доктори

Лола Азимова -

Тошкент тўқимачилик ва енгил саноат институти
“Корпоратив бошқарув” кафедраси кат. ўқит

Махлиё Юрсунова -

Фарғона давлат университети “Иқтисодиёт ва сервис”
Кафедраси 2-босқич магистранти

Аннотация: Мақолада ноанъанавий бандлик шароитида (аутсорсинг мисолида) ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартиб солиш соҳасидаги тадқиқотлар келтирилган. Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари учун аутсорсингни қўллашнинг устунликлари ва камчиликлари аниқланган. Ноанъанавий бандликнинг аутсорсинг каби шаклининг қўлланилиши шароитида ишчи ва иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатларини тадқиқ этган ҳолда ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг самарадорлигини оширишни талаб қилиши ҳақида хулоса қилинган, яъни аутсорсинг тадбирларини ўтказишда ишловчиларнинг вакиллари (касаба уюшмалари) иш берувчиларга (корхона ва аутсорсинг компанияси раҳбарлари) музокаралар столига ўтиришни таклиф қилиши керак. Ваҳоланки, компаниянинг аутсорсингга қисман ўтишида ишловчиларнинг манфаатлари иккинчи ўринга тушириб қўйилди ва ҳисобга олинмади.

Таянч сўзлар: ноанъанавий бандлик, ижтимоий-меҳнат муносабатлари, аутсорсинг.

ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Муяссар Мирзакаримова -

Доцент Ферганского университета кафедры «Финансы»

Лола Азимова -

Старший преподаватель кафедры

“Корпоративного управления” ТИТЛП

Махлиё Юрсунова -

Магистрантка 2-курса кафедры

“Экономика и сервиса” ФерГУ

Аннотация. В статье проведено исследование в сфере регулирования социально-трудовых отношений в условиях нестандартной занятости (на примере аутсорсинга). Выявлены достоинства и недостатки применения аутсорсинга для субъектов социально-трудовых отношений. Исследуя взаимоотношения между работником и работодателем в условиях применения такой формы нестандартной занятости, как аутсорсинг, сделан вывод о том, что требуется повысить эффективность регулирования социально-трудовых отношений, то есть при проведении мероприятий аутсорсинга представители работников (профсоюзные организации) должны предложить работодателям (руководителям предприятия и аутсорсинговой компании) сесть за стол переговоров. Ведь зачастую при переходе компании на аутсорсинг интересы работников уходят на второй план и попросту не учитываются.

Ключевые слова: нестандартная занятость, социально-трудовые отношения, аутсорсинг.